



**ΠΑΝΤΕΙΟ ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ
ΚΟΙΝΩΝΙΚΩΝ ΚΑΙ ΠΟΛΙΤΙΚΩΝ ΕΠΙΣΤΗΜΩΝ
ΣΧΟΛΗ ΠΟΛΙΤΙΚΩΝ ΕΠΙΣΤΗΜΩΝ**

ΤΜΗΜΑ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ

**ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΩΝ ΣΠΟΥΔΩΝ
ΚΟΙΝΩΝΙΚΗ ΠΟΛΙΤΙΚΗ: ΜΕΘΟΔΟΙ ΚΑΙ ΕΦΑΡΜΟΓΕΣ**

**Εταιρείες προσωρινής απασχόλησης και
δανεισμός εργαζομένων**

ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΗ ΔΙΠΛΩΜΑΤΙΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ

Κανέλλη Δανάη

Τριμελής Εξεταστική Επιτροπή
Κουζής Ιωάννης, Καθηγητής, Επιβλέπων
Δημουλάς Κώστας, Επίκουρος
Σακελλαρόπουλος Σπύρος, Αναπλ. Καθηγητής

Αθήνα , Ιανουάριος 2016

Copyright © Δανάη Κανέλλη, 2016.

Με επιφύλαξη παντός δικαιώματος, All rights reserved.

Απαγορεύεται η αντιγραφή, αποθήκευση και διανομή της παρούσας εργασίας, εξ ολοκλήρου ή τμήματος αυτής, για εμπορικό σκοπό. Επιτρέπεται η ανατύπωση, αποθήκευση και διανομή για σκοπό μη κερδοσκοπικό, εκπαιδευτικής ή ερευνητικής φύσης, υπό την προϋπόθεση να αναφέρεται η πηγή προέλευσης και να διατηρείται το παρόν μήνυμα. Ερωτήματα που αφορούν τη χρήση της εργασίας για κερδοσκοπικό σκοπό πρέπει να απευθύνονται προς τον συγγραφέα.

Οι απόψεις και τα συμπεράσματα που περιέχονται σε αυτό το έγγραφο εκφράζουν τον συγγραφέα και δεν πρέπει να ερμηνευθεί ότι αντιπροσωπεύουν τις επίσημες θέσεις του Παντείου Πανεπιστημίου Κοινωνικών και Πολιτικών Επιστημών.

ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

Πίνακες	4
Διαγράμματα	4
Περίληψη	5
Εισαγωγή	6
Κεφάλαιο 1: Αποσαφήνιση όρων και αριθμών σχετικά με την προσωρινή απασχόληση και το δανεισμό εργαζομένων	9
1.1. Η έννοια του όρου «δανεισμός εργαζομένων»	9
1.2. Η έννοια του όρου «προσωρινή απασχόληση»	11
Κεφάλαιο 2: Ο δανεισμός μέσω Ε.Π.Α. στην Ευρώπη	14
2.1. Χρονολογική εξέλιξη θέσπισης νόμων για την προσωρινή απασχόληση	14
2.2. Περιεχόμενο Οδηγίας για τους προσωρινά εργαζόμενους μέσω Ε.Π.Α.	15
2.3. Στοιχεία για την προσωρινή απασχόληση στην Ε.Ε.	19
2.4. Χαρακτηριστικά προσωρινά απασχολούμενων στην Ε.Ε.	22
Κεφάλαιο 3: Θεσμικό πλαίσιο λειτουργίας των Ε.Π.Α. στην Ελλάδα	29
3.1. Περιορισμοί και απαγορεύσεις στην λειτουργία των Ε.Π.Α.	29
3.2. Εξασφάλιση δικαιωμάτων εργαζομένων	32
3.3. Τριμερείς σχέσεις – κατάτμηση εργοδοτικής ιδιότητας	33
Κεφάλαιο 4: Εφαρμογή του θεσμού στην Ελλάδα	34
4.1. Στοιχεία για την προσωρινή απασχόληση	34
4.2. Χαρακτηριστικά προσωρινά απασχολούμενων.....	36
Κεφάλαιο 5: Παρουσίαση και ανάλυση συνεντεύξεων	41
5.1. Μεθοδολογία της έρευνας	41
5.2. Ανάλυση των αποτελεσμάτων – συνεντεύξεων από εργαζόμενους υπό καθεστώς προσωρινής απασχόλησης	42
Συμπεράσματα	49
Πηγές –Βιβλιογραφία	52
Παράρτημα Ι.....	56
Παράρτημα ΙΙ	68
ABSTRACT	71

ΠΙΝΑΚΕΣ

Πίνακας 1: Προσωρινή απασχόληση στην Ε.Ε., 1999	19
Πίνακας 2: Ποσοστά προσωρινής απασχόλησης στην Ε.Ε., 2003-2012	20
Πίνακας 3: Λόγοι χρήσης δανειζόμενων εργαζομένων μέσω Ε.Π.Α.	22
Πίνακας 4: Χαρακτηριστικά της προσωρινής απασχόλησης και των εργαζομένων στην Ε.Ε. το 2000	27
Πίνακας 5 : Ποσοστό προσωρινής απασχόλησης της Ελλάδας και της Ε.Ε.....	34
Πίνακας 6: Εξέλιξη προσωρινά εργαζομένων στην Ελλάδα, 2011-2014	35
Πίνακας 7: Αριθμός προσωρινά εργαζομένων στην Ι.Σ.Σ.	36
Πίνακας 8: Διάρκεια σύμβασης εργαζομένων με τις Ε.Π.Α. στην Ελλάδα	38
Πίνακας 9 : Κατάσταση εργαζομένων πριν και μετά την προσωρινή απασχόληση ..	39
Πίνακας 10: Χαρακτηριστικά προσωρινής απασχόλησης στην Ελλάδα το 2014	40

ΔΙΑΓΡΑΜΜΑΤΑ

Διάγραμμα 1: Εξέλιξη του ποσοστού προσωρινής απασχόλησης στην Ε.Ε.	21
Διάγραμμα 2: Κατανομή προσωρινά εργαζόμενων κατά φύλο, 2007 (% στο σύνολο)	23
Διάγραμμα 3: Κατανομή των εργαζομένων ανάλογα με την ηλικιακή ομάδα	24
Διάγραμμα 4: Εκπαιδευτικό επίπεδο των προσωρινά εργαζόμενων, 2008	25
Διάγραμμα 5: Κατανομή των εργαζομένων ανάλογα με τον τομέα απασχόλησης	26
Διάγραμμα 6: Διάρκεια σύμβασης σε χώρες της Ε.Ε. το 2009	28
Διάγραμμα 7: Κατανομή ηλικιακής ομάδας προσωρινά εργαζομένων στην Ελλάδα	37
Διάγραμμα 8: Κατανομή εκπαιδευτικού επιπέδου προσωρινά εργαζομένων στην Ελλάδα	37

ΠΕΡΙΛΗΨΗ

Τα τελευταία χρόνια οι ευρωπαϊκές χώρες πέρα από την οικονομική κρίση αντιμετωπίζουν και κοινωνικές μεταβολές με πολλές επιπτώσεις στις δομές και τους θεσμούς. Η αγορά εργασίας είναι ένα πεδίο που δέχεται διαφοροποιήσεις, καθώς προωθείται η αλλαγή της οργάνωσης της εργασίας, με απώτερο σκοπό την αύξηση της ανταγωνιστικότητας στον ευρωπαϊκό χώρο.

Στην παρούσα εργασία εξετάζεται η πρακτική ενοικίασης εργαζομένων μέσω εταιριών προσωρινής απασχόλησης –τόσο στην ελληνική αγορά εργασίας αλλά και στον Ευρωπαϊκό χώρο- η οποία αναπτύσσεται στη βάση της ελαχιστοποίησης της προστασίας της απασχόλησης, υπό το πρίσμα των νέων εργασιακών σχέσεων με αλλαγή της εργατικής νομοθεσίας. Σκοπός της έρευνας είναι να παρουσιαστούν πληροφορίες σχετικά με τους νόμους που τέθηκαν σε εφαρμογή, την εξέλιξη τους και το κατά πόσο εφαρμόζονται στην πράξη ή αποσιωπώνται, ώστε να εξυπηρετούν αυτή τη μορφή ευέλικτης εργασίας, υπό το πρίσμα της Ε.Ε. και της Κοινοτικής Οδηγίας για την προσωρινή απασχόληση, όρος ο οποίος αντικατέστησε το δανεισμό εργαζομένων, ως πιο δόκιμος.

Τα αποτελέσματα της ποιοτικής έρευνας μέσω συνεντεύξεων με άτομα που έχουν εργαστεί ή εργάζονται υπό το καθεστώς προσωρινής απασχόλησης, δείχνουν ότι αυτή η πρακτική αποφέρει οικονομικά οφέλη τόσο στις επιχειρήσεις παροχής προσωρινής απασχόλησης, όσο και στις επιχειρήσεις που προσλαμβάνουν δανειζόμενο προσωπικό, παραμερίζοντας κωλύματα ή δικαιώματα που υπάρχουν μέσω των συλλογικών συμβάσεων.

Λέξεις-κλειδιά: δανεισμός εργαζομένων, προσωρινή απασχόληση, εταιρείες προσωρινής απασχόλησης (Ε.Π.Α.), άμεσος εργοδότης, έμμεσος εργοδότης

ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Τα τελευταία χρόνια οι ευρωπαϊκές χώρες πέρα από την οικονομική κρίση, αντιμετωπίζουν και κοινωνικές μεταβολές με πολλές επιπτώσεις στις δομές και τους θεσμούς. Στην Ελλάδα, με αφορμή την οικονομική κρίση, η λήψη μέτρων και η αλλαγή της νομοθεσίας στον τομέα των εργασιακών σχέσεων, της αγοράς εργασίας και του κοινωνικού κράτους αποτελούν τα πρώτα βήματα στήριξης της οικονομίας της χώρας.

Από την άλλη πλευρά, η αλλαγή της νομοθεσίας στον τομέα των εργασιακών σχέσεων συνδέθηκε με την εισαγωγή ευέλικτων πολιτικών για την απασχόληση, παρ' όλου που τέτοιου είδους πολιτικές μελετώνται χρόνια πριν το ξέσπασμα της οικονομικής κρίσης στην Ευρωπαϊκή Ένωση. Συγκεκριμένα, η ένταξη πολιτικών ευελιξίας στην αγορά εργασίας, η αλλαγή της οργάνωσης της εργασίας και οι νέες τεχνολογικές καινοτομίες στη διαδικασία παραγωγής αγαθών και υπηρεσιών αποτελούν τους παράγοντες, οι οποίοι παρουσιάζονται ως αναγκαίοι για την βιωσιμότητα του παραγωγικού συστήματος, αλλά ταυτόχρονα χρησιμοποιούνται για παρεμβάσεις και αλλαγές στις εργασιακές σχέσεις, με σκοπό να περιοριστούν τα δικαιώματα των εργαζομένων και κυρίως οι αμοιβές τους, αλλά και να συρρικνωθούν οι συλλογικές διεκδικήσεις.

Η ευελιξία της εργασίας περιγράφεται από ένα σύνολο θεσμών στην αγορά εργασίας, σύμφωνα με τους οποίους η εργασία διαφέρει από την τυπική απασχόληση¹, με σκοπό την μείωση της ανεργίας και του χαμηλού ποσοστού απασχόλησης (τα οποία αποτελούν από τα σημαντικότερα προβλήματα στις μέρες μας) αλλά και την αύξηση της ανταγωνιστικότητας στον ευρωπαϊκό χώρο. Η αύξηση της ανταγωνιστικότητας επιτυγχάνεται όταν αυξάνεται η προσφορά εργασίας, ενώ οι θέσεις εργασίας δεν επαρκούν ώστε η ζήτηση εργασίας να αντιστοιχεί στην προσφορά.

Κατά συνέπεια, οι άνεργοι αλλά και οι εργαζόμενοι αναγκάζονται να προσαρμόζονται στα νέα δεδομένα της αγοράς εργασίας, είτε για να διεκδικήσουν μία θέση, είτε για να εξακολουθήσουν να εργάζονται. Η πληροφόρηση, οι γνώσεις και η δια βίου εκπαίδευση εμφανίζονται ως οι στρατηγικοί συντελεστές που εξασφαλίζουν

¹ Ως τυπική απασχόληση εννοούμε την εργασιακή σχέση όπου υπάρχει μεταξύ του εργαζομένου και του εργοδότη σύμβαση εξαρτημένης εργασίας, αόριστης διάρκειας, πλήρους και σταθερού ωραρίου σύμφωνα με την ελληνική νομοθεσία.

την βιωσιμότητα και την ανταγωνιστικότητα σε αυτό το νέο πεδίο (Λυμπεράκη & Δενδρινός, 2006).

Αναφορικά με την προστασία της απασχόλησης, την προστασία των ανέργων, των όρων εργασίας και κυρίως των μισθών, όλα αυτά τείνουν να ελαχιστοποιηθούν υπό το πρίσμα των νέων εργασιακών σχέσεων με αλλαγή της εργατικής νομοθεσίας, η οποία άρχισε κυρίως από το 2009, ειδικότερα σε ζητήματα που αφορούν την ατομική σχέση εργασίας, με σκοπό την ελαστικοποίηση της και την άρση της προστασίας της εξαρτημένης εργασίας. Η εξέλιξη αυτή επηρεάζεται από τις κοινοτικές κατευθύνσεις για αύξηση της ευελιξίας, όπως προαναφέρθηκε ως μέσο καταπολέμησης της ανεργίας και ενίσχυσης της ανταγωνιστικότητας στον Ευρωπαϊκό χώρο.

Οι αλλαγές στο πεδίο των εργασιακών σχέσεων εκδηλώνονται σε τέσσερις βασικούς άξονες του περιεχομένου της μισθωτής εργασίας: Στην υποβάθμιση του ρόλου της πλήρους και σταθερής απασχόλησης υπέρ των ευέλικτων μορφών εργασίας που συνεπάγονται περιορισμένες αμοιβές και δικαιώματα, στην αποδιάρθρωση του τρόπου διαμόρφωσης των συλλογικών συμβάσεων και του τρόπου καθορισμού των αποδοχών, στην ελαστικοποίηση του χρόνου εργασίας με την απόλυτη προσαρμογή του στις ανάγκες της επιχείρησης και, τέλος, στην άμβλυνση των όρων της προστασίας από τις απολύσεις (Κουζής, 2012).

Συνοπτικά, η ανάπτυξη των νέων μορφών απασχόλησης επιφέρουν αλλαγές γενικότερα στις συνθήκες που εργάζονται οι εργαζόμενοι, αλλά και στον τρόπο όπου αμείβονται. Αναλυτικότερα, στην Ελλάδα λαμβάνονται μέτρα με νομοθετικές ρυθμίσεις για τις αμοιβές -κυρίως με μειώσεις αυτών. Μειώνεται ο βασικός κατώτατος μισθός και οι εργαζόμενοι, ανάλογα με την ηλικία τους διαχωρίζονται σε αυτούς των κάτω των 25 ετών και των άνω των 25 ετών (με μισθό 510 ευρώ και 586 ευρώ, αντίστοιχα, ν.4093/2012). Επιπλέον, ενισχύθηκαν πολιτικές που διευκόλυναν τις απολύσεις -με αύξηση των μηνιαίων ορίων, απορρόθμισαν το σύστημα συλλογικών διαπραγματεύσεων, αφού επετράπη στις επιχειρήσεις να υπογράφουν με τους εργαζόμενους ατομική σύμβαση εργασίας αλλά και τη χαρακτηριστική κατάργηση του δικαιώματος προσφυγής των συνδικάτων στη διαιτησία χωρίς τη σύμφωνη γνώμη των εργοδοτών. Επιπρόσθετα, ενισχύθηκαν ευέλικτες μορφές απασχόλησης, αλλά και εισήγαγαν πολιτικές ευελιξίας του εργάσιμου χρόνου, ως επί το πλείστο σε θέματα που αφορούν την εκ περιτροπής εργασία, τη μερική απασχόληση, τη διαθεσιμότητα των εργαζομένων, τις συμβάσεις ορισμένου χρόνου, την διευθέτηση του χρόνου εργασίας και άλλα.

Οι νόμιμες εκφράσεις των ευέλικτων μορφών απασχόλησης δε φαίνεται να στερούνται νομικού πλαισίου, συχνά όμως απουσιάζει το ρυθμιστικό πλαίσιο, που θα θέτει κάποιους φραγμούς και όρια στην άναρχη και ανεξέλεγκτη ανάπτυξή της (Κουζής, 2001).

Μία ευέλικτη μορφή που αναπτύσσεται στην Ελλάδα ιδιαίτερα τα τελευταία χρόνια είναι ο δανεισμός εργαζομένων, κατά τον οποίο ο εργοδότης διαφέρει από αυτόν που έχει την εποπτεία και τον έλεγχο του εργατικού δυναμικού. Ο εργαζόμενος προσλαμβάνεται με σκοπό να εργαστεί για άλλον εργοδότη από αυτόν που υπέγραψε τη σύμβαση. Επομένως, το διευθυντικό δικαίωμα ασκείται από έναν τρίτο, χωρίς όμως ο πρώτος να χάνει τις ευθύνες που του αναλογούν ως προς τον εργαζόμενο. Αναλυτικότερα θα δούμε στα επόμενα κεφάλαια για τις υποχρεώσεις και τα δικαιώματα των εργοδοτών αλλά και του εργαζόμενου που απασχολείται υπό αυτή την ευέλικτη μορφή εργασίας.

Αξίζει να τονιστεί ότι παρ' όλου που η αλλαγή της νομοθεσίας έγινε με σκοπό την ελαστικοποίηση της εργασίας, αύξηση της απασχολησιμότητας και άρα μείωση της ανεργίας, αυτός ο στόχος δεν έχει επιτευχθεί και τα ποσοστά της ανεργίας αυξάνονται παρά μειώνονται χρόνο με το χρόνο.

Κεφάλαιο 1: Αποσαφήνιση όρων και ορισμών σχετικά με την προσωρινή απασχόληση και το δανεισμό εργαζομένων

1.1. Η έννοια του όρου «δανεισμός εργαζομένων»

Ο δανεισμός ή αλλιώς *ενοικίαση εργαζομένων* είναι μια μορφή ευελιξίας στην αγορά εργασίας, που αναπτύχθηκε ιδιαίτερα κατά την οικονομική κρίση στη χώρα μας και προβάλλεται ως τρόπος αντιμετώπισης του φαινομένου της ανεργίας, μαζί με όλες τις υπόλοιπες μορφές ευελιξίας (ευελιξία των αμοιβών, ευελιξία του χρόνου εργασίας και της διάρκειας της απασχόλησης). Αναπτύχθηκε ραγδαία τα τελευταία χρόνια και ανήκει στην ομάδα ευέλικτων μορφών απασχόλησης που αποκλίνουν με βάση τον άμεσο ή έμμεσο εργοδότη ή τον αριθμό των εργοδοτών.

Ο όρος *δανεισμός εργασίας* ορίζεται ως η μεταβίβαση της αξίωσης του εργοδότη για παροχή εργασίας, η οποία σύμφωνα με τον ερμηνευτικό κανόνα του άρθρου 651 ΑΚ μπορεί να λάβει χώρα μόνο κατόπιν της ρητής ή σιωπηρής συναινέσεως του εργαζομένου (Ληξουργιώτης, 2008).

Ονομάζεται αλλιώς τριμερής σχέση εργασίας διότι η συμφωνία γίνεται μεταξύ τριών μερών, δηλαδή του αρχικού εργοδότη, του δεύτερου εργοδότη και του εργαζομένου. Ο εργοδότης δεν μπορεί να αναγκάσει τον μισθωτό να προσφέρει την εργασία του σε τρίτο, παρά μόνο να συμφωνήσει ρητώς είτε σιωπηρώς, ή αν αυτό επιτρέπεται από τη σύμβαση εργασίας του. Ωστόσο, αυτό δε σημαίνει ότι διακόπτεται η εργασιακή σχέση του εργαζομένου που υπάρχει με τον αρχικό του εργοδότη με τη διάθεση των υπηρεσιών του, καθώς αυτός οφείλει να δίνει τις νόμιμες αποδοχές στον μισθωτό, την κανονική άδεια και την αποζημίωση τυχόν απόλυσης, εκτός αν έχει συμφωνηθεί ότι ο τρίτος-προσωρινός εργοδότης θα καταβάλει το μισθό του εργαζόμενου.

Οι πρακτικές δανεισμού ή ενοικίασης εργαζομένων χωρίζονται σε δύο κατηγορίες, τον *γνήσιο ή δανεισμό εξ' αλληλεγγύης* και τον *κατ' επιχείρηση ή κατ' επάγγελμα δανεισμό*. Ωστόσο, κατά την άποψη του Βάγια (2001), ο όρος «δανεισμός εργαζομένου» είναι αδόκιμος και προσβλητικός για την αξιοπρέπεια του ανθρώπου, ενώ προτείνει τη χρησιμοποίηση της έκφρασης «προσωρινή απασχόληση» στον κατ'

επάγγελμα δανεισμό εργαζομένων, η οποία υιοθετήθηκε απ' τον νομοθέτη με νεότερο νόμο (ν. 3846/2010).

Ο *γνήσιος ή δανεισμός εξ' αλληλεγγύης* αναφέρεται στον δανεισμό όπου η αρχική πρόσληψη από τον άμεσο εργοδότη δε γίνεται με σκοπό την παραχώρηση του σε άλλον εργοδότη. Τις περισσότερες φορές γίνεται ανάμεσα σε επιχειρήσεις που ανήκουν στον ίδιο όμιλο με σκοπό την κάλυψη κενών στο προσωπικό της δανειζόμενης επιχείρησης, για ορισμένο χρονικό διάστημα. Ο εργαζόμενος πληρώνεται από την άμεσο-αρχικό του εργοδότη, ενώ το διευθυντικό δικαίωμα το έχει η εταιρία που κάνει χρήση του εργαζομένου.

Όσον αφορά τη διάρκεια του γνήσιου δανεισμού, αυτή συμφωνείται μεταξύ των τριών μερών, είτε μεταξύ του άμεσου και έμμεσου εργοδότη και ο εργαζόμενος συμφωνεί. Αξίζει να επισημανθεί ότι μέχρι στιγμής δεν έχει θεσμοθετηθεί κάποιο όριο για την περίοδο δανεισμού.

Ο δανεισμός του μισθωτού μπορεί να οφείλεται σε πολλούς λόγους, όπως για παράδειγμα οικονομικά συμφέροντα, η έλλειψη εργασίας, οικονομικά προβλήματα της επιχείρησης, έκτακτες ανάγκες της επιχείρησης του δεύτερου εργοδότη, κ.ά. (Ληξουργιώτης, 2002).

Ο *μη γνήσιος ή κατ' επιχείρηση ή κατ' επάγγελμα δανεισμός* αναφέρεται στον δανεισμό εργαζομένων όπου σκοπός της εκάστοτε επιχείρησης είναι να αποκομίσει κέρδος απ' την δραστηριότητα να δανείζει προσωπικό. Το αντικείμενο εργασιών του άμεσου-αρχικού εργοδότη επομένως, είναι να παραχωρεί εργαζομένους σε τρίτους (Λεβέντης, 2001) και για ένα συγκεκριμένο χρονικό διάστημα. Αναλυτικότερα, ο εργαζόμενος συνάπτει σύμβαση εργασίας με μια επιχείρηση, όπου είναι ο άμεσος εργοδότης του, στην οποία σύμβαση αναγράφεται ότι ο εργαζόμενος προσλαμβάνεται με σκοπό να προσφέρει την εργασία του σε έναν άλλο εργοδότη. Επομένως, ο εργαζόμενος αποδέχεται να γίνει αντικείμενο δανεισμού.

Αυτές οι εταιρείες ονομάζονται εταιρείες προσωρινής απασχόλησης, που δεν μεσιτεύουν προσωπικό, όπως τα ιδιωτικά γραφεία συμβούλων εργασίας (Ι.Γ.Σ.Ε.), αλλά προμηθεύουν. Τα Ι.Γ.Σ.Ε. έχουν ως αποκλειστικό αντικείμενο δραστηριότητας τη μεσολάβηση εξεύρεσης εργασίας σε ημεδαπούς και αλλοδαπούς πολίτες μιας χώρας και πρόσληψης προσωπικού συγκεκριμένων ειδικοτήτων (καλλιτέχνες ακροάματος και θεάματος, πρόσωπα εποπτείας ή διεύθυνσης ή εμπιστοσύνης, λογιστές ή φοροτεχνικοί, προσωπικό καθαριότητας χώρων, απασχολούμενοι στις οικοδομές και στις τεχνικές υπηρεσίες, ξεναγοί, μοντέλα, αποκλειστικές νοσοκόμες, πρόσωπα φροντίδας

ηλικιωμένων και οικοσύγχο προσωπικό), για λογαριασμό ενός εργοδότη, λαμβάνοντας από αυτές αμοιβή (Κουζής, 2001) και δεν δανείζουν προσωπικό. Στόχος των γραφείων αυτών είναι η κάλυψη κενών θέσεων στην αγορά εργασίας και η ενημέρωση των ανθρώπων που αναζητούν εργασία. Το Ι.Γ.Σ.Ε. είναι υπεύθυνο για τη σωστή επιλογή των εργαζομένων, λόγω των αυξημένων απαιτήσεων που δημιουργούνται στο σύγχρονο επιχειρησιακό περιβάλλον, καθώς δημιουργείται η ανάγκη απόλυτου ταιριάσματος των χαρακτηριστικών των στρατηγικών στόχων της επιχείρησης και των ανθρώπων που καλούνται να τους επιτύχουν.

Ο κατ' επάγγελμα δανεισμός διαφέρει επίσης και από την εργολαβία, όπου μια επιχείρηση αναλαμβάνει να καλύψει τις ανάγκες λειτουργίας μιας επιχείρησης και το διευθυντικό δικαίωμα το έχει ο εργοδότης που αναλαμβάνει το έργο. Χαρακτηριστικό παράδειγμα είναι τα συνεργεία καθαρισμού, όπου αναλαμβάνουν τον καθαρισμό της επιχείρησης έναντι αμοιβής.

Στην επόμενη ενότητα γίνεται αναφορά στον κατ' επάγγελμα δανεισμό μέσω της αποσαφήνισης του θεσμού της προσωρινής απασχόλησης. Ωστόσο, πρέπει να επισημανθεί ότι αναδεικνύεται η σημασία του όρου ως μορφή ευέλικτης απασχόλησης με κύριο χαρακτηριστικό την τριγωνική σχέση εργασίας και όχι η ατυπική σχέση εργασίας με χαρακτηριστικό τη σύμβαση ορισμένου χρόνου.

1.2. Η έννοια του όρου «προσωρινή απασχόληση»

«Ως προσωρινή απασχόληση νοείται η εργασία, η οποία παρέχεται σε άλλον εργοδότη (έμμεσος εργοδότης) για περιορισμένο χρονικό διάστημα από μισθωτό, ο οποίος συνδέεται με τον εργοδότη του (άμεσος εργοδότης) με σύμβαση ή σχέση εξαρτημένης εργασίας ορισμένου ή αορίστου χρόνου», σύμφωνα με το ν.4052/2012 άρθρο 23 παρ. 2. Ωστόσο, ο νομοθέτης αναφέρεται τόσο στην προσωρινή απασχόληση ως τριμερή σχέση εργασίας, όσο και στην προσωρινότητα της απασχόλησης.

Αξίζει να σημειωθεί ότι οι όροι που νομικά χρησιμοποιούνταν στο παρελθόν αλλά και μέχρι σήμερα χρησιμοποιούμε ώστε να αναφερθούμε σε αυτό το είδος σύμβασης εργασίας, είναι «μη γνήσιος δανεισμός ή κατ' επάγγελμα δανεισμός ή κατ' επιχείρηση δανεισμός». Αυτή η μορφή ατυπικής απασχόλησης συνδέεται με την εμφάνιση εταιριών προσωρινής απασχόλησης (Ε.Π.Α).

Συγκεκριμένα, ο θεσμός της προσωρινής απασχόλησης μέσω εταιριών προσωρινής απασχόλησης ξεκίνησε από τις Η.Π.Α. τη δεκαετία του '50. Αναπτύχθηκε

κυρίως τη δεκαετία του '70, αλλά σημείωσε σημαντική ανάπτυξη τη δεκαετία του '90, τόσο στις Η.Π.Α., όσο και στην Ε.Ε. Ήδη από τη δεκαετία του '80, όπου η προσωρινή απασχόληση επηρέαζε την Ευρωπαϊκή αγορά εργασίας, γίνεται λόγος για ανάγκη κοινοτικής δράσης με στόχο την εξασφάλιση δικαιωμάτων των δανειζόμενων εργαζομένων. Με την Οδηγία 2002/0072 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου αλλά και στη συνέχεια με την Οδηγία 2008/104/EK κάθε κράτος-μέλος προσαρμόζει τις Οδηγίες σύμφωνα με την εθνική τους νομοθεσία.

Όσον αφορά την Ελλάδα, θεσμοθετήθηκε κυρίως από το 2001 και έπειτα, σύμφωνα με τις πολιτικές και κοινοτικές οδηγίες της Ευρωπαϊκής Ένωσης για ανάγκη απελευθέρωσης των υπηρεσιών και της αγοράς εργασίας. Σύμφωνα με τον ορισμό που υιοθετήθηκε από την Διεθνή Οργάνωση Εργασίας, η προσωρινή απασχόληση μέσω των Εταιριών Προσωρινής Απασχόλησης συνίσταται στην απασχόληση εργαζομένων με σκοπό να τους θέσουν στη διάθεση ενός τρίτου προσώπου, φυσικού ή νομικού, το οποίο καθορίζει τα καθήκοντά τους και επιβλέπει την εκτέλεσή τους (Σορωνιάτης – Αγραπιδάς, 2007).

Αυτή η μορφή απασχόλησης παρουσιάζει πολλές επί μέρους εκφράσεις με κύριο χαρακτηριστικό την ουσιαστική εμπλοκή στην εργασιακή σχέση πέραν των δύο συμβαλλομένων και περισσοτέρων του ενός εργοδοτών. Οι επιχειρήσεις προσωρινής εργασίας προσλαμβάνουν για λογαριασμό τους προσωπικό και το παραχωρούν έναντι αμοιβής για ορισμένο χρονικό διάστημα σε άλλες επιχειρήσεις για την κάλυψη προσωρινών αναγκών τους. Ο κατ' επιχείρηση δανεισμός διαφέρει από τη μεσιτεία εργασίας στο γεγονός ότι η τελευταία αποσκοπεί στο να φέρει απλώς σε επαφή όσους αναζητούν εργασία με τους εργοδότες, με απώτερο σκοπό τη σύναψη μεταξύ τους σύμβασης εργασίας και την ένταξη του αναζητούντος εργασία στην επιχείρηση του εργοδότη, έναντι αμοιβής (Λυμπεράκη – Δενδρινός, 2004) .

Αξίζει να αναφερθεί ότι στο Ν.2956/2001 άρθρο 20 παρ. 2 αναφέρονται αναλυτικότερα οι όροι και οι προϋποθέσεις παροχής προσωρινής απασχόλησης, έτσι ώστε να αποτραπεί η αυθαιρεσία των εταιριών και η εκμετάλλευση των εργαζομένων υπό αυτό το καθεστώς εργασίας, ενώ παράλληλα να προστατευτούν και οι υπόλοιποι εργαζόμενοι της εταιρίας και να μην διατρέχουν κίνδυνο αλλαγής της σύμβασης τους ή καταστρατήγησης των επαγγελματικών τους δικαιωμάτων.

Οι όροι και οι προϋποθέσεις αφορούν τα τρία μέρη που σχετίζονται με την σύναψη σύμβασης προσωρινής απασχόλησης, δηλαδή του αρχικού εργοδότη, όπου προσλαμβάνει τον εργαζόμενο με σκοπό να τον παραχωρήσει, τον προσωρινώς

απασχολούμενο, ο οποίος συνάπτει σύμβαση εξαρτημένης εργασίας με τον αρχικό εργοδότη (δηλαδή την εταιρεία προσωρινής απασχόλησης) και τον έμμεσο εργοδότη, στον οποίο ο προσωρινώς απασχολούμενος προσφέρει τις υπηρεσίες του.

Ειδικότερα, οι ειδικές διατάξεις και οι νόμοι που κυρώνονται, ρυθμίζουν τους όρους και τις προϋποθέσεις με σκοπό να προστατεύσουν τον εργαζόμενο από την ασυδοσία της εργοδοτικής ιδιότητας και να κατοχυρώσουν τα δικαιώματα του ως προσωρινώς απασχολούμενου. Επιπλέον, σύμφωνα με τον Παπαδημητρίου (2007), μέσω των διατάξεων αυτών επιδιώκεται η προστασία των συμφερόντων των υπολοίπων εργαζομένων, ώστε να αποφευχθεί η μετατροπή της προσωρινής απασχόλησης σε ανταγωνιστικό μηχανισμό σε σχέση με την τακτική απασχόληση.

Δεδομένου ότι η συμφωνία γίνεται μεταξύ τριών μερών (άμεσος εργοδότης, έμμεσος εργοδότης και απασχολούμενος) ονομάζεται και αλλιώς τριμερής σχέση εργασίας, στο πλαίσιο της οποίας συνάπτονται δύο διαφορετικές συμβάσεις: μία μεταξύ του εργαζομένου και της εταιρίας προσωρινής απασχόλησης και άλλη μία μεταξύ της εταιρίας προσωρινής απασχόλησης και του έμμεσου εργοδότη (Παπαδημητρίου, 2007). Ο δανεισμός εργαζομένων είναι μια μορφή ευέλικτης απασχόλησης που σημειώνει ραγδαία αύξηση τα τελευταία χρόνια στην Ελλάδα, λόγω της οικονομικής κρίσης.

Στην πραγματικότητα, οι επιχειρήσεις με σκοπό την ενοικίαση εργαζομένων, δραστηριοποιούνται στην εξυπηρέτηση πελατών με το να προμηθεύουν εργαζόμενους διάφορων ειδικοτήτων, για ορισμένο χρονικό διάστημα (Κουκιάδης, 2013). Λόγω της προσωρινότητας και του σύντομου χρονικού διαστήματος, οι επιχειρήσεις αυτές ονομάστηκαν εταιρείες προσωρινής απασχόλησης (Ε.Π.Α.) με αποκλειστική δραστηριότητα την παροχή προσωρινής εργασίας.

Κεφάλαιο Δεύτερο: Ο δανεισμός μέσω Εταιρειών Προσωρινής Απασχόλησης στην Ευρώπη

2.1. Χρονολογική εξέλιξη θέσπισης νόμων για την προσωρινή απασχόληση

Σήμερα και τα 27 κράτη-μέλη της Ε.Ε. έχουν ειδικό κανονιστικό πλαίσιο για την προσωρινή απασχόληση με βάση την εκάστοτε εθνική νομοθεσία. Σύμφωνα με πρόσφατη ευρωπαϊκή έκθεση² που δημοσιεύτηκε για την προσωρινή απασχόληση στην Ευρώπη, οι χώρες που υιοθέτησαν νομοθεσία σχετικά με την προσωρινή απασχόληση χωρίζονται σε τρεις ομάδες, ανάλογα με τη χρονολογία θέσπισης νομοθεσίας για την προστασία των δανειζόμενων εργαζομένων και χωρίζονται ως εξής:

Μια πρώτη ομάδα αποτελείται από χώρες που ανέπτυξαν ήδη από τη δεκαετία του 1960 συστήματα ρύθμισης της προσωρινής απασχόλησης. Ανάμεσα σε αυτές τις χώρες είναι η Δανία η οποία θέσπισε νόμο για την εποπτεία των ιδιωτικών γραφείων ευρέσεως εργασίας το 1968, η Ιρλανδία με χορήγηση αδειών για σύσταση εταιριών προσωρινής απασχόλησης το 1971, η Γερμανία με ειδική πράξη για την προσωρινή εργασία το 1972, η Γαλλία η οποία θέσπισε νομοθεσία για την αδειοδότηση το 1972 και τέλος, το Ηνωμένο Βασίλειο που εισήγαγε σύστημα χορήγησης αδειών το 1973.

Στην δεύτερη ομάδα ανήκουν κράτη-μέλη που θέσπισαν νομικό πλαίσιο κατά τη διάρκεια της δεκαετίας 1980 και 1990. Το Βέλγιο εισάγει νόμο για τη ρύθμιση της προσωρινής απασχόλησης το 1976 και ακολουθεί η Αυστρία (1988), η Πορτογαλία (1989), η Σουηδία (1993), η Ισπανία (1994), το Λουξεμβούργο (1994) και η Ιταλία (1997).

Στην τρίτη ομάδα ανήκουν οι χώρες όπου θέσπισαν ειδική νομοθεσία της προσωρινής απασχόλησης κατά τη διάρκεια της δεκαετίας του 2000. Ανάμεσα τους η Ελλάδα μαζί με την Ουγγαρία όπου το 2001 καθόρισαν το αντικείμενο των εταιρειών προσωρινής απασχόλησης και το νομικό πλαίσιο αυτών. Κατά το ίδιο έτος, η Φιλανδία συμπεριέλαβε αυτό το είδος εργασίας στη νομοθεσία περί συμβάσεων εργασίας. Ακόμη, η Σλοβακία (2001) τροποποίησε την εργατική της νομοθεσία για συμπεριλάβει την προσωρινή απασχόληση, όπως και η Σλοβενία, η Πολωνία και η Ρουμανία, σύμφωνα με τις τροπολογίες του 2003. Ακολούθησαν η Τσεχία (2004), η Λετονία (2007) και η Εσθονία (2009). Ενώ τέλος, το 2011 υπό την πίεση της προθεσμίας για την εφαρμογή της Ευρωπαϊκής Οδηγίας εφάρμοσαν ειδικές ρυθμίσεις για την προσωρινή απασχόληση η Βουλγαρία και η Λιθουανία (Voss, Vitols, Farvaque, Broughton, Behling, Dota, Leonardi, Naedenoen, 2013, σ.σ. 30-31).

² Voss E - Vitols K. - Farvaque N. κ.ά. (2013). *The Role of Temporary Agency Work and Labour Market Transitions in Europe: Institutional frameworks, empirical evidence, good practice and the impact of social dialogue. Final Report for the Joint Eurociett/UNI Europa Project: "Temporary Agency Work and Transitions in the Labour Market"*,

Από τα παραπάνω προκύπτει ότι τα μισά από τα κράτη-μέλη της Ε.Ε. εισήγαγαν τους πρώτους νόμους για την προσωρινή απασχόληση κατά τη διάρκεια της τελευταίας δεκαετίας, πιθανώς υπό την πίεση της προθεσμίας της εφαρμογής της Ευρωπαϊκής Οδηγίας, για ένταξη της στην εκάστοτε εργατική νομοθεσία, πρόταση της οποίας κατατέθηκε το 2002.

2.2. Περιεχόμενο Οδηγίας για τους προσωρινά εργαζόμενους μέσω Ε.Π.Α.

Η προσωρινή απασχόληση όπως αναφέρθηκε παραπάνω άρχισε να αναπτύσσεται ήδη από τις αρχές της δεκαετίας του 1980. Δεδομένου ότι επηρέαζε την αγορά των κρατών-μελών της Ε.Ε., το Συμβούλιο της Ευρώπης και το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο υπέβαλε πρόταση Οδηγίας με σκοπό τη ρύθμιση της προσωρινής απασχόλησης και την εξασφάλιση των δικαιωμάτων των εργαζομένων που θα απασχολούνταν υπό αυτό το καθεστώς.

Οι προτάσεις δεν εγκρίθηκαν και προωθήθηκε η πρώτη διαβούλευση με τους κοινωνικούς εταίρους που έγινε το 1995. Μετά από πολλές διαβουλεύσεις των εταίρων για διάφορα θέματα, μεταξύ των οποίων ήταν η Ένωση των Συνομοσπονδιών της Βιομηχανίας και των Εργοδοτών της Ευρώπης (UNICE), το Ευρωπαϊκό Κέντρο Δημοσίων Επιχειρήσεων (CEEP) και η Ευρωπαϊκή Συνομοσπονδία Συνδικάτων (CES), το Μάιο του 2000 και με αφορμή τους στρατηγικούς στόχους που τέθηκαν στο Συμβούλιο στη Λισσαβόνα, ξεκίνησαν οι διαπραγματεύσεις για θέματα που αφορούσαν την προσωρινή εργασία μέσω εταιρειών, δηλαδή τον κατ' επάγγελμα δανεισμό.

Το 2002 η Επιτροπή υποβάλει πρόταση Οδηγίας 2002/0072 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου της Ευρώπης που αφορά τους προσωρινά εργαζόμενους μέσω Εταιρειών Προσωρινής Απασχόλησης και ειδικότερα τους όρους εργασίας τους.

Ωστόσο, έγιναν πολλές τροποποιήσεις στην αρχική πρόταση λόγω του αδιεξόδου των διαπραγματεύσεων μεταξύ των κοινωνικών εταίρων. Και ενώ η Επιτροπή εγκρίνει την τροποποιημένη πρόταση λαμβάνοντας τη γνώμη του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου το Νοέμβριο του 2002, το Συμβούλιο καταλήγει σε

πολιτική συμφωνία μετά από έξι χρόνια. Σύμφωνα με το άρθρο 251, παράγραφος 2, της Συνθήκης ΕΚ, αποφάσισε επισήμως την κοινή του θέση στις 15 Σεπτεμβρίου 2008.

Η Οδηγία 2008/104 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου θεωρείται σημαντική γιατί ορίζει ένα γενικό πλαίσιο που διέπει τις συνθήκες εργασίας των προσωρινά απασχολούμενων στην Ευρωπαϊκή Ένωση. Επιπλέον, το πόσο σημαντικό θέμα αποτελεί η προσωρινή απασχόληση φαίνεται και από το γεγονός ότι η συζήτηση μέχρι την τελική συμφωνία κράτησε τόσα χρόνια.

Σκοπός της είναι η εξασφάλιση ενός ελάχιστου επιπέδου αποτελεσματικής προστασίας των προσωρινά απασχολούμενων, καθώς και η ανάπτυξη της προσωρινής απασχόλησης ως ευέλικτη επιλογή για τους εργοδότες και τους εργαζόμενους.

Επιπρόσθετα, εκμηδενίζει τις διακρίσεις που υφίστανται οι προσωρινά απασχολούμενοι μέσω των Εταιρειών, με τους μόνιμους υπαλλήλους της δανείζουσας επιχείρησης. Ένα από τα κεντρικά σημεία της Οδηγίας είναι ότι οι εργαζόμενοι θα πρέπει να απολαμβάνουν τους ίδιους όρους εργασίας και να ενημερώνονται για τυχόν κενές θέσεις εργασίας της επιχείρησης. Επιπλέον, οι προσωρινώς εργαζόμενοι αποκτούν δικαίωμα πρόσβασης στις κοινωνικές υπηρεσίες της επιχείρησης και παίρνουν μέρος σε τυχόν προγράμματα κατάρτισης τόσο στην εταιρεία που απασχολούνται, όσο και στην εταιρεία που αρχικά προσλήφθηκαν. Τέλος, αναφέρεται ρητά ότι δεν πρέπει να επιβαρύνονται οικονομικά οι ίδιοι για την πρόσληψη τους, αλλά η δανείζουσα εταιρεία και γίνεται λόγος για τα συνδικαλιστικά δικαιώματα των εργαζομένων.

Αξίζει να αναφερθεί ότι η Οδηγία εφαρμόζεται στις συμβάσεις ή στις σχέσεις που συνδέουν τον εργαζόμενο με την Ε.Π.Α. και κάθε κράτος-μέλος υποχρεούται να υιοθετήσει τους κανόνες σύμφωνα με την Οδηγία, προσαρμόζοντας τους στο εκάστοτε νομικό πλαίσιο της χώρας.

Το κείμενο της Οδηγίας χωρίζεται σε τρία κεφάλαια, το πρώτο εκ των οποίων περιλαμβάνει τις γενικές διατάξεις με τα άρθρα 1-4, το δεύτερο κεφάλαιο αναφέρεται στους όρους εργασίας και απασχόλησης με τα άρθρα 5-8 και το τρίτο αναφέρεται στις τελικές διατάξεις της Οδηγίας με τα άρθρα 9-14.

Αναλυτικότερα, το άρθρο 1 αναφέρεται στο πεδίο εφαρμογής της υπό εξέταση Οδηγίας όπου είναι οι εργαζόμενοι μέσω εταιρειών προσωρινής απασχόλησης, οι οποίοι τοποθετούνται σε έμμεσους εργοδότες (δημόσιες ή ιδιωτικές επιχειρήσεις) για αν εργασθούν προσωρινά. Επιπλέον, στο ίδιο άρθρο (παρ. 3) αναφέρεται η μη εφαρμογή της Οδηγίας σε συμβάσεις εργασίας ή στις σχέσεις εξαρτημένης εργασίας

που συνάπτονται στο πλαίσιο ειδικού δημόσιου ή επιδοτούμενου από δημόσιες αρχές προγράμματος επαγγελματικής κατάρτισης, ένταξης ή επιμόρφωσης (Οδηγία, 2008).

Στο άρθρο 2 γίνεται λόγος για τον σκοπό της παρούσας οδηγίας, που στοχεύει στην εξασφάλιση της προστασίας των προσωρινώς απασχολούμενων και στη βελτίωση της ποιότητας της εργασίας εφαρμόζοντας την αρχή της ίσης μεταχείρισης.

Αντίστοιχα στο άρθρο, στο άρθρο 3 ορίζονται οι έννοιες του εργαζόμενου, της εταιρείας προσωρινής απασχόλησης, του προσωρινά απασχολούμενου, του έμμεσου εργοδότη, της τοποθέτησης και τέλος, οι βασικοί όροι εργασίας και απασχόλησης (αποδοχές και διάρκεια του χρόνου εργασίας). Σύμφωνα με την παρ. 2 του άρθρου, Η παρούσα οδηγία δεν θίγει τις εθνικές διατάξεις σχετικά με τον ορισμό των αποδοχών, της σύμβασης εργασίας, της εργασιακής σχέσης ή του εργαζόμενου.

Στο άρθρο 4 προβλέπεται η επανεξέταση των περιορισμών ή απαγορεύσεων προσφυγής σε προσωρινή απασχόληση αναφορικά με ορισμένες κατηγορίες εργαζομένων, χωρίς να θίγονται εθνικές απαιτήσεις σχετικά με την καταχώριση, την αδειοδότηση, την πιστοποίηση, την οικονομική εγγύηση ή την εποπτεία των εταιρειών προσωρινής απασχόλησης. Επιπλέον, αναφέρεται και η προθεσμία ενημέρωσης της Επιτροπής σχετικά με τα αποτελέσματα της επανεξέτασης (5 Δεκεμβρίου 2011).

Στο άρθρο 5 καθορίζονται οι όροι εφαρμογής της προσωρινής απασχόλησης και γίνεται λόγος για την αρχή της ίσης μεταχείρισης και κατά συνέπεια η απαγόρευση των διακρίσεων μεταξύ των προσωρινώς απασχολούμενων και των μόνιμων εργαζομένων του έμμεσου εργοδότη. Σημαντικά σημεία αυτού του άρθρου αποτελούν οι παράγραφοι 2, 3 και 4 όπου γίνεται λόγος για τις περιπτώσεις όπου επιτρέπεται η παρέκκλιση από την αρχή ίσης μεταχείρισης. Ωστόσο, αναφέρεται ότι δεν πρέπει να γίνεται κατάχρηση αυτού του άρθρου και ότι τα κράτη-μέλη θα πρέπει να λαμβάνουν τα αναγκαία μέτρα για να μην γίνεται καταστρατήγηση των διατάξεων της παραπάνω οδηγίας και κατά συνέπεια των δικαιωμάτων των εργαζομένων.

Το άρθρο 6 αναφέρεται στα δικαιώματα των εργαζομένων. Οι προσωρινά απασχολούμενα θα πρέπει να ενημερώνονται για τις κενές θέσεις εργασίας στην επιχείρηση που δανείζεται σε σημείο που είναι εμφανές και προσβάσιμο για όλους τους εργαζόμενους (παράγραφος 1). Ο προσωρινά εργαζόμενος επίσης, έχει τη δυνατότητα να προσληφθεί από τη χρήστρια επιχείρηση με σύμβαση εξαρτημένης εργασίας ή σύμβασης εργασίας χωρίς καμία ρήτρα απαγόρευσης, μετά την ολοκλήρωση της τοποθέτησης του (παράγραφος 2). Στο ίδιο άρθρο αναφέρεται ότι οι εταιρείες προσωρινής απασχόλησης σε καμία περίπτωση δε πρέπει να αμείβονται από τους

εργαζόμενους για την πρόσληψη τους (παράγραφος 3), όπως ακόμη και ότι ο εργαζόμενος έχει το δικαίωμα της πρόσβασης στις κοινωνικές υπηρεσίες, (όπως κυλικεία, παιδικοί σταθμοί και τα μεταφορικά μέσα) ισάξια με τους απ' ευθείας εργαζόμενους της εν λόγω επιχείρησης (παράγραφος 4). Στην τελευταία παράγραφο του άρθρου τονίζεται η απαραίτητη εφαρμογή των μέτρων που είναι αναγκαία, έτσι ώστε να βελτιωθεί η πρόσβαση στην κατάρτιση των προσωρινά απασχολούμενων στην χρήστρια εταιρεία αλλά και στην Εταιρεία Προσωρινής Απασχόλησης.

Στο άρθρο 7 γίνεται διευκρίνιση για τη συλλογική δραστηριότητα των εργαζομένων, οι οποίοι συνυπολογίζονται για τη σύσταση οργάνων εκπροσώπησης των εργαζομένων στην Ε.Π.Α., αλλά και στην εταιρεία του έμμεσου εργοδότη.

Το άρθρο 8 αναφέρει πως ο έμμεσος εργοδότης έχει την υποχρέωση να ενημερώσει τα όργανα εκπροσώπησης των εργαζομένων για τους προσωρινά απασχολούμενους.

Στο τελευταίο κεφάλαιο της Οδηγίας, μεταξύ των άλλων αναφέρονται και οι τελικές διατάξεις της Οδηγίας. Συγκεκριμένα, σύμφωνα με το άρθρο 9 δίνεται το δικαίωμα στα κράτη-μέλη να θεσπίζουν διατάξεις ευνοϊκότερες προς τους εργαζόμενους ή να συνάπτονται συλλογικές συμβάσεις πάλι προς όφελος των εργαζομένων (παράγραφος 1). Επιπλέον, γίνεται λόγος και για την μη υποβάθμιση του επιπέδου προστασίας των εργαζομένων και την τήρηση των απαιτήσεων που αναλύονται στην υπό εξέταση οδηγία (παράγραφος 2).

Συνοπτικά, το άρθρο 10 αναφέρει πως τα κράτη-μέλη είναι εκείνα που θεσπίζουν μέτρα σε περιπτώσεις παράβασης ή μη τήρησης της Οδηγίας, οπότε και καθορίζουν και τις αντίστοιχες κυρώσεις που θα υποβάλλονται εταιρίες προσωρινής απασχόλησης ή δανειζόμενες επιχειρήσεις. Επομένως, είναι υπεύθυνα να λαμβάνουν αναγκαία μέτρα για να εξασφαλίσουν την εφαρμογή τους.

Στο άρθρο 11 γίνεται λόγος για την εφαρμογή της Οδηγίας, δίνοντας χρονικό περιθώριο σε όλα τα κράτη-μέλη πέντε έτη, έτσι ώστε να συμμορφωθούν με τις στοιχειώδεις απαιτήσεις (μέχρι τις 5 Δεκεμβρίου 2011). Ενώ στο άρθρο 12 αναφέρεται η επανεξέταση από την Επιτροπή για το αν χρήζουν αναγκαιών τροποποιήσεων. Στη συνέχεια, στο άρθρο 13 ορίζεται η χρονική έναρξη της Οδηγίας και στο άρθρο 14 αναφέρεται τυπικά ότι απευθύνεται σε όλα τα κράτη-μέλη της Ε.Ε.

2.3. Στοιχεία για την προσωρινή απασχόληση στην Ευρωπαϊκή Ένωση

Σύμφωνα με τη μελέτη του Ευρωπαϊκού Ιδρύματος για τη Βελτίωση των Συνθηκών Διαβίωσης και Εργασίας βασισμένη στη μελέτη της Διεθνούς Συνομοσπονδίας Επιχειρήσεων Προσωρινής Εργασίας (Confédération Internationale des Entreprises de Travail Temporaire – CIETT, 2000) το ποσοστό της προσωρινής εργασίας (συμπεριλαμβανομένου των ορισμένου χρόνου) φαίνεται να αυξάνεται κατά 10% μεταξύ του 1991 και του 1998, παρ' όλου που παραμένει χαμηλό σχετικά με τη συνολική απασχόληση (1,2%) (Storrie,2002). Στον παρακάτω πίνακα φαίνεται ξεκάθαρα το χαμηλό ποσοστό της προσωρινής απασχόλησης σε σχέση με τη συνολική απασχόληση στην Ε.Ε..

Πίνακας 1: Προσωρινή απασχόληση στην Ε.Ε., 1999

	Προσωρινά απασχολούμενοι	Ποσοστό προσωρινά απασχολούμενων, ανά χώρα (%)	Ποσοστό επί της συνολικής απασχόλησης (%)
Αυστρία	24,277	1,2	0,7
Βέλγιο	62,661	3,0	1,6
Γαλλία	623,000	29,9	2,7
Γερμανία	243,000	11,7	0,7
Δανία	18,639	0,9	0,7
Ελλάδα	0	0	0
Ιρλανδία	9,000	0,4	0,6
Ισπανία	109,000	5,2	0,8
Ιταλία	31,000	1,5	0,2
Λουξεμβούργο	6,065	0,3	3,5
Ολλανδία	305,000	14,7	4,0
Πορτογαλία	45,000	2,2	1,0
Σουηδία	32,000	1,5	0,8
Φιλανδία	15,000	0,7	0,6
Ην. Βασίλειο	557,000	26,8	2,1
Ε.Ε. (σύνολο)	2,080,642	100	1,4

Πηγή: Eurofound, Temporary agency work in the European Union

Σημαντικό είναι να αναφερθεί ότι τα παραπάνω δεδομένα βασίζονται κυρίως στις εθνικές αντιπροσωπευτικές οργανώσεις. Δυστυχώς οι ευρωπαϊκές έρευνες που γίνονται κατά διαστήματα δεν αναφέρονται χρονολογικά από το 1991 μέχρι σήμερα, γι' αυτό στη συνέχεια παρατίθεται πίνακας με τα ποσοστά προσωρινής απασχόλησης από το 2003 μέχρι και το 2012, όπως αναφέρονται σε πρόσφατη έρευνα που δημοσιοποιήθηκε το 2015.

Συγκεκριμένα, το ποσοστό προσωρινής απασχόλησης για το 2012 υπολογίζεται στο 1,8% για την Ε.Ε. των 27, ενώ σε χώρες όπως η Ολλανδία (2,8%) το ποσοστό προσωρινής απασχόλησης είναι ιδιαίτερα υψηλό, σε αντίθεση με την Ιταλία (0,9%), την Ισπανία (0,5%), τη Γερμανία (2,2%), τη Γαλλία (2,0%) και το Βέλγιο (1,9%) που είναι πολύ χαμηλότερα. Στις υπόλοιπες χώρες το ποσοστό διαφέρει. Χαρακτηριστικό είναι το παράδειγμα για το Ην. Βασίλειο όπου το ποσοστό φτάνει το 3,8% της συνολικής απασχόλησης για το έτος 2012, ενώ το υψηλότερο ποσοστό το είχε το 2007 με 4,7%.

Πίνακας 2: Ποσοστά προσωρινής απασχόλησης στην Ε.Ε., 2003-2012

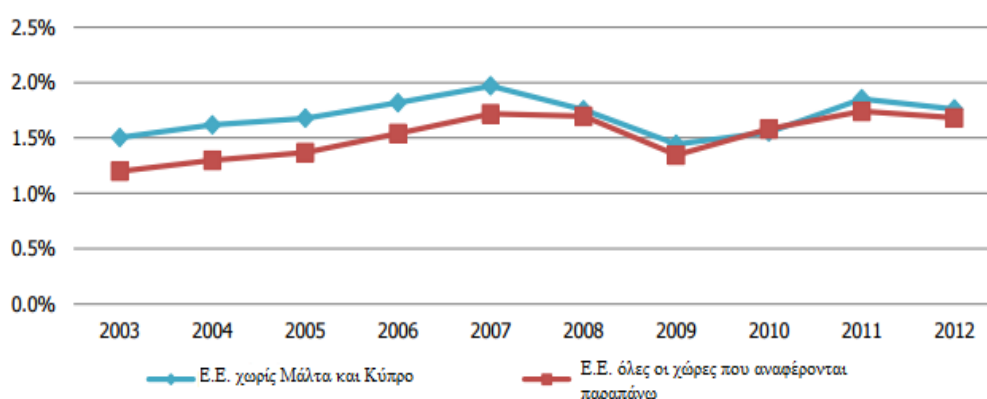
	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%
Ε.Ε. 27	1,5	1,6	1,7	1,8	2,0	1,8	1,4	1,6	1,9	1,8
Όλες οι χώρες παρακάτω	1,2	1,3	1,4	1,5	1,7	1,7	1,3	1,6	1,7	1,7
Αυστρία	1,0	1,2	1,2	1,5	1,7	1,7	1,4	1,6	1,8	1,9
Βέλγιο	1,6	1,8	1,8	2,1	2,2	2,1	1,6	1,8	2,0	1,9
Βουλγαρία	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0,3
Γαλλία	2,3	2,3	2,3	2,4	2,5	2,3	1,7	2,0	2,2	2,0
Γερμανία	0,9	1,1	1,2	1,6	1,9	2,0	1,6	2,0	2,2	2,2
Δανία	0,4	0,5	0,6	0,7	0,7	0,8	0,5	0,5	0,5	0,5
Ελλάδα	-	-	-	-	0,2	0,0	0,1	0,1	0,1	0,2
Εσθονία	-	-	-	-	-	-	-	0,5	0,6	0,6
Ην. Βασίλειο	4,0	4,2	4,3	4,4	4,7	4,2	3,7	3,0	3,6	3,8
Ιρλανδία	1,4	1,4	1,3	1,5	1,7	1,7	0,9	1,9	2,5	1,4
Ισπανία	0,6	0,7	0,7	0,7	0,7	0,6	0,4	0,5	0,5	0,5
Ιταλία	0,6	0,7	0,7	0,8	1,0	0,9	0,7	0,9	1,0	0,9
Κροατία	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0,3
Λετονία	-	-	-	-	-	-	-	0,3	0,4	0,3
Λιθουανία	-	-	-	-	-	-	-	0,2	0,1	0,2
Λουξεμβούργο	2,1	2,1	2,1	2,6	2,5	2,0	1,8	1,9	-	2,4
Ολλανδία	1,9	1,9	2,2	2,5	2,8	2,9	2,5	2,5	2,6	2,7
Ουγγαρία	1,0	1,4	1,4	1,4	1,4	1,4	0,6	1,8	-	-
Πολωνία	0,1	0,2	0,2	0,2	0,4	0,6	0,5	0,7	1,0	1,0
Πορτογαλία	0,9	0,9	0,9	0,9	0,9	1,6	1,6	1,8	1,7	-
Ρουμανία	-	-	-	-	-	0,3	0,2	0,5	-	0,2
Σλοβακία	-	-	-	-	-	0,6	0,6	0,8	-	-
Σλοβενία	-	-	-	-	-	0,2	0,2	0,5	-	-
Σουηδία	0,7	0,7	0,7	0,8	1,3	1,3	1,0	1,3	1,4	1,3
Τσεχία	-	-	-	-	-	0,7	0,7	0,7	0,7	0,9
Φιλανδία	0,5	0,6	0,7	0,7	1,1	1,3	0,8	0,9	1,3	1,2

Σημείωση: Δεν υπάρχουν στοιχεία σε όλες τις χώρες για όλα τα έτη

Πηγή: Final Report: How temporary agency work compares with other forms of work, March 2015

Αναφορικά με την Ευρωπαϊκή Ένωση, από το 2003 μέχρι και το 2012, το ποσοστό αυξήθηκε από 1,5% στο 1,8%. Αναλυτικότερα, από το 2003 μέχρι και το 2007, το ποσοστό αυξήθηκε κατά 0,5%, ενώ στο επόμενο διάστημα, μέχρι το 2009, το ποσοστό βλέπουμε ότι μειώνεται (κατά 0,6%) και φτάνει στο 1,4%, κάτω και από το όριο του 2003 (1,5%). Στη συνέχεια, από το 2009 μέχρι και το 2011 παρατηρείται αύξηση του ποσοστού κατά 0,5% και φτάνει το 2012 στο 1,8%. Στο διάγραμμα 1, φαίνεται ξεκάθαρα η πορεία της προσωρινής απασχόλησης στην Ευρωπαϊκή Ένωση.

Διάγραμμα 1: Εξέλιξη του ποσοστού προσωρινής απασχόλησης στην Ε.Ε.



Πηγή: Final Report: How temporary agency work compares with other forms of work, March 2015

Αξίζει να σημειωθεί ότι παρ' όλου που σε κάποιες χώρες επιτρέπεται η σύμβαση αορίστου του εργαζομένου με την εταιρεία που τον προσλαμβάνει, οι περισσότεροι προσωρινά εργαζόμενοι προσλαμβάνονται με συμβάσεις ορισμένου χρόνου. Εξάιρεση αποτελούν η Ιταλία και η Ολλανδία, όπου μερικοί εργαζόμενοι προσλήφθηκαν κατά τα έτη 2011-2012 με συμβάσεις εργασίας αορίστου χρόνου και η Γερμανία και η Ισπανία, όπου οι περισσότεροι από τους εργαζομένους προσλήφθηκαν με συμβάσεις αορίστου χρόνου.

Οι λόγοι για τους οποίους οι εταιρείες προσφεύγουν στον δανεισμό εργαζομένων ποικίλουν. Ειδικότερα, η αύξηση του ποσοστού των δανειζόμενων εργαζομένων δικαιολογείται τόσο από την ανάγκη των επιχειρήσεων για παροδική κάλυψη έκτακτων αναγκών, όσο και από την ανάγκη των εργαζομένων, παραδείγματος χάριν της ένταξης τους στην αγορά εργασίας, είτε είναι πρωτο-εισερχόμενοι, είτε άνεργοι.

Σύμφωνα με έρευνα που διεξήχθη από τη Διεθνή Συνομοσπονδία Επιχειρήσεων Προσωρινής Εργασίας (CIETT, 2000), οι λόγοι για τους οποίους οι επιχειρήσεις

επέλεξαν αυτή τη μορφή απασχόλησης των εργαζομένων τους καταγράφονται στον παρακάτω πίνακα (πίνακας 3).

Πίνακας 3: Λόγοι χρήσης δανειζόμενων εργαζομένων μέσω Ε.Π.Α.

Λόγοι	%
Αναπλήρωση υπαλλήλου σε άδεια	27
Εποχικές διακυμάνσεις φόρτου εργασίας	23
Μη αναμενόμενη αύξηση φόρτου εργασίας	21
Μέσο επιλογής μόνιμου προσωπικού	11
Αβέβαιη μεγέθυνση της επιχείρησης	9
Εξειδικευμένες εργασίες	4
Εκτέλεση κανονικής εργασίας για κάποιον άλλο λόγο	3
Εκτέλεση κανονικής εργασίας φθηνότερα	1
Σύνολο	100

Πηγή: Προσωρινή απασχόληση στην Ευρωπαϊκή Ένωση, CIETT (2000)

Διαπιστώνουμε επομένως ότι το πρωταρχικό κίνητρο για πρόσληψη εργαζομένων μέσω Ε.Π.Α. είναι η αντικατάσταση ενός υπαλλήλου, ο οποίος βρίσκεται σε άδεια ή απλά απουσιάζει από την εργασία του. Ο δεύτερος πιο σημαντικός λόγος χρήσης δανειζόμενων εργαζομένων είναι λόγω εποχιακού φόρτου εργασίας. Ωστόσο, η ίδια αναλογία ποσοστών παρουσιάζεται μέχρι και σήμερα, χωρίς να υπάρχουν έγκυρα αποτελέσματα.

2.4. Χαρακτηριστικά προσωρινά απασχολούμενων στην Ευρωπαϊκή Ένωση

Πέραν όμως των στοιχείων που καταγράφονται στην Eurofound, κατά διαστήματα γίνονται έρευνες αναφορικά με την απασχόληση και ειδικότερα για την προσωρινή απασχόληση, ως μορφή ευέλικτης εργασίας.

Συγκεκριμένα, σύμφωνα με την τελευταία ευρωπαϊκή έρευνα της EuroCiett³, το προφίλ των εργαζόμενων μέσω εταιρειών προσωρινής απασχόλησης στην Ευρώπη

³ Eurociett είναι η Ευρωπαϊκή Συνομοσπονδία των ιδιωτικών υπηρεσιών απασχόλησης, η οποία προωθεί τα κοινά συμφέροντα στον τομέα της απασχόλησης. Επιπλέον, συγκεντρώνει 28 εθνικές ομοσπονδίες του ιδιωτικού τομέα των υπηρεσιών απασχόλησης στην Ευρώπη, και 7 από τις μεγαλύτερες, πολυεθνικές εταιρείες στελέχωσης σε όλο τον κόσμο: Adecco, Gi Group, Kelly Services, Manpower, η Randstad, Trenkwalder και USG People (<http://www.eurociett.eu/index.php?id=75>).

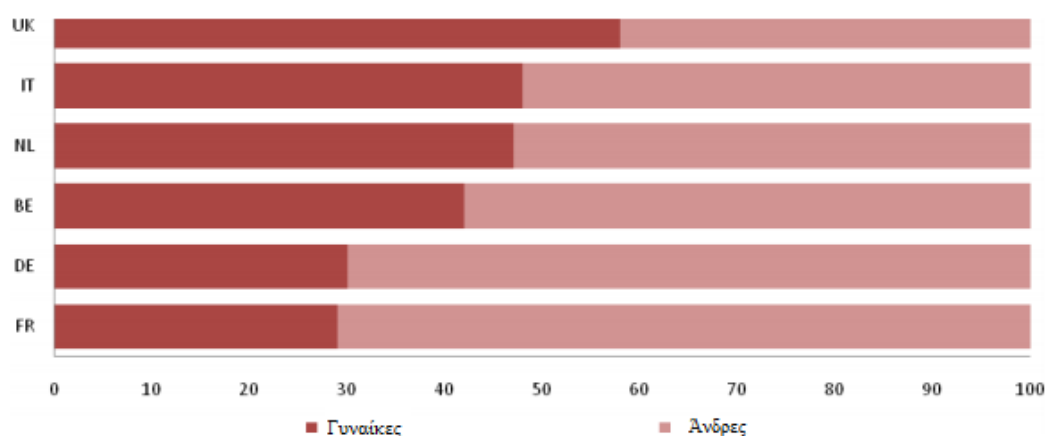
Η ανάλυση βασίζεται στα στατιστικά αποτελέσματα της έρευνας που πραγματοποιήθηκε για λογαριασμό της EuroCiett (Ευρωπαϊκή Συνομοσπονδία Ιδιωτικών Υπηρεσιών Απασχόλησης): Voss E - Vitols K. - Farvaque N. κ.ά. (2013). *The Role of Temporary Agency Work and Labour Market Transitions in Europe: Institutional frameworks, empirical evidence, good practice and the impact of social dialogue*.

διαφέρει σημαντικά ανάλογα με το φύλο, την ηλικία, την εκπαίδευση και τον τομέα απασχόλησης. Παρακάτω, αναφέρονται στοιχεία από την τελευταία έρευνα που διεξήχθη για λογαριασμό της Ευρωπαϊκής Συνομοσπονδίας των ιδιωτικών υπηρεσιών απασχόλησης (Eurociett, 2013), αναφορικά με τα χαρακτηριστικά των εργαζομένων, το προφίλ τους και τις συνθήκες απασχόλησης.

2.4.1. Κατανομή φύλου. Σε μερικές χώρες η κατανομή του φύλου είναι ισορροπημένη (όπως στην Ουγγαρία, την Ιταλία, την Ολλανδία, τη Πολωνία, τη Ρουμανία τα ποσοστά κυμαίνονται περίπου στο 50%), σε άλλες χώρες επικρατεί το γυναικείο φύλο (όπως στη Δανία, τη Φινλανδία, τη Σουηδία ή το Ηνωμένο Βασίλειο) και σε άλλες επικρατεί το αρσενικό φύλο (όπως στην Αυστρία, το Βέλγιο, τη Γαλλία, τη Γερμανία, τη Σλοβακία και τη Σλοβενία). Ωστόσο, η διαφοροποίηση του φύλου μπορεί να συνδέεται με την κατανομή του τομέα της απασχόλησης. Για παράδειγμα οι άνδρες συγκεντρώνονται στους τομείς της μεταποίησης σύμφωνα με την έρευνα της Eurociett, ενώ οι γυναίκες αποτελούν πλειοψηφία στον τομέα των υπηρεσιών.

Στο παρακάτω διάγραμμα που αναφέρεται ενδεικτικά σε έξι χώρες για το έτος 2007, παρατηρούμε ότι στο Ην. Βασίλειο το ποσοστό γυναικείας συμμετοχής στην προσωρινή απασχόληση είναι υψηλό σε σχέση με τις υπόλοιπες έξι που αναφέρονται. Αντίθετα, στη Γαλλία φαίνεται ότι υπερτερούν οι άνδρες. Τα ποσοστά διαφέρουν καθώς κάθε χώρα απασχολεί δανειζόμενο προσωπικό σε διαφορετικούς τομείς

Διάγραμμα 2: Κατανομή προσωρινά εργαζομένων κατά φύλο, 2007 (% στο σύνολο)



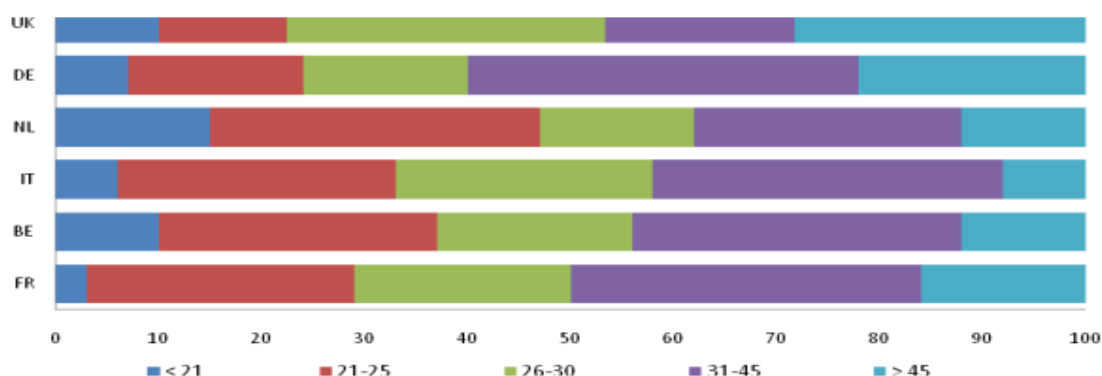
Πηγή: Final Report for the Joint Eurociett / UNI Europa Project: “Temporary Agency Work and Transitions in the Labour Market”, 2013

2.4.2. Ηλικία. Αναφορικά με την κατανομή της ηλικίας, μεγάλο μερίδιο εργαζομένων σε Ε.Π.Α στην Ευρώπη γενικά καταλαμβάνουν οι νέοι. Στην πλειοψηφία τους απασχολούνται άτομα μεταξύ 25 και 35, ενώ όσο η ηλικία αυξάνεται το αντίστοιχο ποσοστό συμμετοχής μειώνεται. Σύμφωνα πάλι με την έρευνα της Ciett, το 2007 η ηλικιακή ομάδα κάτω των 30 ετών αποτελούσε πάνω από το 50% των προσωρινά εργαζομένων στην Ευρωπαϊκή Ένωση.

Χαρακτηριστικά στην Ολλανδία το 46% των προσωρινά απασχολούμενων είναι κάτω των 25 ετών. Η Ολλανδία έχει το νεότερο εργατικό δυναμικό των προσωρινά απασχολούμενων στην Ευρώπη (σε αντίθεση με το Ηνωμένο Βασίλειο που έχει το γηραιότερο). Στο Βέλγιο το ποσοστό αυτό ανέρχεται στο 37%, ενώ στην Ιταλία στο 33%.

Αντίθετα, για εργαζόμενους μεγαλύτερης ηλικίας τα ποσοστά κυμαίνονται περίπου από 10% σε χώρες όπως η Πολωνία, η Σλοβενία και η Ελλάδα, μέχρι 30% για το Ηνωμένο Βασίλειο. Ωστόσο, σε χώρες όπως η Γαλλία, η Ιταλία και το Βέλγιο φαίνονται τα τελευταία χρόνια να αυξάνονται τα ποσοστά και των εργαζομένων μεγαλύτερης ηλικίας. Συγκεκριμένα, στην Ιταλία το ποσοστό εργαζομένων μέσω εταιρειών προσωρινής απασχόλησης άνω των 40 ετών διπλασιάστηκε από το 2002 (12,5%) σε σχέση με το 2011 (25%). Επιπλέον, η Γερμανία αποτελεί άλλο ένα παράδειγμα αύξησης του ποσοστού στις μεγαλύτερες ηλικίες, καθώς το ποσοστό συμμετοχής των εργαζομένων κάτω των 35 χρόνων μειώθηκε το 2011 στο 50%, από το 70% που ήταν το 1980. Στο παρακάτω διάγραμμα φαίνεται η κατανομή των προσωρινά εργαζομένων ανάλογα με την ηλικιακή τους ομάδα, σε επιλεγμένες χώρες σύμφωνα με τα στοιχεία της Ciett, το 2011.

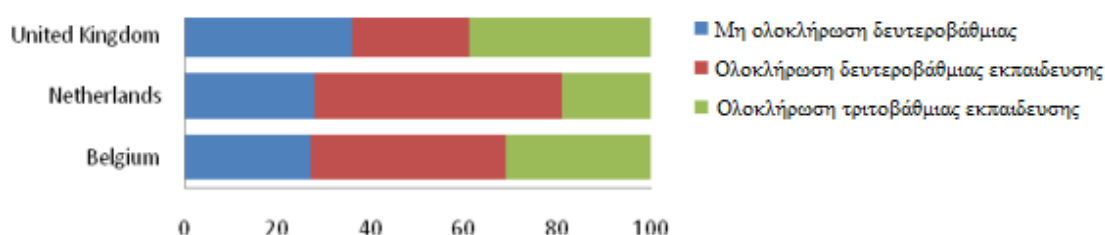
Διάγραμμα 3: Κατανομή των εργαζομένων ανάλογα με την ηλικιακή ομάδα



Πηγή: Final Report for the Joint Eurociett / UNI Europa Project: “Temporary Agency Work and Transitions in the Labour Market”, 2013

2.4.3. Επίπεδο εκπαίδευσης. Συγκριτικά με το επίπεδο εκπαίδευσης, οι περισσότεροι εργαζόμενοι έχουν φτάσει ή ολοκληρώσει τη δευτεροβάθμια εκπαίδευση. Παρ' όλα αυτά υπάρχουν και χώρες όπου οι προσωρινώς εργαζόμενοι σε μεγάλο ποσοστό δεν έχουν ολοκληρώσει τη δευτεροβάθμια εκπαίδευση και αντιπροσωπεύουν το 70% στην Τσεχία, το 56% στην Ισπανία και το 44% στην Ουγγαρία. Από την άλλη, υπάρχουν και χώρες που οι εργαζόμενοι σε εταιρείας προσωρινής απασχόλησης έχουν ολοκληρώσει την ανώτερη εκπαίδευση, όπως είναι η Βουλγαρία (40%), η Σουηδία (40%), το Ηνωμένο Βασίλειο (30%) και το Βέλγιο (31%).

Διάγραμμα 4: Εκπαιδευτικό επίπεδο των προσωρινά εργαζόμενων, 2008

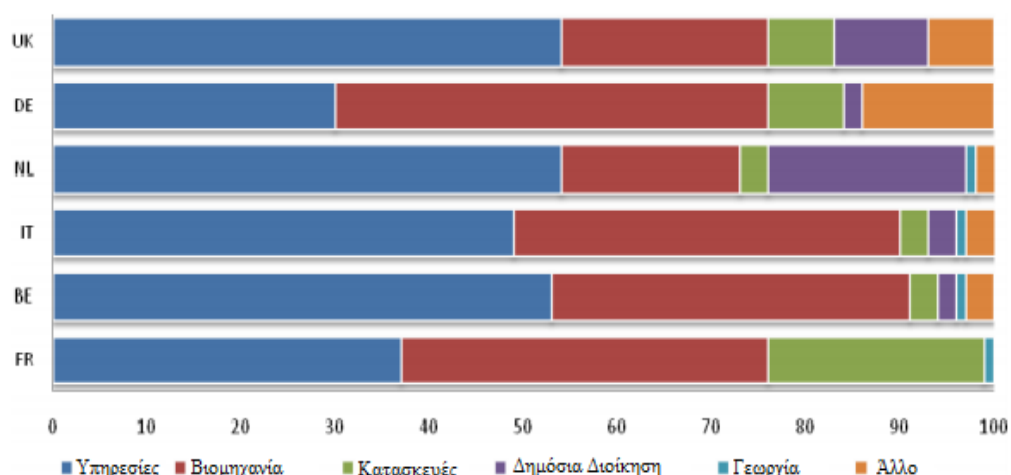


Πηγή: Final Report for the Joint Eurociett / UNI Europa Project: “Temporary Agency Work and Transitions in the Labour Market”, 2013

2.4.4. Τομέας απασχόλησης. Όσον αφορά την κατανομή ανάλογα με τον τομέα απασχόλησης, πάνω από τους μισούς προσωρινά απασχολούμενους εργαζόμενοι στον τομέα των υπηρεσιών και της βιομηχανίας. Κατά συνέπεια, χώρες οι οποίες καλύπτουν σημαντικό τμήμα της οικονομίας από τον τομέα της μεταποίησης, κατέχουν και μεγάλο ποσοστό στην προσωρινή εργασία. Το 70% των προσωρινά απασχολούμενων στην Πολωνία απασχολούνται στον τομέα της κατασκευής, το 61% στην Ουγγαρία, το 52% στη Τσεχία και το 46% στη Γερμανία. Σε άλλες χώρες, όπως η Ισπανία, η Ολλανδία, και το Ηνωμένο Βασίλειο, πάνω από το 50% των προσωρινά απασχολούμενων είναι στον τομέα των υπηρεσιών. Το ποσοστό των προσωρινά απασχολούμενων στη γεωργία είναι γενικά σε χαμηλά επίπεδα σε ολόκληρη την Ευρώπη.

Το παρακάτω διάγραμμα (διάγραμμα 5) απεικονίζει τα ποσοστά της προσωρινής απασχόλησης ανά τομέα, σε έξι κύριες χώρες. Φαίνεται ξεκάθαρα ότι ο τομέας των υπηρεσιών και της βιομηχανίας καταλαμβάνουν κυρίαρχη θέση, σε αντίθεση για παράδειγμα με την γεωργία. Επιπλέον, φαίνονται και οι διαφορετικές τάσεις ανά χώρα.

. **Διάγραμμα 5:** Κατανομή των εργαζομένων ανάλογα με τον τομέα απασχόλησης



Πηγή: Final Report for the Joint Eurociett / UNI Europa Project: “Temporary Agency Work and Transitions in the Labour Market”, 2013

Σύμφωνα πάλι με ευρωπαϊκή έρευνα, στη Γαλλία, οι θέσεις που καλύπτονται από δανειζόμενους εργαζόμενους αφορούν κυρίως τη μεταποιητική βιομηχανία, τον οικοδομικό τομέα και τα δημόσια έργα σε ποσοστό 75%. Παράλληλα, υψηλό ποσοστό έχει και το Ηνωμένο Βασίλειο (80%) στον τομέα των υπηρεσιών αλλά και του δημοσίου (Storrie, 2002). Στον παρακάτω πίνακα (πίνακας 4) φαίνονται στοιχεία του έτους 1999, σχετικά με την ηλικιακή ομάδα των δανειζόμενων εργαζομένων, το ποσοστό γυναικείας συμμετοχής και τους τομείς απασχόλησης τους.

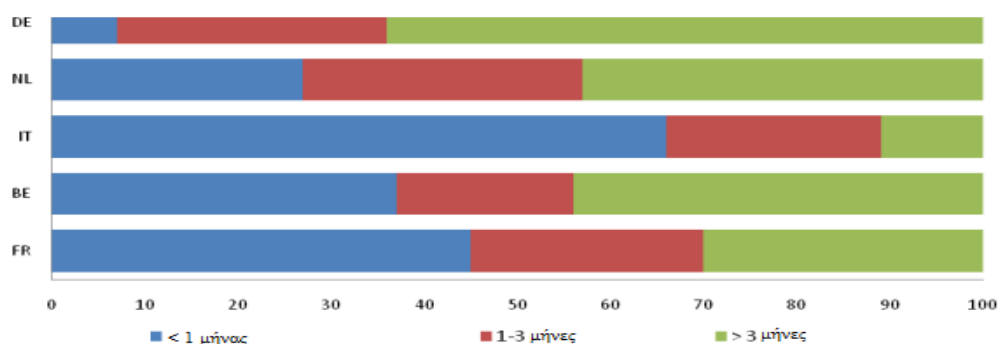
Πίνακας 4: Χαρακτηριστικά της προσωρινής απασχόλησης και των εργαζομένων στην Ε.Ε. το 2000

Χώρα	Δανειζόμενο Προσωπικό	Ηλικιακή ομάδα	Συμμετοχή γυναικών (%)	Κλάδος απασχόλησης
Αυστρία	24.277 (0,70%)	-	16%	51% μεταποιητική βιομηχανία και δημόσια έργα
Βέλγιο	62.661 (1,65%)	Μέσος όρος 25-30 (46%)	41%	65% μεταποιητική βιομηχανία και δημόσια έργα
Γαλλία	623.000 (2,70%)	Μέσος όρος 25-29 (28%)	30%	58% μεταποιητική βιομηχανία και δημόσια έργα (46% είναι εργαζόμενοι με τα χαμηλότερα επίπεδα δεξιοτήτων)
Γερμανία	243000 (0,70%)	Μέσος όρος 25-32 (37%)	22%	50% μεταποιητική βιομηχανία και δημόσια έργα
Δανία	18.639 (0,90%)	-	70%	23% μεταποιητική βιομηχανία και δημόσια έργα, 27% ιατρική περίθαλψη, 27% υπάλληλοι γραφείου
Ην. Βασίλειο	254.000 (0,90%)	Μέσος όρος 25-32 (31%)	47%	26% μεταποιητική βιομηχανία και δημόσια έργα, 29% οικονομικές υπηρεσίες, υπάλληλοι γραφείου.
Ιταλία	31.000 (1,50%)	Μέσος όρος 25-30 (40%)	38%	63% μεταποιητική βιομηχανία και δημόσια έργα
Ιρλανδία	9.000 (0,60%)	-	-	80% μεταποιητική βιομηχανία και δημόσια
Ισπανία	109.000 (0,80%)	Μέσος όρος 25-27 (51%)	43%	40% μεταποιητική βιομηχανία και δημόσια έργα
Λουξεμβούργο	6.065 (2,30%)	-	25%	53% μεταποιητική βιομηχανία και δημόσια έργα (30% δημόσια έργα) (Πολλοί αλλοδαποί εργαζόμενοι)
Ολλανδία	305.000 (4,00%)	Μέσος όρος 25-27 (52%)	49%	33% μεταποιητική βιομηχανία και δημόσια έργα (Ομοιογενής κατανομή φορέων απασχόλησης)
Πορτογαλία	45.000 (1,00%)	-	40%	43% μεταποιητική βιομηχανία και δημόσια έργα
Σουηδία	32.000 (0,80%)	-	60%	12% μεταποιητική βιομηχανία και δημόσια έργα. Σημαντικός ο τομέας της Υγείας.
Φιλανδία	15.000 (0,60%)	25-32 (40%)	78%	Υπηρεσίες, 22% υπάλληλοι γραφείου

Πηγή: Προσωρινή απασχόληση στην Ευρωπαϊκή Ένωση, CIETT (2000)

2.4.6. Άλλα στοιχεία. Σύμφωνα με τα τελευταία στοιχεία της Ciett που είναι καταγεγραμμένα η διάρκεια της σύμβασης ποικίλει από χώρα σε χώρα. Σε κάποιες χώρες υπάρχει περιορισμός για τη διάρκεια σύμβασης προσωρινής απασχόλησης όπως στη Γαλλία και το Βέλγιο, ενώ η Γερμανία και η Ολλανδία χαρακτηρίζονται για τις συμβάσεις μακράς διάρκειας.

Διάγραμμα 6: Διάρκεια σύμβασης σε χώρες της Ε.Ε. το 2009



Πηγή: Οικονομική έκθεση Ciett, 2011

Ενδιαφέρον έχει να δούμε και τα κίνητρα ή τις προσδοκίες των προσωρινώς απασχολούμενων, καθώς δεν είναι επιλογή όλων αυτών. Στην Γαλλία, παραδείγματος χάριν, οι εργαζόμενοι προσφεύγουν στην προσωρινή απασχόληση για διάφορους λόγους. Οι νέοι με σκοπό να αναπτύξουν την επαγγελματική τους κατάρτιση ή να αποκτήσουν την πρώτη τους επαγγελματική εμπειρία (24% των προσωρινώς εργαζομένων), επαγγελματίες εργαζόμενοι που έχουν χτίσει την επαγγελματική τους καριέρα γύρω από την προσωρινή απασχόληση (14%) και τέλος άτομα που θέλουν να έχουν επαγγελματική ανεξαρτησία και εναλλάσσουν εργασία (14%). Στο Βέλγιο, το προφίλ και τα κίνητρα διαφέρουν από τους εργαζόμενους στη Γαλλία. Το 48% των προσωρινώς εργαζομένων, επιλέγουν αυτό το καθεστώς απασχόλησης έτσι ώστε να αυξήσουν τις πιθανότητες να βρουν μια σταθερή απασχόληση. Στην Ολλανδία το αντίστοιχο ποσοστό ανέρχεται στο 28%, ενώ το 15% εργάζονται για να αποκτήσουν επαγγελματική εμπειρία ενώ σπουδάζουν.

Επιπλέον, σε χώρες όπως η Γερμανία, η Γαλλία, το Βέλγιο και το Ην. Βασίλειο που έχουν πολλούς μετανάστες, μεγάλο ποσοστό αυτών προσπαθούν να εισέλθουν στην αγορά εργασίας μέσω της προσωρινής απασχόλησης. Στην Ολλανδία λόγω χάριν, το 31% των προσωρινώς απασχολούμενων καταλαμβάνουν αλλοδαποί πολίτες.

Κεφάλαιο 3: Θεσμικό πλαίσιο λειτουργίας των Ε.Π.Α. στην Ελλάδα

Ο θεσμός του κατ' επάγγελμα δανεισμού εργαζομένων, όσον αφορά τον ελληνικό χώρο, συνοπτικά ρυθμίζεται από τα άρθρα 20-26 του ν.2956/2001, όπου θεσμοθετείται για πρώτη φορά η λειτουργία των Εταιρειών Προσωρινής Απασχόλησης, αλλά και ορίζονται όροι και προϋποθέσεις για τη λειτουργία και σύσταση αυτών, καθώς επίσης και των δικαιωμάτων των εργαζομένων. Επιπλέον, ο θεσμός ρυθμίζεται με το άρθρο 3 του ν. 3846/2010, όπου τροποποιεί περιεχόμενα του προηγούμενου νόμου, με το άρθρο 17 παρ. 4 του ν. 3899/2010, στη συνέχεια με τα άρθρα 113-131 του ν.4052/2012 για την συμμόρφωση της ελληνικής νομοθεσίας σύμφωνα με την οδηγία 2008/104 που εξέδωσε η Ε.Ε., άρθρο 1 παρ. 1α και άρθρο 8 του ν. 4093/2010 και τις 23863/506/2012, 29149/525/2012 αποφάσεις του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης.

Με νεότερη διάταξη (ν.3845/2010 άρθρο 2 παρ.5 και ν.4052/2012 άρθρο 114 παρ.2) προβλέπεται η επιχορήγηση της προσωρινής απασχόλησης για την πρόσληψη ανέργων ηλικίας 55-64 ετών στο δημόσιο τομέα (Κουκιάδης, 2013).

3.1. Περιορισμοί και απαγορεύσεις στη λειτουργία των Ε.Π.Α.

Αναλυτικότερα, με το Ν.2956/2001 άρθρο 20 παρ. 1 & 2, ο κατ' επάγγελμα δανεισμός έχει ανατεθεί στις Ε.Π.Α., οι οποίες έχουν ως αποκλειστικό σκοπό την πρόσληψη προσωπικού για ορισμένη ή αόριστη διάρκεια, με σκοπό την διάθεση τους σε τρίτους, τους λεγόμενους, έμμεσους εργοδότες οι οποίοι θα το απασχολήσουν για συγκεκριμένο περιορισμένο χρονικό διάστημα .

Επιπλέον, στο τροποποιημένο άρθρο αναφέρεται ότι δεν μπορούν να ασκούν άλλη δραστηριότητα πέραν αυτής που ορίζεται στο άρθρο 115 περίπτωση β. Ωστόσο, με εξαίρεση, οι Ε.Π.Α. μπορούν να ασκούν τα παρακάτω:

α) τη δραστηριότητα της μεσολάβησης για εξεύρεση θέσεων εργασίας (Π.Δ. 160/1999, εφόσον όμως έχει γίνει αναγγελία έναρξης της στη Διεύθυνση Απασχόλησης και δεν έχει απαγορευτεί η άσκηση της εν λόγω δραστηριότητας),

β) τη δραστηριότητα της αξιολόγησης ή κατάρτισης ανθρώπινου δυναμικού και συμβουλευτικής, αλλά και επαγγελματικού προσανατολισμού (ν.4093/2012 άρθρο 1 παρ. 1α.8, περ.2).

Σύμφωνα με το ν. 4023/2012 άρθρο 123 παρ.1, Επιχείρηση Προσωρινής Απασχόλησης μπορεί να είναι πλέον και φυσικό πρόσωπο, εκτός από εταιρία που ίσχυε πριν. Επιπλέον, καταργήθηκε ο περιορισμός που ίσχυε με τον ν. 2956/2001 αναφορικά με το προαπαιτούμενο κεφάλαιο (60.000.000 δρχ) ως όρος σύστασης της εταιρίας. Ωστόσο, για τη σύσταση και τη λειτουργία μιας Ε.Π.Α. απαιτείται ειδική άδεια που παρέχεται από τον Υπουργό Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων σύμφωνα με το νομοθέτη.

Στο νόμο, επανειλημμένα και σε διάφορα μέρη γίνεται αναφορά στο προσωρινό χαρακτήρα της σύμβασης δανεισμού, καθώς απαγορεύεται η πρόσληψη εργαζομένων μέσω Ε.Π.Α. για πάγιες ανάγκες της επιχείρησης. Με την νέα ρύθμιση του ν. 4052/2010, άρθρο 122 παρ. 3, ο νόμος αναφέρεται συγκεκριμένα στους λόγους για τους οποίους επιτρέπεται η προσωρινή απασχόληση, οι οποίοι θα πρέπει να δικαιολογούνται από έκτακτες, πρόσκαιρες ή εποχιακές ανάγκες (δηλαδή, δεν μπορεί μια επιχείρηση να απασχολήσει εργαζόμενο μέσω Ε.Π.Α. για θέσεις εργασίας που είναι καίριας σημασίας στην επιχείρηση). Ωστόσο, αν για παράδειγμα μία μόνιμη εργαζόμενη πάρει άδεια εγκυμοσύνης, στη θέση της μπορεί να απασχοληθεί εργαζόμενος με σύμβαση δανεισμού, γιατί θα καλύψει θέση πρόσκαιρων αναγκών.

Σύμφωνα με το ν.3899/2010 άρθρο 17 παρ. 4 και τον τροποποιημένο ν.4052/2012 άρθρο 117 παρ. 3β, η διάρκεια της απασχόλησης του μισθωτού από τον έμμεσο εργοδότη δεν επιτρέπεται να είναι μεγαλύτερη από 36 μήνες, συμπεριλαμβανομένων και των ενδεχόμενων ανανεώσεων που γίνονται εγγράφως. Ωστόσο, το νέο μακρύ χρονικό διάστημα δεν είναι εύκολα συμβατό με το πρόσκαιρο των αναγκών (Κουκιάδης, 2013), όπως αναφέραμε παραπάνω για τους λόγους που δικαιολογείται η προσωρινή απασχόληση βάση νόμου. Σε περίπτωση υπέρβασης των χρονικών ορίων που τίθενται από την παρούσα παράγραφο επέρχεται μετατροπή της υπάρχουσας σύμβασης σε σύμβαση αορίστου χρόνου με τον έμμεσο εργοδότη και άρα λύεται η σχέση εργασίας με τον άμεσο εργοδότη, που είναι η εταιρεία προσωρινής απασχόλησης, όπως ορίζεται από τον ν.4093/2012 άρθρο 1 παρ. 1α. Συγκεκριμένα, αν συνεχίζεται η απασχόληση του μισθωτού από τον έμμεσο εργοδότη μετά την λήξη της διάρκειας της αρχικής τοποθέτησης και των τυχόν νόμιμων ανανεώσεων της ακόμα και με νέα τοποθέτηση, χωρίς να μεσολαβεί διάστημα 23 ημερολογιακών ημερών, θεωρείται ότι πρόκειται για σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου μεταξύ του μισθωτού και του έμμεσου εργοδότη. Ωστόσο, ο Βάγιας (2001) αναφέρει ότι υπάρχουν υποστηρικτές της άποψης ότι η διάταξη οδηγεί σε αναγκαστική σύμβαση εργασίας και

επομένως είναι αντίθετη του Συντάγματος, σύμφωνα με το οποίο *«Καθένας έχει δικαίωμα να αναπτύσσει ελεύθερα την προσωπικότητά του και να συμμετέχει στην κοινωνική, οικονομική και πολιτική ζωή της Χώρας, εφόσον δεν προσβάλλει τα δικαιώματα των άλλων και δεν παραβιάζει το Σύνταγμα ή τα χρηστά ήθη»*.

Επιπρόσθετα, στον ίδιο νόμο προβλέπεται και η διάρκεια της σύμβασης προσωρινής απασχόλησης δηλαδή η διάρκεια της σύμβασης του εργαζόμενου με την εταιρεία προσωρινής απασχόλησης. Η σύμβαση μπορεί να είναι αορίστου χρόνου είτε ορισμένου χρόνου, χωρίς κανέναν περιορισμό (ν. 4052/2012 άρθρο 124 παρ. 1). Με λίγα λόγια, η διάρκεια της απασχόλησης στον άμεσο εργοδότη διαφέρει από τη διάρκεια απασχόλησης στον έμμεσο εργοδότη. Επομένως, σύμφωνα με τον παραπάνω νόμο, ο εργαζόμενος εάν έχει υπογράψει σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου με την εταιρεία προσωρινής απασχόλησης, την περίοδο όπου δεν δανείζεται σε άλλον εργοδότη βρίσκεται σε κατάσταση ετοιμότητας και δεν μπορεί οι αποδοχές του να είναι κατώτερες από αυτές που ισχύουν σύμφωνα με την εθνική γενική συλλογική σύμβαση εργασίας. Αυτό σπανίως συμβαίνει, καθώς η διάρκεια της σύμβασης συμπίπτει με αυτή του δανεισμού του εργαζομένου, έτσι ώστε να μην χρειαστεί να πληρώνουν εργαζόμενο ενώ βρίσκεται σε κατάσταση ετοιμότητας. Γι' αυτό το λόγο, κρατούν στοιχεία των υποψηφίων έτσι ώστε να επικοινωνήσουν μαζί τους όταν προκύψει θέση αναλόγως των προσόντων τους.

Σύμφωνα με το ν.2956/2001 άρθρο 22 παρ. 3, οι προσωρινά απασχολούμενοι πρέπει να ενημερώνονται για τις κενές θέσεις εργασίας στον έμμεσο εργοδότη προκυμμένου να έχουν τις ίδιες δυνατότητες με όλους τους εργαζόμενους της επιχείρησης για να προσληφθούν σε μόνιμες θέσεις εργασίας. Η ενημέρωση αυτή μπορεί να πραγματοποιείται με γενική ανακοίνωση σε εμφανές και προσιτό σημείο της επιχείρησης στην οποία παρέχουν τις υπηρεσίες τους (έμμεσο εργοδότη).

Απαγόρευση της προσωρινής απασχόλησης εργαζομένου μέσω Ε.Π.Α. σε έμμεσο εργοδότη έχουμε όταν πρόκειται να καλυφθεί θέση όπου μόνιμος εργαζόμενος της επιχείρησης ασκεί το δικαίωμα της απεργίας, ή όταν ο έμμεσος εργοδότης είχε πραγματοποιήσει απολύσεις εργαζομένων της ίδιας ειδικότητας το προηγούμενο εξάμηνο για οικονομοτεχνικούς λόγους, ή το προηγούμενο δωδεκάμηνο ομαδικές απολύσεις (Κουκιάδης, 2013). Ακόμη, δεν επιτρέπεται απασχόληση μισθωτού σε έμμεσο εργοδότη όταν υπάγεται στις διατάξεις του ν. 2190/94, που αφορά προσλήψεις μέσω ΑΣΕΠ, ή όταν η φύση της εργασίας εγκυμονεί κινδύνους για την υγεία και την

ασφάλεια των εργαζομένων, ή τέλος, όταν ο εργαζόμενος υπάγεται στις διατάξεις περί ασφαλίσεων εργατοτεχνικών οικοδομών.

3.2. Εξασφάλιση δικαιωμάτων εργαζομένων

Σύμφωνα με το ν. 4023/2012 άρθρο 122 παρ. 1 ο μισθωτός πρέπει να λαμβάνει τα ίδια δικαιώματα με τους άλλους εργαζόμενους στην εταιρία όπου τον δανείζεται, και να μη γίνεται καμία διάκριση. Στη σύμβαση μεταξύ της Ε.Π.Α. (άμεσος εργοδότης) και του μισθωτού πρέπει να αναφέρονται οι όροι εργασίας αλλά και η διάρκεια της, οι όροι παροχής της εργασίας στον ή στους έμμεσους εργοδότες, οι όροι αμοιβής και ασφάλισης του μισθωτού, καθώς και κάθε άλλο στοιχείο το οποίο, πρέπει να γνωρίζει ο μισθωτός αναφορικά με την παροχή της εργασίας του.

Όσον αφορά τις αποδοχές, ο νομοθέτης ορίζει ότι θα πρέπει να είναι τουλάχιστον ίσες και όχι κατώτερες με αυτές που θα ίσχυαν αν ο εργαζόμενος είχε προσληφθεί ευθέως από τον έμμεσο εργοδότη. Οι αποδοχές του επομένως, θα πρέπει να είναι τουλάχιστον ίσες με τις κλαδικές ή ομοιοεπαγγελματικές ή επιχειρησιακές συλλογικές συμβάσεις που ισχύουν για το μόνιμο προσωπικό της εταιρείας του έμμεσου εργοδότη. Επιπλέον, ορίζεται και η ευθύνη του έμμεσου εργοδότη για την υγιεινή και ασφάλεια του εργαζόμενου, καθώς επίσης για αποζημίωση αλλά και την καταβολή μισθού και ασφαλιστικών εισφορών. Με αυτόν τρόπο καταπολεμάται το φαινόμενο των εταιρειών φαντασμάτων (Κουκιάδης, 2013).

Επιπλέον, καθένας εργαζόμενος είναι ελεύθερος να ασκήσει τα συνδικαλιστικά δικαιώματα του, παρ' όλου που λόγω του ιδιαίτερου χαρακτήρα των συμβάσεων τους και των όρων εργασίας τους, οι Ε.Π.Α. αντιμετωπίζουν αδυναμία ως προς την εκπροσώπηση των συλλογικών τους συμφερόντων τους.

Οι εργαζόμενοι πρέπει να απολαμβάνουν ίσης μεταχείρισης με τους μόνιμους υπαλλήλους της επιχείρησης που τον δανείζεται. Σε αντίθετη περίπτωση προβλέπονται πρόστιμα, ακόμη και ανάκληση άδειας λειτουργίας των Ε.Π.Α. (ν.4052/2012), από το Σώμα Επιθεώρησης Εργασίας (Σ.ΕΠ.Ε) του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης. Οι κυρώσεις έχουν τη μορφή χρηματικών προστίμων που κυμαίνονται από 3.000 ευρώ ως 30.000 ευρώ ανάλογα την παράβαση, ή ποινή φυλάκισης για τυχόν μη άδεια λειτουργίας της εταιρείας.

3.3. Τριμερείς εργασιακές σχέσεις - κατάτμηση εργοδοτικής ιδιότητας

Στην υπό εξέταση εργασιακή σχέση, πέραν του αρχικού εργοδότη και του εργαζομένου μπλέκονται και τρίτα πρόσωπα, όπως αναφέρθηκε και παραπάνω. Ο εργαζόμενος προσλαμβάνεται από την Ε.Π.Α. (άμεσος εργοδότης) με σύμβαση ορισμένου ή αορίστου χρόνου, με σκοπό να απασχοληθεί σε άλλη εταιρεία (έμμεσος εργοδότης).

Συγκεκριμένα, η σχέση μεταξύ Ε.Π.Α. και έμμεσου εργοδότη αναπτύσσεται με βάση μίας σύμβασης μεταξύ τους, όπου η πρώτη (Ε.Π.Α.) αναλαμβάνει έναντι αμοιβής να διαθέτει εργαζόμενους με τα απαιτούμενα επαγγελματικά προσόντα στον έμμεσο εργοδότη, πράγμα το οποίο αποτελεί μία από τις κύριες επαγγελματικές δραστηριότητες των εταιρειών προσωρινής απασχόλησης.

Αντίστοιχα, η σχέση μεταξύ Ε.Π.Α. και εργαζομένου αναπτύσσεται στην βάση μίας άλλης σύμβασης, εξαρτημένης εργασίας αορίστου ή ορισμένου χρόνου και ορίζεται εξ αρχής ότι η παροχή υπηρεσιών του εργαζομένου δίδεται όχι στον ίδιο αλλά στον έμμεσο εργοδότη του. Υπάρχει σύγχυση για το πραγματικό πρόσωπο του εργοδότη, καθώς τυπικά ο εργοδότης είναι η δανειζουσα επιχείρηση με την οποία συμβάλλεται ο εργαζόμενος, αλλά η δανειζόμενη επιχείρηση είναι αυτή που ασκεί εποπτεία στα πλαίσια του διευθυντικού δικαιώματος. Σε αυτή την περίπτωση γίνεται κατάτμηση της εργοδοτικής ιδιότητας, η οποία επιμερίζεται μεταξύ του άμεσου και του έμμεσου εργοδότη.

Σύμφωνα με τον νόμο, οι Ε.Π.Α. απολαμβάνουν όλα τα δικαιώματα και τις υποχρεώσεις του εργοδότη κατά τις κείμενες διατάξεις. Η σύμβαση περιέχει τους όρους εργασίας, την διάρκεια της, τους όρους παροχής εργασίας προς τους έμμεσους εργοδότες, τους όρους αμοιβής και ασφάλισης, καθώς και κάθε άλλο στοιχείο που ο μισθωτός θα πρέπει να γνωρίζει (ν.2956/2001 άρθρο 22 παρ. 1). Με τροποποίηση του νόμου (ν.4052/2006), και ο έμμεσος εργοδότης είναι εξίσου υπεύθυνος.

Όπως αναφέρει και ο Παπαδημητρίου (2007), στην περίπτωση της προσωρινής απασχόλησης προκύπτουν ζητήματα που συνδέονται με την έλλειψη σαφήνειας του προσώπου του εργοδότη, τα οποία όμως συνδυάζονται με το πρόσκαιρο της απασχόλησης του εργαζομένου. Αυτή η έλλειψη σαφήνειας γίνεται στο όνομα της ευελιξίας, καθώς επιχειρείται η απαλλαγή των εργοδοτών από τις ευθύνες τους με την ολική ή μερική μεταφορά τους σε τρίτους.

Κεφάλαιο 4: Εφαρμογή του θεσμού στην Ελλάδα

4.1. Στοιχεία για την προσωρινή απασχόληση

Ο δανεισμός εργαζομένων, όπως προαναφέρθηκε, είναι μια μορφή ευέλικτης απασχόλησης που αναπτύχθηκε κατά την οικονομική κρίση και προωθείται ως τρόπος αντιμετώπισης της ανεργίας και αύξηση της απασχόλησης. Ωστόσο, στην Ελλάδα δεν έχει αναπτυχθεί όπως στις υπόλοιπες Ευρωπαϊκές χώρες και η παρουσία της είναι περιορισμένη. Σε αυτό συντελεί και το γεγονός της αυξημένης προστασίας των εργαζομένων με το πρόσφατο νομοθετικό πλαίσιο. Στον παρακάτω πίνακα (πίνακας 5) φαίνονται τα ποσοστά προσωρινής απασχόλησης της Ελλάδας, συγκριτικά με την Ευρωπαϊκή Ένωση. Τα ποσοστά έχουν μεγάλη απόκλιση και αυτό διαπιστώνει και την μικρή παρουσία της ευέλικτης αυτής μορφής στην Ελλάδα συγκριτικά με άλλες ευρωπαϊκές χώρες.

Πίνακας 5 : Ποσοστό προσωρινής απασχόλησης της Ελλάδας και της Ε.Ε.

	Ε.Ε. (27)	Ελλάδα
2003	1,5	-
2004	1,6	-
2005	1,7	-
2006	1,8	-
2007	2,0	0,2
2008	1,8	0,0
2009	1,4	0,1
2010	1,6	0,1
2011	1,9	0,1
2012	1,8	0,2

Σημείωση: Για την Ελλάδα δεν καταγράφονται στοιχεία μέχρι και το έτος 2006

Πηγή: Ciett, 2013

Έπειτα από το ν. 4023/2012 (άρθρο 123 παρ.1), με τον οποίο Επιχείρηση Προσωρινής Απασχόλησης μπορεί να είναι πλέον και φυσικό πρόσωπο, αλλά και την κατάργηση του όρου για κεφάλαιο ως όρο σύστασης της εταιρείας, καθένας μπορεί με ειδική άδεια που παρέχεται από τον Υπουργό Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων, σύμφωνα με το νομοθέτη, να συστήσει και να λειτουργήσει Εταιρεία Προσωρινής Απασχόλησης.

Στην Ελλάδα, σύμφωνα με στοιχεία της Ciett, ο συνολικός αριθμός των εταιρειών που λειτουργούσαν τουλάχιστον το 2014⁴ ανέρχεται στις δέκα τέσσερις (14),

⁴ Δεν έχουν δημοσιοποιηθεί νεότερα στοιχεία.

από τις οποίες οι εννιά (9) είναι μέλη της Ένωσης Ιδιωτικών Εταιρειών Απασχόλησης (ΕΝΙΔΕΑ). Επιπλέον, μόνο οι οχτώ εταιρείες ασχολούνται και με άλλες δραστηριότητες πέρα του “δανεισμού εργαζομένων”. Αξίζει να αναφερθεί ότι τα ετήσια έσοδα των εταιρειών αυτών συγκεντρώθηκαν το 2014 κατά 56% από τις δραστηριότητες της προσωρινής απασχόλησης, ενώ απασχολήθηκαν συνολικά 12.838 άτομα. Ο αριθμός αυτός αυξήθηκε συγκριτικά με το προηγούμενο έτος κατά 410 εργαζόμενους όπως φαίνεται και από τον πίνακα 6 (το 2013 απασχολήθηκαν 12.428 εργαζόμενοι, το 2012 απασχολήθηκαν 12.038 εργαζόμενοι και το 2011 απασχολήθηκαν 11.055 εργαζόμενοι).

Πίνακας 6: Εξέλιξη προσωρινά εργαζομένων στην Ελλάδα, 2011-2014

Έτος	Αριθμός εργαζομένων
2014	12.838
2013	12.428
2012	12.038
2011	11.055

Πηγή: EuroCiett

Οι πιο γνωστές Εταιρείες Προσωρινής Απασχόλησης, που λειτουργούν με το μεγαλύτερο κύκλο εργασιών και τζίρου είναι οι εννιά παρακάτω:

1. I.S.S. Human Resources A.E.Π.Α.
2. Randstad Hellas A.E. (πρώην Select Interservices A.E.)
3. Adecco HR A.E.
4. In Group A.E.
5. Manpower Team A.E.
6. KSM Human Resources Hellas A.E.Π.Α.
7. Icap Group A.E.
8. Trenkwalder Job Centres Hellas A.E (πρώην JobCentres Hellas)
9. Optimal Business Action A.E.Π.Α.

Παρ’ όλα αυτά, η δυναμική των παραπάνω εταιρειών διαφέρει μεταξύ τους, καθώς για παράδειγμα η I.S.S. Human Resources (από τους 3113 εργαζόμενους της εταιρείας για το έτος 2014, λίγοι είναι αυτοί που απασχολήθηκαν υπό το καθεστώς της προσωρινής απασχόλησης) και η In Group ασχολούνται λιγότερο με την προσωρινή απασχόληση, και επικεντρώνουν τις δραστηριότητες τους σε άλλους τομείς (συγκεκριμένα, η I.S.S. Human Resources, δραστηριοποιείται κυρίως στο χώρο συστημάτων διαχείρισης, υπηρεσιών καθαρισμού και ασφάλειας κ.ά.).

Στον πίνακα 7 φαίνεται ο αριθμός των εργαζομένων προσωρινής απασχόλησης για την I.S.S. ανά μήνα για τα έτη 2014-2015, όπως δόθηκαν από τον διευθύνοντα σύμβουλο της εταιρείας κ. Ρούσσο. Παρατηρούμε ότι ο αριθμός των εργαζομένων το 2015 μειώθηκε συγκριτικά με το έτος 2014. Ωστόσο, και στα δύο έτη η αύξηση των εργαζομένων παρατηρείται κατά τους θερινούς μήνες, όσο κρατάει η εποχιακή περίοδος. Αυτό δικαιολογείται από το γεγονός ότι κατά κύριο λόγο η διάθεση των εργαζομένων στον έμμεσο εργοδότη αφορά των τομέα του τουρισμού και συγκεκριμένα του τουριστικού κλάδου και της βιομηχανίας τροφίμων. Όπως αναφέρθηκε και παραπάνω, το δείγμα είναι πολύ μικρό συγκριτικά με τον αριθμό εργαζομένων άλλων εταιρειών, όπου απασχολούν ανά έτος πολύ περισσότερους εργαζόμενους με καθεστώς προσωρινής απασχόλησης. Δυστυχώς όμως, στοιχεία δεν δόθηκαν από άλλες εταιρείες, ώστε να γίνει σύγκριση.

Πίνακας 7: Αριθμός προσωρινά εργαζομένων στην I.S.S.

Μήνες	Αριθμός εργαζομένων	
	2014	2015
Ιανουάριος	152	116
Φεβρουάριος	151	91
Μάρτιος	143	91
Απρίλιος	163	174
Μάιος	195	187
Ιούνιος	208	222
Ιούλιος	231	197
Αύγουστος	257	195
Σεπτέμβριος	252	195
Οκτώβριος	229	185
Νοέμβριος	217	136
Δεκέμβριος	115	-

Πηγή: I.S.S. Human Resources, Ελλάδα

4.2. Χαρακτηριστικά προσωρινά απασχολούμενων

Σε αυτή την ενότητα γίνεται λόγος για τα χαρακτηριστικά των προσωρινά εργαζομένων στην Ελλάδα, σύμφωνα με στοιχεία της Ciett για το έτος 2014, όσον αφορά το φύλο, την ηλικία, εκπαίδευση, τη μέση διάρκεια της σύμβασης, τον τομέα απασχόλησης κ.ά.

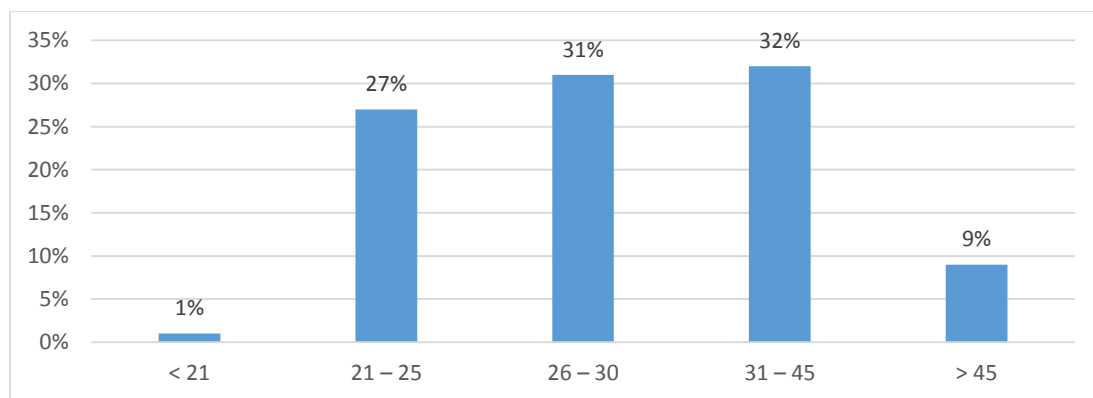
Αναφορικά με το φύλο, φαίνεται ότι οι γυναίκες υπερτερούν των ανδρών με λίγες μονάδες (53% έναντι 47% αντίστοιχα), γεγονός που ίσως δικαιολογείται από το

υψηλό ποσοστό απασχόλησης στον κλάδο των υπηρεσιών (όπως θα δούμε παρακάτω), που κατά γενικό κανόνα αναλαμβάνει το γυναικείο φύλο. Οπότε θα λέγαμε ότι υπάρχει ίση συμμετοχή γυναικών και ανδρών στην προσωρινή απασχόληση.

Στον διάγραμμα 7, φαίνονται τα ποσοστά συμμετοχής στην προσωρινή απασχόληση κατά ηλικιακές ομάδες. Το μεγαλύτερο ποσοστό συμμετοχής έχουν άτομα ηλικίας 31-45 (32%), με μία μονάδα διαφορά από τα άτομα ηλικίας 26-30 (31%). Ωστόσο, και η ηλικιακή ομάδα 21-25 έχει υψηλό ποσοστό (27%).

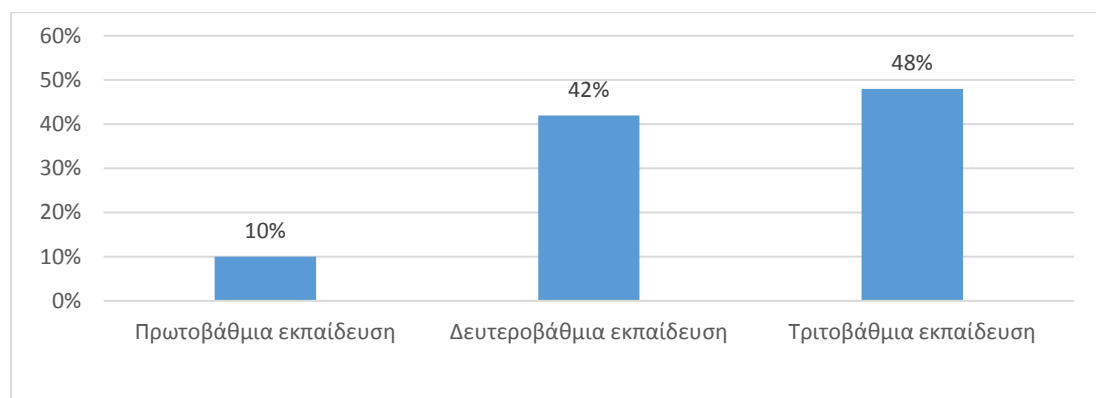
Όσον αφορά το εκπαιδευτικό επίπεδο (διάγραμμα 8) των εργαζομένων, τα στοιχεία δείχνουν ότι υψηλό ποσοστό των εργαζομένων έχει ολοκληρώσει την τριτοβάθμια (48%) ή τη δευτεροβάθμια εκπαίδευση (42%). Ενώ για την κάλυψη των θέσεων, απαιτούνται λίγες δεξιότητες, με ποσοστό 49% (δηλαδή αναφέρονται σχεδόν στις μισές θέσεις εργασίας που πρόκειται να καλύψουν προσωρινά εργαζόμενους).

Διάγραμμα 7: Κατανομή ηλικιακής ομάδας προσωρινά εργαζομένων στην Ελλάδα



Πηγή: Ciett, 2015

Διάγραμμα 8: Κατανομή εκπαιδευτικού επιπέδου προσωρινά εργαζομένων στην Ελλάδα



Πηγή: Ciett, 2015

Αξίζει να επισημανθεί ότι το υψηλό ποσοστό εργαζομένων ηλικίας μεταξύ 26-45 ετών, δικαιολογείται από το υψηλό ποσοστό που καταλαμβάνει η τριτοβάθμια εκπαίδευση, ως εκπαιδευτικό επίπεδο ολοκλήρωσης των εργαζομένων.

Στην Ελλάδα, παρ' όλου που ο νόμος επιτρέπει στις εταιρείες προσωρινής απασχόλησης να προσλαμβάνουν εργαζομένους με σύμβαση αορίστου χρόνου, στην πράξη αυτό δε γίνεται, καθώς προτιμάται η σύμβαση ορισμένου χρόνου, όσο δηλαδή διαρκεί και η σύμβαση δανεισμού. Σε αντίθετη περίπτωση, η εταιρεία προσωρινής απασχόλησης θα έπρεπε να πληρώνει τον εργαζόμενο ακόμη κι αν δεν είχε να τον τοποθετήσει σε κάποιον έμμεσο εργοδότη. Γι' αυτό το λόγο, ελάχιστοι εργαζόμενοι υπογράφουν σύμβαση αορίστου χρόνου.

Η διάρκεια σύμβασης των εργαζομένων με τις εταιρείες προσωρινής απασχόλησης διαφέρει ανάλογα με τον έμμεσο εργοδότη, και μπορεί να είναι μικρότερη του ενός μήνα, μέχρι και 36 μηνών, όπως αναφέρθηκε σε προηγούμενο κεφάλαιο, συμπεριλαμβανομένων των διαδοχικών ανανεώσεων. Κατά το έτος 2014, σύμφωνα με τα στοιχεία από τη Ciett, μεγάλο ποσοστό των προσωρινώς απασχολούμενων, σχεδόν οι μισοί, υπογράφουν συμβάσεις ορισμένου χρόνου μέχρι τριών μηνών (46%). Ενώ μόνο το 15% των εργαζομένων υπογράφει σύμβαση με διάρκεια μεγαλύτερη του ενός έτους (πίνακας 8).

Πίνακας 8: Διάρκεια σύμβασης εργαζομένων με τις Ε.Π.Α. στην Ελλάδα

Διάρκεια σύμβασης.	(%)
< 3 μήνες	46
< 6 μήνες	23
< 1 χρόνος	16
> 1 χρόνος	15

Πηγή: EuroCiett

Ενδιαφέρον έχει να δούμε και την κατάσταση των εργαζομένων πριν την πρόσληψη τους από την εταιρεία προσωρινής απασχόλησης, αλλά και μετά την ολοκλήρωση της προσωρινής εργασίας.

Στην πλειοψηφία τους ήταν άνεργοι (43%), ενώ λίγοι απ' αυτούς ήταν πάλι προσωρινά εργαζόμενοι, ή εργάζονταν προηγουμένως με σύμβαση ορισμένου χρόνου ή ήταν σπουδαστές (17%, 15% και 14% αντίστοιχα). Σε αυτό το σημείο θα μπορούσαμε να πούμε ότι οι λόγοι που τους ώθησαν στην προσωρινή απασχόληση είναι η ένταξη στην αγορά εργασίας, είτε επειδή είναι άνεργοι, είτε φοβούμενοι την ανεργία, είτε για να αποκτήσουν εμπειρία. Επιπλέον, μεγάλο ποσοστό αυτών 12 μήνες μετά τη λήξη της

σύμβασης τους ως προσωρινά εργαζόμενοι, φαίνεται ότι προσλήφθηκαν σε εργασία πάλι με τον ίδιο τρόπο (34%), ενώ πολύ μικρό ποσοστό αυτών βρήκε δουλειά με σύμβαση αορίστου χρόνου (9%). Στον παρακάτω πίνακα (πίνακας 9) φαίνονται τα στοιχεία που αναλύθηκαν παραπάνω, για την κατάσταση των εργαζομένων πριν και μετά την απασχόληση τους ως προσωρινά εργαζόμενοι.

Πίνακας 9 : Κατάσταση εργαζομένων πριν και μετά την προσωρινή απασχόληση

Μεταβλητή	(%)
Κατάσταση εργαζομένου πριν την πρόσληψη	
Άνεργος	43
Σπουδαστής	14
Άεργος	9
Εργαζόμενος με σύμβαση ορισμένου χρόνου	15
Εργαζόμενος με σύμβαση αορίστου χρόνου	2
Προσωρινά εργαζόμενος	17
Άλλο	0
Κατάσταση εργαζομένου 12 μήνες μετά την ολοκλήρωση της προσωρινής εργασίας	
Άνεργος	11
Σπουδαστής	14
Άεργος	10
Εργαζόμενος με σύμβαση ορισμένου χρόνου	15
Εργαζόμενος με σύμβαση αορίστου χρόνου	9
Προσωρινά εργαζόμενος	34
Άλλο	7

Πηγή: EuroCiett

Όσον αφορά τον έμμεσο εργοδότη, φαίνεται ότι οι τομείς για τους οποίους προσλήφθηκαν προσωρινά εργαζόμενοι, αφορούν τον τομέα των υπηρεσιών κατά γενική πλειοψηφία με ποσοστό 83%, και ακολουθεί ο κλάδος της βιομηχανίας με ποσοστό 10%. Τέλος, διαπιστώνουμε ότι ο ‘δανεισμός των εργαζομένων’ γίνεται κυρίως σε πολύ μεγάλες εταιρείες, με πάνω από 500 εργαζομένους (40%) και από 100 μέχρι 499 εργαζομένους (29%). Τέλος, θα μπορούσαμε να καταλήξουμε στο συμπέρασμα, ότι οι προσωρινά εργαζόμενοι του 2014 ήταν στην πλειοψηφία τους γυναίκες μεταξύ 31-45 ετών, εκπαιδευτικού επιπέδου τριτοβάθμιας εκπαίδευσης, πρώην άνεργες, με διάρκεια σύμβασης μέχρι τρεις μήνες, όπου απασχολήθηκαν στον τομέα των υπηρεσιών σε πολύ μεγάλη εταιρεία (πάνω των 500 μόνιμων εργαζομένων) και πιθανότατα, 12 μήνες μετά τη λήξη της σύμβασης τους να εργάστηκαν ξανά υπό το καθεστώς προσωρινής απασχόλησης.

Στη συνέχεια ακολουθεί ο συγκεντρωτικός πίνακας 10 με τα χαρακτηριστικά της προσωρινής απασχόλησης και των εργαζομένων που αναλύθηκαν παραπάνω.

Πίνακας 10: Χαρακτηριστικά προσωρινής απασχόλησης στην Ελλάδα το 2014

Μεταβλητή	(%)
Διάρκεια σύμβασης με τις Ε.Π.Α.	
< 3 μήνες	46
< 6 μήνες	23
< 1 χρόνος	16
> 1 χρόνος	15
Ηλικία	
< 21	1
21 – 25	27
26 – 30	31
31 – 45	32
> 45	9
Φύλο	
Άνδρες	47
Γυναίκες	53
Εκπαιδευτικό επίπεδο	
Πρωτοβάθμια εκπαίδευση	10
Δευτεροβάθμια εκπαίδευση	42
Τριτοβάθμια εκπαίδευση	48
Απαιτούμενες δεξιότητες θέσης εργασίας	
Ελάχιστες	18
Λίγες	49
Πολλές	34
Τομέας απασχόλησης	
Γεωργία	0
Βιομηχανία	10
Κατασκευές	0
Υπηρεσίες	83
Δημόσια διοίκηση	0
Άλλο	7
Μέγεθος εταιρείας έμμεσου εργοδότη	
1 – 9 εργαζόμενους	1
10 – 49 εργαζόμενους	9
50 – 99 εργαζόμενους	21
100 – 499 εργαζόμενους	29
Πάνω από 500 εργαζόμενους	40
Κατάσταση εργαζομένου πριν την πρόσληψη	
Άνεργος	43
Σπουδαστής	14
Άεργος	9
Εργαζόμενος με σύμβαση ορισμένου χρόνου	15
Εργαζόμενος με σύμβαση αορίστου χρόνου	2
Προσωρινά εργαζόμενος	17
Κατάσταση εργαζομένου 12 μήνες μετά την ολοκλήρωση της προσωρινής εργασίας	
Άνεργος	11
Σπουδαστής	14
Άεργος	10
Εργαζόμενος με σύμβαση ορισμένου χρόνου	15
Εργαζόμενος με σύμβαση αορίστου χρόνου	9
Προσωρινά εργαζόμενος	34
Άλλο	7

Πηγή: EuroCiett

Κεφάλαιο 5: Παρουσίαση και ανάλυση εμπειρικής έρευνας

5.1. Μεθοδολογία της έρευνας

Για να διεξαχθεί ολοκληρωμένα η μελέτη για την ευέλικτη μορφή προσωρινής απασχόλησης και των εμπλεκόμενων εταιρειών προσωρινής απασχόλησης, κρίθηκε αναγκαία η διεξαγωγή εμπειρικής έρευνας μέσω συνεντεύξεων εργαζομένων που εργάζονται ή εργάστηκαν στο πρόσφατο παρελθόν υπό αυτό το καθεστώς, υπό την τήρηση των κανόνων δεοντολογίας της διεθνούς κοινωνιολογικής εταιρείας⁵.

Στόχος της έρευνας είναι να αναδειχθούν τα χαρακτηριστικά της παροχής εργασίας σε τρίτους (έμμεσους εργοδότες) αναφορικά με το φύλο τους, την ηλικία, την εκπαίδευση, το χρόνο δανεισμού τους, την αμοιβή τους, τις παροχές που λαμβάνουν και τέλος, οι παραβάσεις που τυχόν γίνονται.

Η μεθοδολογία που ακολουθείται για την υλοποίηση της παρούσας έρευνας είναι η τεχνική της ποιοτικής, ημι-δομημένης συνέντευξης για την εμβάθυνση του θέματος μας. Η αδυναμία της έρευνας ωστόσο, έγκειται στο γεγονός ότι το δείγμα μας δεν είναι αντιπροσωπευτικό, καθώς η ανάλυση μας και τα συμπεράσματα που προκύπτουν από τρεις συνεντεύξεις, δεν μπορούν να γενικεύσουν ένα φαινόμενο. Παρ' όλα αυτά γίνεται μια απλή καταγραφή του φαινομένου για το πώς το αντιλαμβάνονται οι ίδιοι οι εργαζόμενοι και τις επιπτώσεις που έχει αυτή η μορφή ευελιξίας στην προσωπική τους ζωή.

Ο σχεδιασμός της συνέντευξης βασίστηκε σ' έναν πρότυπο οδηγό συνέντευξης, με μία σειρά ημι-κατευθυνόμενων ερωτήσεων προς τους εργαζόμενους, που εστιάζει στην επαγγελματική βιογραφία ενός εργαζόμενου σε εξαρτημένη θέση εργασίας στην επαγγελματική του ταυτότητα αλλά και την ποιότητα της εργασίας του. Οι ερωτήσεις τέθηκαν με τέτοιο τρόπο ώστε να διερευνηθεί το κατά πόσο στην πραγματικότητα εφαρμόζονται οι νόμοι και πως αισθάνονται οι εργαζόμενοι στην δουλειά τους.

⁵ Κώδικας δεοντολογίας της διεθνούς κοινωνιολογικής εταιρείας: International Sociological Association (ISA), *Code of ethics*, http://www.isa-sociology.org/about/isa_code_of_ethics.htm, (πρόσβαση στις 18/01/2016)

5.2. Ανάλυση των αποτελεσμάτων – συνεντεύξεων από εργαζόμενους υπό καθεστώς προσωρινής απασχόλησης

Το δείγμα της έρευνας μας αποτελείται από τρεις ανθρώπους που έχουν εργαστεί, ή εργάζονται στον τομέα των υπηρεσιών, μέσω εταιρείας προσωρινής απασχόλησης (δείγμα μη αντιπροσωπευτικό όπως αναφέρθηκε και παραπάνω, αλλά ωστόσο ενδεικτικό των τάσεων που διαμορφώνονται στην ελληνική αγορά εργασίας).

Οι κλάδοι της οικονομικής δραστηριότητας των έμμεσων εργοδοτών ποικίλουν, καθώς η μία επιχείρηση δραστηριοποιείται στο χώρο του τουρισμού, και ιδιαίτερα τον ξενοδοχειακό τομέα, η άλλη χώρο της διαφήμισης και η τρίτη συνέντευξη αφορά μια πρώην εργαζόμενη που είχε απασχοληθεί σε Τράπεζα (κατά τη διάρκεια του έτους 2012).

Από την καταγραφή των συνεντεύξεων προκύπτει ως πρώτο γενικό συμπέρασμα ότι η σχέση εργασίας που προκύπτει έπειτα από τριμερή σύμβαση με τον εργαζόμενο και τους εργοδότες (άμεσο και έμμεσο), είναι μια μορφή ευέλικτης εργασίας όπου τα άτομα αναγκαστικά προσφεύγουν σε αυτή και δε θα την προτιμούσαν. Τα άτομα ζουν υπό το πρίσμα της εργασιακής ανασφάλειας, καθώς γνωρίζουν ότι δεν υπάρχουν προοπτικές μονιμότητας, ή είναι ελάχιστες.

Επίσης, από επιτόπια έρευνα σε εταιρείες προσωρινής απασχόλησης, οι ενοικιαζόμενοι εργαζόμενοι απασχολούνται σε μεγάλες επιχειρήσεις, και όχι σε μικρές. Αυτό δικαιολογείται και από τον όγκο των κύκλων των εργασιών, καθώς οι μεσαίες ή μικρές επιχειρήσεις δεν προτιμούν την προσωρινή απασχόληση λόγω της προμήθειας που θα έδιναν στην εταιρεία.

5.2.1. Φύση της εργασίας. Από τις συνεντεύξεις προκύπτει ότι η θέση που καλύπτουν οι ερωτώμενοι δεν είναι εποχική, ή εκτάκτου χαρακτήρα, καθώς σύμφωνα με τα λεγόμενα τους καλύπτουν πάγιες ανάγκες της επιχείρησης. Μόνο στην περίπτωση της ξενοδοχειακής υπαλλήλου θα μπορούσαμε να πούμε ότι η θέση προκύπτει έπειτα από αυξημένες ανάγκες της ξενοδοχειακής μονάδας λόγω τουριστικής περιόδου. Επομένως, εδώ η πραγματικότητα (για τους δύο ερωτώμενους) έρχεται σε σύγκρουση με το νόμο, όπου η επιχείρηση που δανείζεται προσωπικό δε θα πρέπει να καλύπτει πάγιες λειτουργικές θέσεις με τους εργαζόμενους αυτούς (Ν.4052/2012 άρθρο 122, παρ. 3).

Αναφορικά με την διαφημιστική εταιρεία, ο εργαζόμενος αρχικά απασχολήθηκε για τρεις μήνες μέσω μίας εταιρείας προσωρινής απασχόλησης, και στη συνέχεια από άλλη εταιρεία. Ωστόσο, αυτό είναι ένα τυχαίο γεγονός, καθώς νομικά δεν υπήρχε καμία υπέρβαση ορίου δανεισμού. Αυτό που έχει ενδιαφέρον να δούμε είναι ότι ο εργαζόμενος απασχολείται για μία καινούργια δραστηριότητα της εταιρείας, η οποία θα ενταχθεί στον κύκλο των εργασιών της, δε θα είναι παροδική και άρα θα χρειαστεί να προσλάβει μόνιμο προσωπικό. Το κέρδος της εταιρείας από την πρακτική πρόσληψης προσωπικού μέσω Ε.Π.Α. έγκειται στο γεγονός ότι με αυτόν τον τρόπο μπορεί να απασχολεί τον εργαζόμενο με το μέγιστο δυνατό χρονικό όριο που της δίνει ο νόμος, χωρίς να χρειαστεί να δώσει αποζημίωση σε περίπτωση που θελήσει να διακόψει τη σύμβαση με τον εργαζόμενο, εάν τον είχε προσλάβει η ίδια, πέρα του ενός έτους. Κι αυτό γιατί η δοκιμαστική περίοδος για μη καταβολή αποζημίωσης είναι ο ένας χρόνος. Άρα ο εργοδότης με την πρακτική προσωρινής απασχόλησης κερδίζει δύο χρόνια.

5.2.2. Διάρκεια συμβάσεων. Το εκ πρώτης όψεως το παράδοξο είναι η διάρκεια των συμβάσεων των εργαζομένων, όπου αρχικά υπογράφεται σύμβαση ενός μηνός, πράγμα το οποίο αμβλύνει την ανασφάλεια των εργαζομένων, καθώς δεν υπογράφονται συμβάσεις αορίστου χρόνου με την εταιρεία προσωρινής απασχόλησης, αλλά ορισμένου χρόνου, που συμπίπτει με το χρόνο που θα απασχοληθεί ο εργαζόμενος στην χρήστρια επιχείρηση.

Συγκεκριμένα, η ερωτώμενη στην Τράπεζα εργάστηκε συνολικά εννέα μήνες, με πρώτη σύμβαση του ενός μήνα και δεύτερη οχτώ μηνών. Το ίδιο ισχύει και για τους άλλους δύο εργαζόμενους, με διαφορά τη διάρκεια των δεύτερων συμβάσεων.

Επιπλέον, διαπιστώνεται και η πρακτική των επιχειρήσεων, αμφότερα, να απασχολούν το ίδιο προσωπικό, αλλά με ενδιάμεσο διάλειμμα, ώστε να μην αναγκαστούν να προσλάβουν σε μόνιμη θέση τον εργαζόμενο (όπως γνωστοποιήθηκε από συναδέλφους στον ένα ερωτώμενο). Σύμφωνα το ν. 3899/2010 άρθρο 17 παρ. 4, ο μισθωτός δεν μπορεί να εργάζεται πάνω από 36 μήνες (πλέον) στην επιχείρηση όπου τον δανείζεται⁶. Γι' αυτό το λόγο αφήνουν ένα διάστημα κενό και τον προσλαμβάνουν

⁶ Η διάρκεια της απασχόλησης του μισθωτού από τον έμμεσο εργοδότη δεν επιτρέπεται να είναι μεγαλύτερη από 36 μήνες, συμπεριλαμβανομένων και των ενδεχόμενων ανανεώσεων που γίνονται

πάλι, ή προσλαμβάνουν άλλο προσωπικό για να μην αναγκαστούν να μονιμοποιήσουν κάποιον υπάλληλο. Αυτό αποδεικνύεται από την περίπτωση του ερωτώμενου που εργάστηκε κατά το παρελθόν για λογαριασμό μεγάλης Τράπεζας. Ήταν γνωστό ότι η θέση καλυπτόταν από φοιτητές κυρίως με σύμβαση εννέα μηνών, όπου υπήρχε δυνατότητα ανανέωσης αναλόγως απόδοσης. Ωστόσο, απ' όσο μπορούσε να γνωρίζει η τότε εργαζόμενη, κανένας προσωρινά εργαζόμενος δεν είχε ανανεώσει τη σύμβαση του πέρα των εννέα μηνών.

Ωστόσο, έχει παρατηρηθεί το φαινόμενο άμεσης πρόσληψης για λογαριασμό του ίδιου εργοδότη από διαφορετική Ε.Π.Α., όπως προκύπτει από συζητήσεις του εργαζομένου με συναδέλφους.

5.2.3. Διάρκεια εργασίας. Αναφορικά με την διάρκεια της εργασίας στον έμμεσο εργοδότη, και οι τρεις περιπτώσεις εργάζονται με πλήρη απασχόληση (8ώρες καθημερινά, 5μέρες την εβδομάδα), σύμφωνα με το πρόγραμμα της επιχείρησης που ισχύει και για τους μόνιμους εργαζομένους. Στην περίπτωση μόνο του εργαζομένου στην ξενοδοχειακή μονάδα, η μόνη διαφορά είναι ότι το ωράριο είναι κυλιόμενο, αναλόγως τις βάρδιες που ισχύουν.

Σε πολλές περιπτώσεις ωστόσο, οι εργαζόμενοι άτυπα αναγκάζονται να συνεχίσουν το ωράριο τους πέρα του δώρου, χωρίς την καταβολή επιπλέον αμοιβής (όπως καταγράφεται στον νόμο για την υπερεργασία και τις υπερωρίες).

5.2.4. Αμοιβές. Όσον αφορά τη μισθοδοσία, σε κάποιες περιπτώσεις πιθανόν (λόγω άγνοιας των ίδιων των εργαζομένων για το μισθό των μόνιμων υπαλλήλων) να τηρείται ο νόμος περί ίσων μισθολογικών αποδοχών των προσωρινά εργαζομένων με τους βασικούς μισθούς των μόνιμων υπαλλήλων. Διαφέρουν όμως ως προς τις εξτρά αποδοχές που λαμβάνουν οι μόνιμοι εργαζόμενοι, όπως για παράδειγμα τα πριμ παραγωγικότητας, αλλά και ως προς τις υπερωρίες. Τα τυχόν μισάωρα μέχρι μία ώρα

εγγράφως . Σε περίπτωση υπέρβασης των χρονικών ορίων που τίθενται από την παρούσα παράγραφο επέρχεται μετατροπή της υπάρχουσας σύμβασης σε σύμβαση αορίστου χρόνου με τον έμμεσο εργοδότη.

επιπλέον που τυχόν μπορεί να εργαστεί ο προσωρινά εργαζόμενος λόγω φόρτου εργασίας, δεν αναγνωρίζονται ως υπερεργασία, ούτε αμείβεται γι' αυτές.

5.2.5. Συνθήκες εργασίας. Οι συνθήκες εργασίας αφορούν ένα ευρύ φάσμα ενοτήτων, συμπεριλαμβανομένων και των κανόνων υγιεινής και ασφάλειας, που λόγω του μεγέθους των επιχειρήσεων που απασχολούνται, φαίνεται να εφαρμόζονται οι κανόνες υγιεινής και ασφάλειας σε μεγάλο ποσοστό.

Αναλύοντας τα υπόλοιπα θέματα που εντάσσονται στις συνθήκες εργασίας των προσωρινά εργαζομένων, διαπιστώνεται ότι οι προσωρινά απασχολούμενοι δεν έχουν κανέναν έλεγχο πάνω στην εργασία τους, όσον αφορά το χρόνο και τον τρόπο εκτέλεσης των καθηκόντων. Συχνά, οι υπεύθυνοι τμήματος ή υφιστάμενοι τους εντατικοποιούν την εργασία τους σε σχέση με τους μόνιμους υπάλληλους. Τέλος, όπως αναφέρθηκε και παραπάνω υπάρχει πολύ ανταγωνισμός μεταξύ των εργαζομένων, τον οποίο κατά κάποιο τρόπο προωθούν και οι υπεύθυνοι-εργοδότες, ώστε να παρακινούν το προσωπικό (μόνιμο ή μη) να εργάζεται πιο εντατικά για να μη τυχόν αντικατασταθούν από νέο εργαζόμενο. Το φαινόμενο αυτό καταγράφεται και στις τρεις συνεντεύξεις.

5.2.6. Απαιτούμενες δεξιότητες και κατάρτιση προσωπικού. Διαπιστώνεται ότι σε αυτή τη μορφή ευέλικτης εργασίας, δεν απαιτείται πάντα κάποια ιδιαίτερη γνώση ή δεξιότητες για την πλήρωση των θέσεων. Ωστόσο, υπάρχουν θέσεις στις οποίες απαιτείται η ολοκλήρωση ανώτερης ή ανώτατης σχολής σε συγκεκριμένο κλάδο, συνήθως χωρίς προαπαιτούμενο την επαγγελματική εμπειρία ή κάποιες παραπάνω δεξιότητες. Το ίδιο διαπιστώνεται και από τις υπό εξέταση συνεντεύξεις, στις οποίες κανείς από τους ερωτώμενους δεν είχε κάποια προϋπηρεσία στον ίδιο κλάδο. Μάλιστα στις δύο περιπτώσεις οι ερωτώμενοι απασχολήθηκαν στις επιχειρήσεις (τράπεζα και διαφημιστική εταιρεία) όντας τελειόφοιτοι φοιτητές. Η περίπτωση της εργαζόμενης στην ξενοδοχειακή μονάδα, διαφέρει ωστόσο ως προς το γεγονός ότι πέρα από την ολοκλήρωση των προ απαιτούμενων σπουδών, χρειαζόταν επιπλέον μια ελάχιστη προϋπηρεσία σε άλλη ξενοδοχειακή μονάδα, γνώση κάποιων συγκεκριμένων ξενοδοχειακών προγραμμάτων και ξένων γλωσσών.

Η απουσία κατάρτισης αποδεικνύεται στο προσωπικό αποδεικνύεται γενικά από τη φύση της εργασίας, καθώς είναι παράδοξο ο εργοδότης να επενδύσει στην κατάρτιση προσωπικού που είναι προσωρινά απασχολούμενο στην εταιρεία του και

δε θα έχει μελλοντικό όφελος. Αξιοσημείωτο είναι το γεγονός ότι, πέρα από την τυχόν αρχική εκπαίδευση ή αλλιώς ενημέρωση, οι εργαζόμενοι χρειάζεται μόνοι τους να μελετήσουν, να διαβάσουν ή και να αναζητήσουν τις απαραίτητες γνώσεις για να μπορέσουν να ανταπεξέλθουν στα καθήκοντα τους. Στην περίπτωση όπου δεν υπάρχει ανταγωνισμός στην επιχείρηση, βοήθεια μπορεί να παρέχεται και από το μόνιμο προσωπικό, που τυχόν εργάζεται στον ίδιο χώρο.

Όμως σε πολλές επιχειρήσεις, και ιδιαίτερα λόγω της οικονομικής κρίσης που υπάρχει στην Ελλάδα, σε συνδυασμό με την αύξηση της ανεργίας, ανταγωνισμός υπάρχει γιατί καθένας διεκδικεί μία μόνιμη θέση ή προσπαθεί να κρατήσει τη θέση του, γι' αυτό το λόγο και οι προσωρινά εργαζόμενοι δεν βοηθούνται από τους υπόλοιπους υπαλλήλους.

5.2.7. Δικαιώματα προσωρινά εργαζομένων. Αξιοσημείωτο είναι το γεγονός ότι και στις περιπτώσεις που εξετάσαμε, υπήρχε άγνοια τυχόν συνδικαλιστικής εκπροσώπησης, ή έστω κάποιου σωματίου ώστε να μπορούν να ενταχθούν για τη διεκδίκηση των δικαιωμάτων τους. Αυτό θα μπορούσε να σημαίνει ότι η στρατηγική των εταιρειών προσωρινής απασχόλησης αντιτίθενται ως προς τη λειτουργία σωματείων, για να μπορούν έτσι ευκολότερα να ρυθμίζουν τις εργασιακές σχέσεις μεταξύ των υπαλλήλων τους, ή ότι οι εργαζόμενοι υπό αυτό το καθεστώς, επειδή γνωρίζουν εκ των προτέρων την προσωρινότητα της εργασίας τους δεν ενεργοποιούνται ώστε να μπορέσουν συλλογικά να διεκδικήσουν τα δικαιώματά τους ή να προβούν σε καταγγελίες της σύμβασης όπου υπάρχουν παραβάσεις του νόμου.

Επιπλέον, ενώ σύμφωνα με το ν. 2956/2001 άρθρο 22, παρ. 3, σε κάθε επιχείρηση που απασχολεί δανειζόμενο προσωπικό θα έπρεπε να υπάρχει ενημέρωση για τυχόν κενές θέσεις εργασίας στον έμμεσο εργοδότη, έτσι ώστε να παρέχονται ίσες δυνατότητες σε όλους τους εργαζόμενους της επιχείρησης για πρόσληψη σε μόνιμη θέση, στην πραγματικότητα αυτό δεν υφίσταται. Την απουσία ενημέρωσης, αλλά και την προοπτική μονιμότητας επισημαίνουν όλοι οι ερωτηθέντες. Σε γενικές γραμμές φαίνεται να υπάρχει μια επιφυλακτικότητα, ως προς την πιθανή μονιμοποίηση. Υποστηρίζουν μάλιστα, πως γνωρίζουν εκ των προτέρων ότι η εταιρεία ακολουθεί την πρακτική πρόσληψης μέσω εταιρειών προσωρινής απασχόλησης.

5.2.8. Πλεονεκτήματα – Μειονεκτήματα προσωρινής απασχόλησης για τις επιχειρήσεις και τους εργαζόμενους. Από τις απαντήσεις προκύπτει ότι αναφορικά με τους άμεσους εργοδότες, υπάρχει κέρδος, ως προμήθεια-αμοιβή για την υπηρεσία τους να ψάξουν, να αξιολογήσουν και να προσλάβουν έναν εργαζόμενο, που στη συνέχεια θα απασχοληθεί σε άλλη επιχείρηση. Ωστόσο, σύμφωνα με διοικήσεις των Εταιρειών Προσωρινής Απασχόλησης, σκοπός τους είναι η σταδιακή ελαχιστοποίηση της πρακτικής αυτής, καθώς θέλουν να αναλαμβάνουν οι ίδιοι εργολαβικά⁷ υπηρεσίες και να έχουν αυτοί το διευθυντικό δικαίωμα στους εργαζόμενους τους (για παράδειγμα, άλλη δραστηριότητα πολλών εταιρειών προσωρινής απασχόλησης, είναι η παροχή υπηρεσιών, όπως ο καθαρισμός, από ολοκληρωμένα συνεργεία, όπου το διευθυντικό δικαίωμα το έχει η εταιρεία που αναλαμβάνει τον καθαρισμό έναντι αμοιβής).

Από την άλλη πλευρά, οι χρήστριες επιχειρήσεις μειώνουν το κόστος εργασίας, προσλαμβάνοντας προσωπικό που δεν θα δικαιούται επιδόματα, ούτε μισθολογικές αυξήσεις. Επομένως, εξασφαλίζουν έτσι και την αυξομείωση του προσωπικού κατά βούληση, όποτε θεωρούν ότι χρειάζεται περισσότερο προσωπικό, για αύξηση της παραγωγικότητας. Ταυτόχρονα, ίσως κάποιες μελετούνε και άλλα οφέλη, όπως είναι οι αποζημιώσεις. Όπως αναφέρθηκε παραπάνω, στην περίπτωση του ενός ερωτώμενου, ο εργοδότης έχει πάρει δοκιμαστικά τον εργαζόμενο και με αυτόν τον τρόπο επωφελείται επιπλέον δύο χρόνια (σύνολο τρία χρόνια απασχόλησης) χωρίς να δικαιούται αποζημίωση.

Αναφορικά με τους εργαζόμενους, καταγράφονται και μειονεκτήματα, αλλά και πλεονεκτήματα, αναλόγως την οπτική γωνία που θα εξετάσει κανείς το θέμα. Τα πλεονεκτήματα που έχουν οι εργαζόμενοι εντοπίζονται κυρίως στις ευκαιρίες των νέων για απόκτηση επαγγελματικής εμπειρίας και προϋπηρεσίας. Ακόμη η ευέλικτη απασχόληση, έστω και ευκαιριακή, επιτρέπει στους άνεργους αλλά και σε αυτούς που πλησιάζουν την σύνταξη να μεταβούν από την ανεργία στην απασχόληση, μέχρι να βρουν κάποια μόνιμη εργασία, είτε να συμπληρώσουν κάποιους εργάσιμους μήνες για να βγουν στην σύνταξη. Επιπλέον, για κάποιους η ελευθερία να εναλλάσσουν διαφορετικά πόστα εργασίας και εργοδότες είναι ένα κίνητρο, καθώς αποκτούν εμπειρίες και δε βαριούνται· ωστόσο, αυτό θεωρείται πλεονέκτημα για ελάχιστους

⁷ Η εργολαβία είναι η σύμβαση μεταξύ ενός εργοδότη και ενός εργολάβου, ο οποίος αναλαμβάνει να εκτελέσει ένα έργο σύμφωνα με μία καταβαλλόμενη αμοιβή. Ο εργολάβος αναλαμβάνει όλες τις δαπάνες εκτέλεσης του έργου, συμπεριλαμβανομένων των μέσων εκτέλεσης του έργου, των αμοιβών των εργαζόμενων που θα απασχολήσει και τους φόρους που προκύπτουν.

ανθρώπους, αναλόγως την προσωπικότητάς τους, και συναντάται δύσκολα στις μέρες λόγω της οικονομικής κρίσης και της αύξησης της ανεργίας.

Απ' την άλλη πλευρά, τα μειονεκτήματα των εργαζομένων εντοπίζονται σε σχέση με την εργασιακή ανασφάλεια, στο φόβο της ανεργίας, στις χαμηλές αμοιβές, στην ελλιπή συμμετοχή κατάρτισης τους, στις λιγοστές (έως καθόλου) ευκαιρίες μονιμοποίησης αλλά και στην απουσία συνδικαλιστικής κάλυψης, ή έστω ενός σωματείου που να μπορεί να διεκδικεί και να καταγγέλλει τις παραβάσεις τόσο των εταιρειών προσωρινής απασχόλησης, όσο και των έμμεσων εργοδοτών. Επιπλέον, οι προσωρινά εργαζόμενοι αντιμετωπίζουν πολύ ανταγωνισμό και έλλειψη σεβασμού, σε σχέση με τους μόνιμους υπαλλήλους στην επιχείρηση στην οποία απασχολούνται. Η έλλειψη σεβασμού συναντάται επίσης και από τους εργοδότες.

ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ

Τα τελευταία χρόνια οι πρακτικές της Ευρωπαϊκής Ένωσης προωθούν τη διαμόρφωση ενός νέου πρότυπου εργασιακών σχέσεων, πιο ευέλικτου. Όπως αναφέραμε, στο όνομα του νέου προτύπου αναφέρουν την επίλυση του προβλήματος της ανεργίας και της υποαπασχόλησης ομάδων με συγκεκριμένα χαρακτηριστικά, που μένουν κατά κύριο λόγο εκτός της αγοράς εργασίας. Γι' αυτό το λόγο, το εργατικό δίκαιο αλλάζει, έτσι ώστε να εξυπηρετεί αυτές της πρακτικές, αλλά και να αντιμετωπίσει κατά το δυνατόν την εκμετάλλευση των εργοδοτών έναντι των εργαζομένων και την ανασφάλεια που προκύπτει από τις νέες μορφές ευέλικτων μορφών απασχόλησης.

Αξίζει να σημειωθεί ότι κάθε είδους ευέλικτων μορφών απασχόλησης αποφέρουν σημαντικά οφέλη στις επιχειρήσεις, ενώ παράλληλα δεν μπορεί να ισχύει το ίδιο και για τους εργαζόμενους. Ότι είναι πλεονέκτημα για τη μία πλευρά, συχνά αντικρούεται με το συμφέρον της άλλης. Τα οφέλη των επιχειρήσεων συγκεντρώνονται κυρίως στα κέρδη που αποκομίζουν από τον περιορισμό του κόστους εργασίας. Ωστόσο, παρατηρούνται οφέλη και για τους εργαζόμενους, που εισέρχονται ομαλά από την ανεργία στην αγορά εργασίας· το ίδιο ισχύει και για τους νέους, που αποκτούν πρόσβαση στην αγορά εργασίας και εργασιακή εμπειρία.

Μία μορφή ευέλικτης απασχόλησης είναι ο δανεισμός εργαζομένων που αναπτύσσεται τόσο στη χώρα μας, όσο και σε όλες τις χώρες της Ευρώπης, η οποία γίνεται ευρέως γνωστή τα τελευταία χρόνια, γι' αυτό και κρίθηκε αναγκαίο και η ρύθμιση κανόνων δικαίου που θα διασφαλίζουν τα δικαιώματα των εργαζομένων, αλλά και θα διαχωρίζουν τα δικαιώματα και τις υποχρεώσεις των εταιρειών που εμπλέκονται (χρήστρια επιχείρηση και εταιρεία προσωρινής απασχόλησης).

Για πρώτη φορά στην Ελλάδα εισάγεται νόμος για τον κατ' επάγγελμα δανεισμό μέσω εταιρειών, οι οποίες ονομάστηκαν Εταιρείες Προσωρινής Απασχόλησης (Ε.Π.Α), το 2001 με το ν.2956/2001. Και αυτή η νομική ρύθμιση της ευέλικτης εργασίας είχε ως στόχο της αύξηση της ανταγωνιστικότητας, μέσω της κινητικότητας των εργαζομένων, αλλά και τη διασφάλιση των δικαιωμάτων των εμπλεκόμενων, παρ' όλου που τα ζητήματα που προέκυπταν από αυτή τη μορφή εργασίας δεν καλύφθηκαν πλήρως. Αυτά τα κενά έρχονται να καλυφθούν με τους νόμους που εισήχθησαν τα επόμενα χρόνια (ν. 3846/2010, ν. 4052/2012, ν. 4093/2012, ν. 4254/2014) υπό το πρίσμα της Ευρωπαϊκής Ένωσης, σύμφωνα με την Οδηγία που

εξέδωσε το 2008, με την οποία αντικαταστάθηκε και όρος «δανεισμός εργαζομένων» με τον όρο προσωρινή απασχόληση.

Παρ' όλα αυτά βλέπουμε και πάλι παραλήψεις στο νομικό καθεστώς. Για παράδειγμα, συγκεκριμενοποιούνται οι λόγοι για τους οποίους επιτρέπεται η προσωρινή απασχόληση, οι οποίοι πρέπει να δικαιολογούνται από έκτακτες ή εποχιακές ανάγκες της επιχείρησης. Την ίδια στιγμή όμως το μακρύ διάστημα που επιτρέπει τη μέγιστη δυνατή απασχόληση του εργαζομένου, δεν είναι συμβατό με το πρόσκαιρο των αναγκών⁸.

Στην πράξη, επίσης αποδεικνύεται πως τα δικαιώματα των εργαζομένων υπό αυτό το καθεστώς καταπατώνται, καθώς πέρα από τα οικονομικά οφέλη που έχουν επιχειρήσεις παροχής προσωρινής εργασίας, δίνεται το δικαίωμα στην άλλη επιχείρηση να προσλαμβάνει το βέλτιστο και πιο οικονομικό εργατικό δυναμικό για την κάλυψη εφήμερων αναγκών της, υπερβαίνοντας, μέσω της εξατομίκευσης του εργασιακού καθεστώτος, τα κωλύματα και παρεπόμενα δικαιώματα που θέτουν οι συλλογικές συμβάσεις εργασίας. Παράλληλα, η συχνή πρόσληψη δανειζόμενου προσωπικού, ή η εναλλαγή εταιρειών προσωρινής απασχόλησης για απασχόληση του ίδιου εργαζόμενου αποτελούν ακόμη άλλες δύο μορφές παραβάσεων του νόμου. Τα παραπάνω συμβαίνουν καθώς η προσωρινή απασχόληση υιοθετείται με σκοπό την ανάπτυξη της ευελιξίας της απασχόλησης, και χρησιμοποιείται ως εργαλείο για την δημιουργία θέσεων εργασίας που θα μειώσουν τα ποσοστά ανεργίας.

Στο όνομα της ανταγωνιστικότητας και της μείωσης της ανεργίας, ο δανεισμός εργαζομένων, ή αλλιώς προσωρινή απασχόληση σημείωσε αύξηση των ποσοστών της κατά τη διάρκεια της οικονομικής κρίσης που εμφανίστηκε από το 2008, σε σχέση με τα αντίστοιχα ποσοστά της απασχόλησης, όπου σημειώθηκε μείωση, τόσο στην Ελλάδα, όσο και στις υπόλοιπες χώρες της Ευρώπης. Παράλληλα με την αύξηση του ποσοστού προσωρινής απασχόλησης, παρατηρείται και αύξηση των παραβάσεων του νόμου, κυρίως στην Ελλάδα.

Η παρουσία του φαινομένου παρατηρείται από την αδυναμία της πολιτείας να επιβάλει την εφαρμογή της εργατικής και ασφαλιστικής νομοθεσίας όπως προκύπτει και από τις συνεντεύξεις που αναλύσαμε παραπάνω, αφού δεν γίνονται έλεγχοι για την

⁸ Στο παρελθόν, πριν την επιμήκυνση του χρόνου παραχώρησης του εργαζομένου στον έμμεσο εργοδότη, η Γενική Συνομοσπονδία Ελλάδας (Γ.Σ.Ε.Ε.) είχε διαφωνήσει ως προς διάρκεια, και είχε προτείνει τη μέγιστη διάρκεια των τριών μηνών, με εξαίρεση βέβαια τις εργασίες κατασκευής τεχνικών ή άλλων έργων (Σουμέλη, 2001).

τήρηση των νόμων. Γι' αυτό λόγο υπάρχουν αντιδράσεις, τόσο από τους ίδιους τους εργαζόμενους, όσο και από τα εργατικά συνδικάτα, για την εργασιακή ανασφάλεια που υφίστανται οι προσωρινά εργαζόμενοι. Συχνά σε άρθρα που αφορούν εργασιακά θέματα, γίνεται λόγος για την προσωρινή εργασία, ως σύγχρονη μορφή δουλεμπορίου, η οποία «πουλάει» με το χειρότερο τρόπο την εργατική δύναμη. Αυτή η εμπορευματοποίηση της εργατικής δύναμης γίνεται κυρίως στο όνομα της μειονεκτικής θέσης που βρίσκονται οι εργαζόμενοι, ιδιαίτερα στην περίοδο που διανύουμε, με αυξημένη ανεργία, και φοβούμενοι να μείνουν χωρίς δουλειά.

Επιπρόσθετα, από το νόημα των συνεντεύξεων προκύπτει κατά τη γνώμη μου, ότι επιλέγονται θέσεις προσωρινής απασχόλησης καθώς δεν υπάρχουν άλλες επιλογές γι' αυτούς που ψάχνουν να εργαστούν. Οπότε εδώ τίθεται το θέμα της επιλογής ή του καταναγκασμού, με το δίλλημα της επιλογής να είναι ανάμεσα στην ανεργία ή την ευκαιριακή απασχόληση, ακόμη κι αν αυτή είναι μορφή επισφαλούς εργασίας.

Στον αντίποδα όλων αυτών, έρχονται οι απόψεις στελεχών των Εταιρειών Προσωρινής Απασχόλησης, οι οποίες αναφέρονται στον θετικό αντίκτυπο που έχουν οι δραστηριότητες τους. Αρχικά, οι Ε.Π.Α. είναι σε θέση να εξασφαλίσουν το κατάλληλο προσωπικό στις επιχειρήσεις, καθώς διαθέτουν μεγάλο αριθμό εργαζομένων που αναζητούν μια θέση εργασίας και έχουν αξιολογηθεί για τα προσόντα τους. Κατά συνέπεια, οι επιχειρήσεις εξοικονομούν χρόνο από τη διαδικασία πρόσληψης υπαλλήλου (συμπεριλαμβανομένων της αναζήτησης προσωπικού, των συνεντεύξεων και της διαδικασίας αξιολόγησης αυτών). Επιπλέον, οι προσωρινά εργαζόμενοι έχουν τη δυνατότητα να εργασθούν έστω και προσωρινά σε περίπτωση που ήταν άνεργοι, και να αποκτήσουν περισσότερες πιθανότητες για μια σταθερή εργασία, αποκτώντας μεγαλύτερη εργασιακή εμπειρία και να επιλέξουν στο τέλος την απασχόληση που τους ταιριάζει περισσότερο.

Τέλος αξίζει να αναφερθεί η πρόταση της Εθνικής Επιτροπής για τα Δικαιώματα του Ανθρώπου, κατά την οποία προτάθηκε η επανεξέταση της ύπαρξης του θεσμού ήδη από το 2001, καθώς όπως φαίνεται οι εργαζόμενοι δεν μπορούν να διεκδικήσουν τα θεσπισμένα δικαιώματά τους. Ωστόσο, 15 χρόνια μετά βλέπουμε ότι αντί να έχει περιορισθεί η καταπάτηση των δικαιωμάτων των εργαζομένων υπό αυτό το καθεστώς, αντίθετα, έχουν εισαχθεί μέτρα που προωθούν και διευκολύνουν την ασυδοσία των εργοδοτών (όπως για παράδειγμα η διεύρυνση του χρονικού ορίου του δανεισμού, από 18 μήνες στους 36 μήνες).

ΠΗΓΕΣ – ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

ΠΗΓΕΣ

Α΄ Νόμοι

N.4093/2012

N.2956/2001, Αναδιάρθρωση Ο.Α.Ε.Δ. και άλλες διατάξεις, Φ.Ε.Κ. Α' 258

Υ.Α. 30342/2002 (ΦΕΚ 337/Β'/20.3.2002) Ρύθμιση όρων, προϋποθέσεων και διαδικασίας για την εφαρμογή των διατάξεων του Ν. 2956/01, που αφορούν τις Εταιρείες Προσωρινής Απασχόλησης

N. 3846/2010 (ΦΕΚ 66/Α'/11.5.2010) Εγγυήσεις για την εργασιακή ασφάλεια και άλλες διατάξεις

N. 4052/2012 (ΦΕΚ 41/Α'/1.3.2012) Νόμος αρμοδιότητας Υπουργείων Υγείας και Κοινωνικής Αλληλεγγύης και Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης για εφαρμογή του νόμου «Έγκριση των Σχεδίων Συμβάσεων Χρηματοδοτικής Διευκόλυνσης μεταξύ του Ευρωπαϊκού Ταμείου Χρηματοπιστωτικής Σταθερότητας (ΕΤΧΣ), της Ελληνικής Δημοκρατίας και της Τράπεζας της Ελλάδος, του Σχεδίου του Μνημονίου Συνεννόησης μεταξύ της Ελληνικής Δημοκρατίας, της Ευρωπαϊκής Επιτροπής και της Τράπεζας της Ελλάδος και άλλες επείγουσες διατάξεις για τη μείωση του δημοσίου χρέους και τη διάσωση της εθνικής οικονομίας» και άλλες διατάξεις»

N. 4093/2012 (ΦΕΚ 222/Α'/12.11.2012) Έγκριση Μεσοπρόθεσμου Πλαισίου Δημοσιονομικής Στρατηγικής 2013-2016 – Επείγοντα μέτρα εφαρμογής του ν. 4046/2012 και του Μεσοπρόθεσμου Πλαισίου Δημοσιονομικής Στρατηγικής 2013-2016

N. 4254/2014 (ΦΕΚ 85/Α'/7.4.2014) Μέτρα στήριξης και ανάπτυξης της ελληνικής οικονομίας στο πλαίσιο εφαρμογής του ν. 4046/2012 και άλλες διατάξεις

Β' Ηλεκτρονικές διευθύνσεις

<http://www.ciett.org/>

<http://www.eurociett.eu/>

How temporary agency work compares with other forms of work, 2015,
http://www.eurociett.eu/fileadmin/templates/eurociett/docs/Social_dialogue/joint_project_2013/Final_report_IDEA_Consult_How_temporary_agency_work_compares_with_other_forms_of_work.pdf, (πρόσβαση στις 10/01/2016)

The role of temporary agency work and labour market transitions in Europe: institutional frameworks, empirical evidence, good practice and the impact of social dialogue, Final Report for the Joint Eurociett / UNI Europa Project: “Temporary Agency Work and Transitions in the Labour Market”, 2013,
http://www.ciett.org/fileadmin/templates/eurociett/docs/Social_dialogue/Transitions_project/Report/2013.02.08_Full_report_on_the_role_of_TAW_and_labour_market_transitions.pdf, (πρόσβαση στις 10/01/2016)

European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Temporary agency work and collective bargaining in the EU, 2008
http://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef0899en.pdf, (πρόσβαση στις 10/01/2016)

Temporary agency work in the European Union, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions
http://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_files/pubdocs/2002/02/en/1/ef0202en.pdf Storrie D., 2002 (πρόσβαση στις 10/01/2016)

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

Βάγιας Α. (2003). Ευκαιριακή παραχώρηση εργασίας και προσωρινή απασχόληση, Αθήνα: Επιθεώρησης Εργατικού Δικαίου, τόμος 60ός

INE/ΓΣΕΕ. (2011). Οι εργασιακές σχέσεις στην Ευρώπη και στην Ελλάδα. Ετήσια έκθεση 2011. Αθήνα: INE/ΓΣΕΕ

Κουζής Ι. (2001). Εργασιακές σχέσεις και Ευρωπαϊκή ενοποίηση: Ευελιξία και απορρύθμιση ή αναβάθμιση της εργασίας; Μελέτες του INE ΓΣΕΕ τεύχος 14. Αθήνα: INE/ΓΣΕΕ

Κουζής Ι. (2012). Οι εργασιακές σχέσεις στην Ευρώπη και στην Ελλάδα: Ετήσια Έκθεση 2012,(επιμ.), Παρατηρητήριο Κοινωνικών, Οικονομικών/Δημοσιονομικών Εξελίξεων, Φτώχειας και Ανισοτήτων, Επιστημονικές Εκθέσεις αρ.8, Αθήνα: INE/ΓΣΕΕ

Κουκιάδης Ι. (2013). Εργατικό Δίκαιο. Επιτομή. Αθήνα: Εκδόσεις Σάκκουλα

Λαναράς Κ. (2014). Νομοθεσία εργατική και ασφαλιστική, εφαρμογή – νομολογία – ερμηνεία. Αθήνα: Εκδόσεις Σάκκουλας

Λεβέντης Γ. (2001). Ατομικό εργατικό δίκαιο : Πρακτικά θέματα με λύσεις, Αθήνα: Εκδόσεις Σάκκουλας

Ληξουριώτης Ι. (2002). Εφαρμογές Εργατικού Δικαίου, ατομικές και συλλογικές εργασιακές σχέσεις. Αθήνα: Νομική Βιβλιοθήκη

Ληξουριώτης Ι. (2008). Εφαρμογές Εργατικού Δικαίου, ατομικές και συλλογικές εργασιακές σχέσεις. Αθήνα: Νομική Βιβλιοθήκη

Λυμπεράκη Α. – Δενδρινός Γ. (2006). Ευέλικτη εργασία: νέες μορφές και ποιότητα απασχόλησης. Αθήνα: Εκδόσεις Κέρκυρα

Λυμπεράκη Α. – Μουρίκη Α. (2003). Η αθόρυβη επανάσταση. Νέες μορφές οργάνωσης της παραγωγής και της εργασίας. Αθήνα: Εκδόσεις Gutenberg

Παπαδημητρίου

Σορωνιάτης Λ. – Αγραπιδάς Κ. (2007). Η επίδραση των εταιριών προσωρινής απασχόλησης στην αγορά εργασίας. Αθήνα: Επιθεώρηση Εργασιακών Σχέσεων, τεύχος 45, σελ. 65-73.

Σουμέλη Ε. (2001). Νέο νομοθετικό πλαίσιο για τα γραφεία προσωρινής απασχόλησης, Αθήνα: ΙΝΕ/ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ,

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ Ι

ΟΔΗΓΙΑ 2008/104/ΕΚ ΤΟΥ ΕΥΡΩΠΑΪΚΟΫ ΚΟΙΝΟΒΟΥΛΙΟΥ ΚΑΙ ΤΟΥ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟΥ

της 19ης Νοεμβρίου 2008

περί της εργασίας μέσω εταιρείας προσωρινής απασχόλησης

ΤΟ ΕΥΡΩΠΑΪΚΟ ΚΟΙΝΟΒΟΥΛΙΟ ΚΑΙ ΤΟ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟ ΤΗΣ ΕΥΡΩΠΑΪΚΗΣ
ΕΝΩΣΗΣ,

Έχοντας υπόψη:

τη συνθήκη για την ίδρυση της Ευρωπαϊκής Κοινότητας, και ιδίως το άρθρο 137
παράγραφος 2,

την πρόταση της Επιτροπής,

τη γνώμη της Οικονομικής και Κοινωνικής Επιτροπής ⁽¹⁾,

Αφού ζήτησε τη γνώμη της Επιτροπής των Περιφερειών,

Αποφασίζοντας σύμφωνα με τη διαδικασία του άρθρου 251 της συνθήκης ⁽²⁾,

Εκτιμώντας τα ακόλουθα:

- (1) Η παρούσα οδηγία σέβεται τα θεμελιώδη δικαιώματα και τηρεί τις αρχές που αναγνωρίζονται από το Χάρτη Θεμελιωδών Δικαιωμάτων της Ευρωπαϊκής Ένωσης ⁽³⁾. Συγκεκριμένα, η παρούσα πράξη αποβλέπει στο να εξασφαλίσει την πλήρη συμμόρφωση με το άρθρο 31 του χάρτη, το οποίο προβλέπει ότι κάθε εργαζόμενος έχει δικαίωμα σε συνθήκες εργασίας οι οποίες σέβονται την υγεία, την ασφάλεια και την αξιοπρέπειά του καθώς και σε ένα όριο μέγιστης διάρκειας εργασίας, σε ημερήσιες και εβδομαδιαίες περιόδους ανάπαυσης καθώς και σε ετήσια περίοδο αμειβόμενων διακοπών.
- (2) Εξάλλου, το σημείο 7 του Κοινοτικού Χάρτη Θεμελιωδών Κοινωνικών Δικαιωμάτων των εργαζομένων προβλέπει, μεταξύ άλλων, ότι η ολοκλήρωση της εσωτερικής αγοράς πρέπει να οδηγήσει σε βελτίωση των συνθηκών διαβίωσης και εργασίας των εργαζομένων στην Ευρωπαϊκή Κοινότητα· αυτό θα επιτευχθεί με την εναρμόνιση της προόδου για τις εν λόγω συνθήκες, ιδίως όσον αφορά μορφές εργασίας όπως η εργασία ορισμένου χρόνου, η εργασία με μερική απασχόληση, η εργασία μέσω εταιρείας προσωρινής απασχόλησης και η εποχιακή εργασία.
- (3) Στις 27 Σεπτεμβρίου 1995, η Επιτροπή διαβουλευθήκε με τους κοινωνικούς εταίρους σε κοινοτικό επίπεδο, σύμφωνα με το άρθρο 138 παράγραφος 2 της συνθήκης, σχετικά με τη δράση που θα έπρεπε να ληφθεί σε κοινοτικό επίπεδο όσον αφορά την ελαστικότητα του χρόνου εργασίας και την ασφάλεια των εργαζομένων ως προς την εργασία τους.

- (4) Έπειτα από τη διαβούλευση αυτή, η Επιτροπή έκρινε ότι ήταν επιθυμητή η ανάληψη κοινοτικής δράσης και, στις 9 Απριλίου 1996, διαβουλευθήκε περαιτέρω με τους κοινωνικούς εταίρους, σύμφωνα με το άρθρο 138 παράγραφος 3 της συνθήκης, επί του περιεχομένου της μελετώμενης πρότασης.
- (5) Στο προοίμιο της συμφωνίας-πλαίσιο για την εργασία ορισμένου χρόνου που συνήφθη στις 18 Μαρτίου 1999, τα συμβαλλόμενα μέρη επεσήμαναν ότι είχαν την πρόθεση να εξετάσουν την ανάγκη σύναψης παρόμοιας συμφωνίας για την προσωρινή εργασία μέσω εταιρείας προσωρινής απασχόλησης και αποφάσισαν να μην περιλάβουν τους προσωρινά απασχολούμενους στην οδηγία περί εργασίας ορισμένου χρόνου.
- (6) Οι γενικοί δια τομεακοί οργανισμοί, δηλαδή η Ένωση των Συνομοσπονδιών Βιομηχανιών και Εργοδοτών της Ευρώπης (UNICE) ⁽⁴⁾, το Ευρωπαϊκό Κέντρο Δημοσίων Επιχειρήσεων και Επιχειρήσεων Γενικού Οικονομικού Συμφέροντος (CEEP) και η Ευρωπαϊκή Συνομοσπονδία Συνδικάτων (ETUC), ενημέρωσαν την Επιτροπή, με κοινή επιστολή της 29ης Μαΐου 2000, ότι επιθυμούν να κινήσουν τη διαδικασία του άρθρου 139 της συνθήκης. Με επιπλέον κοινή επιστολή της 28ης Φεβρουαρίου 2001 ζήτησαν από την Επιτροπή παράταση της προθεσμίας του άρθρου 138 παράγραφος 4 κατά ένα μήνα. Η Επιτροπή ικανοποίησε το αίτημα και παράτεινε την προθεσμία των διαπραγματεύσεων έως τις 15 Μαρτίου 2001.
- (7) Στις 21 Μαΐου 2001, οι κοινωνικοί εταίροι αναγνώρισαν ότι οι διαπραγματεύσεις τους για την εργασία μέσω εταιρείας προσωρινής απασχόλησης δεν είχαν καταλήξει σε συμφωνία.
- (8) Τον Μάρτιο του 2005, το Ευρωπαϊκό Συμβούλιο έκρινε απαραίτητη την επανενεργοποίηση της στρατηγικής της Λισαβώνας και την επανιεράρχηση των προτεραιοτήτων της για την ανάπτυξη και την απασχόληση. Το Συμβούλιο ενέκρινε τις ολοκληρωμένες κατευθυντήριες γραμμές για την ανάπτυξη και την απασχόληση 2005-2008, οι οποίες μεταξύ άλλων επιδιώκουν να προωθηθεί η ευελιξία σε συνδυασμό με την ασφάλεια της απασχόλησης και να μειωθεί ο κατακερματισμός της αγοράς εργασίας, λαμβανομένου δεόντως υπόψη του ρόλου των κοινωνικών εταίρων.
- (9) Σύμφωνα με την ανακοίνωση της Επιτροπής για την ατζέντα κοινωνικής πολιτικής που καλύπτει την περίοδο έως το 2010, η οποία έτυχε ευμενούς υποδοχής από το Ευρωπαϊκό Συμβούλιο τον Μάρτιο του 2005 ως συμβολή στην επίτευξη των στόχων της στρατηγικής της Λισαβώνας μέσω της ενίσχυσης του ευρωπαϊκού κοινωνικού προτύπου, το Ευρωπαϊκό Συμβούλιο θεώρησε ότι οι νέες μορφές οργάνωσης της εργασίας και η μεγαλύτερη ποικιλία συμβατικών ρυθμίσεων, που θα συνδυάζει καλύτερα ευελιξία και ασφάλεια, θα συντελέσουν στη δυνατότητα προσαρμογής εργαζομένων και επιχειρήσεων. Επίσης, τον Δεκέμβριο του 2007, το Ευρωπαϊκό Συμβούλιο υιοθέτησε τις συμπεφωνημένες κοινές αρχές για την ευελιξία με ασφάλεια, οι οποίες επιτυγχάνουν τη χρυσή τομή μεταξύ ευελιξίας και ασφάλειας στην αγορά εργασίας και βοηθούν εργαζομένους

και εργοδότες να εκμεταλλευθούν τις ευκαιρίες που προσφέρει η παγκοσμιοποίηση.

- (10) Υπάρχουν σημαντικές διαφορές όσον αφορά τη χρήση της εργασίας μέσω εταιρείας προσωρινής απασχόλησης, τη νομική κατάσταση, καθώς και το καθεστώς και τους όρους εργασίας των προσωρινά απασχολούμενων εντός της Ευρωπαϊκής Ένωσης.
- (11) Η εργασία μέσω εταιρείας προσωρινής απασχόλησης ανταποκρίνεται όχι μόνο στις ανάγκες ευελιξίας των επιχειρήσεων αλλά και στην ανάγκη των μισθωτών να συνδυασθεί η ιδιωτική και η επαγγελματική ζωή τους. Κατ' αυτόν τον τρόπο συμβάλλει στη δημιουργία θέσεων εργασίας καθώς και στη συμμετοχή και στην ένταξη στην αγορά εργασίας.
- (12) Η παρούσα οδηγία θεσπίζει, για τους προσωρινά απασχολούμενους, προστατευτικό πλαίσιο το οποίο δεν επιτρέπει διακρίσεις, χαρακτηρίζεται από διαφάνεια και είναι αναλογικό, ενώ ταυτόχρονα λαμβάνει υπόψη την ποικιλία των αγορών εργασίας και των εργασιακών σχέσεων.
- (13) Η οδηγία 91/383/ΕΟΚ του Συμβουλίου, της 25ης Ιουνίου 1991, για τη συμπλήρωση των μέτρων που αποσκοπούν στο να προαγάγουν τη βελτίωση της ασφάλειας και της υγείας κατά την εργασία εργαζομένων με σχέση εργασίας ορισμένου χρόνου ή με σχέση πρόσκαιρης εργασίας ⁽⁵⁾, ορίζει τους κανόνες που εφαρμόζονται στους προσωρινά απασχολούμενους όσον αφορά την ασφάλεια και την υγεία κατά την εργασία.
- (14) Οι βασικοί όροι εργασίας και απασχόλησης, οι οποίοι εφαρμόζονται στους προσωρινά απασχολούμενους πρέπει να είναι τουλάχιστον εκείνοι που θα ίσχυαν για τους εργαζόμενους αυτούς εάν είχαν προσληφθεί από τον έμμεσο εργοδότη για την ίδια θέση.
- (15) Οι συμβάσεις εργασίας αορίστου χρόνου αποτελούν τη γενική μορφή εργασιακών σχέσεων. Για τους εργαζόμενους οι οποίοι έχουν συνάψει σύμβαση αορίστου χρόνου με εταιρεία προσωρινής απασχόλησης, λαμβανομένης υπόψη της ιδιαίτερης προστασίας που παρέχει αυτή η σύμβαση, πρέπει να προβλεφθεί η δυνατότητα παρέκκλισης από τους κανόνες που εφαρμόζονται στον έμμεσο εργοδότη.
- (16) Για να αντιμετωπιστεί επιτυχώς η πολυμορφία των αγορών εργασίας και των εργασιακών σχέσεων, τα κράτη μέλη μπορούν να επιτρέπουν στους κοινωνικούς εταίρους να καθορίζουν τους όρους εργασίας και απασχόλησης, αρκεί να τηρείται το γενικό επίπεδο προστασίας για τους προσωρινά απασχολούμενους.
- (17) Επίσης, σε ορισμένες περιστάσεις, τα κράτη μέλη θα πρέπει να μπορούν, βάσει συμφωνίας που συνάπτουν οι κοινωνικοί εταίροι σε εθνικό επίπεδο, να παρεκκλίνουν εντός ορίων από την αρχή της ίσης μεταχείρισης, εφόσον παρέχεται ικανοποιητικό επίπεδο προστασίας.

- (18) Η βελτίωση της στοιχειώδους προστασίας των προσωρινά απασχολούμενων θα πρέπει να συνοδεύεται από περιοδική επανεξέταση των τυχόν περιορισμών ή απαγορεύσεων που ενδέχεται να έχουν επιβληθεί όσον αφορά την εργασία μέσω εταιρείας προσωρινής απασχόλησης. Οι περιορισμοί ή οι απαγορεύσεις αυτές μπορούν να δικαιολογούνται μόνο για λόγους γενικού συμφέροντος που αφορούν, ιδίως, την προστασία των εργαζομένων, τις απαιτήσεις για την υγεία και την ασφάλεια κατά την εργασία και την ανάγκη να εξασφαλίζεται η εύρυθμη λειτουργία της αγοράς εργασίας και η πρόληψη των καταχρήσεων.
- (19) Η παρούσα οδηγία δεν θίγει την αυτονομία των κοινωνικών εταίρων ούτε θα πρέπει να επηρεάζει τις μεταξύ τους σχέσεις, όπως φέρ' ειπείν το δικαίωμα να διαπραγματεύονται και να συνάπτουν συλλογικές συμβάσεις βάσει της εθνικής νομοθεσίας και πρακτικής, αναγνωρίζοντας ταυτόχρονα το προβάδισμα της κοινοτικής νομοθεσίας.
- (20) Οι διατάξεις της παρούσας οδηγίας που αφορούν περιορισμούς ή απαγορεύσεις της προσφυγής στην προσωρινή απασχόληση δεν θίγουν τις εθνικές νομοθεσίες ή πρακτικές που απαγορεύουν την αντικατάσταση των απεργών εργαζομένων από προσωρινά απασχολούμενους.
- (21) Σε περιπτώσεις παράβασης των υποχρεώσεων που απορρέουν από την παρούσα οδηγία, τα κράτη μέλη θα πρέπει να προβλέπουν διοικητικές ή δικαστικές διαδικασίες χάριν διαφύλαξης των δικαιωμάτων των προσωρινά απασχολούμενων, καθώς και κυρώσεις οι οποίες να είναι ουσιαστικές, αποτρεπτικές και ανάλογες.
- (22) Η παρούσα οδηγία θα πρέπει να εφαρμοστεί σύμφωνα με τις διατάξεις της συνθήκης όσον αφορά την ελευθερία παροχής υπηρεσιών και την ελευθερία εγκατάστασης, και υπό την επιφύλαξη της εφαρμογής της οδηγίας 96/71/EK του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, της 16ης Δεκεμβρίου 1996, σχετικά με την απόσπαση εργαζομένων στο πλαίσιο παροχής υπηρεσιών ⁽⁶⁾.
- (23) Δεδομένου ότι ο στόχος της παρούσας οδηγίας, δηλαδή η θέσπιση εναρμονισμένου, σε κοινοτικό επίπεδο, πλαισίου προστασίας των προσωρινά απασχολούμενων δεν μπορεί να επιτευχθεί επαρκώς από τα κράτη μέλη και μπορεί, ως εκ τούτου, λόγω της έκτασης ή των αποτελεσμάτων της δράσης, να επιτευχθεί καλύτερα σε κοινοτικό επίπεδο, με τη θέσπιση στοιχειωδών απαιτήσεων που θα εφαρμόζονται σε ολόκληρη την Κοινότητα, η Κοινότητα μπορεί να λάβει μέτρα σύμφωνα με την αρχή της επικουρικότητας του άρθρου 5 της συνθήκης. Σύμφωνα με την αρχή της αναλογικότητας του ίδιου άρθρου, η παρούσα οδηγία δεν υπερβαίνει το μέτρο που είναι αναγκαίο για την επίτευξη του στόχου αυτού,

ΕΞΕΔΩΣΑΝ ΤΗΝ ΠΑΡΟΥΣΑ ΟΔΗΓΙΑ:

ΚΕΦΑΛΑΙΟ Ι

ΓΕΝΙΚΕΣ ΔΙΑΤΑΞΕΙΣ

Άρθρο 1

Πεδίο εφαρμογής

1. Η παρούσα οδηγία εφαρμόζεται στους εργαζόμενους μέσω εταιρείας προσωρινής απασχόλησης με σύμβαση εργασίας ή σχέση εξαρτημένης εργασίας, οι οποίοι τοποθετούνται σε έμμεσους εργοδότες για να εργασθούν προσωρινά υπό την επίβλεψη και τη διεύθυνσή τους.
2. Η παρούσα οδηγία εφαρμόζεται στις δημόσιες και ιδιωτικές επιχειρήσεις οι οποίες είναι εταιρείες προσωρινής απασχόλησης ή έμμεσοι εργοδότες και οι οποίες ασκούν οικονομική δραστηριότητα, ανεξαρτήτως του εάν έχουν κερδοσκοπικό χαρακτήρα.
3. Έπειτα από διαβούλευση με τους κοινωνικούς εταίρους, τα κράτη μέλη μπορούν να ορίζουν ότι η παρούσα οδηγία δεν εφαρμόζεται στις συμβάσεις εργασίας ή στις σχέσεις εξαρτημένης εργασίας που συνάπτονται στο πλαίσιο ειδικού δημόσιου ή επιδοτούμενου από δημόσιες αρχές προγράμματος επαγγελματικής κατάρτισης, ένταξης ή επιμόρφωσης.

Άρθρο 2

Σκοπός

Η παρούσα οδηγία αποσκοπεί στην εξασφάλιση της προστασίας των προσωρινά απασχολούμενων και στη βελτίωση της ποιότητας της προσωρινής απασχόλησης, με την εξασφάλιση της εφαρμογής της αρχής της ίσης μεταχείρισης, όπως αυτή εκτίθεται στο άρθρο 5, στους προσωρινά απασχολούμενους και με την αναγνώριση των εταιρειών προσωρινής απασχόλησης ως εργοδοτών, λαμβάνοντας ταυτόχρονα υπόψη την ανάγκη θέσπισης κατάλληλου πλαισίου για την προσφυγή στην προσωρινή απασχόληση προκειμένου να ενισχυθεί ουσιαστικά η δημιουργία θέσεων απασχόλησης και η ανάπτυξη ευέλικτων μορφών εργασίας.

Άρθρο 3

Ορισμοί

1. Για τους σκοπούς της παρούσας οδηγίας νοούνται ως:
 - α) «εργαζόμενος»: το πρόσωπο το οποίο, στο συγκεκριμένο κράτος μέλος, προστατεύεται ως εργαζόμενος στο πλαίσιο της εθνικής νομοθεσίας για την απασχόληση·
 - β) «εταιρεία προσωρινής απασχόλησης»: το φυσικό ή νομικό πρόσωπο το οποίο, σύμφωνα με το εθνικό δίκαιο, συνάπτει συμβάσεις εργασίας ή σχέσεις εξαρτημένης εργασίας με προσωρινά απασχολούμενους, με σκοπό να τους

τοποθετεί σε έμμεσους εργοδότες για να εργασθούν προσωρινά υπό την επίβλεψη και τη διεύθυνσή τους·

- γ) «προσωρινά απασχολούμενος»: ο εργαζόμενος ο οποίος έχει σύμβαση εργασίας ή σχέση εξαρτημένης εργασίας με εταιρεία προσωρινής απασχόλησης, προκειμένου να τοποθετηθεί σε έμμεσο εργοδότη για να εργασθεί προσωρινά υπό την επίβλεψη και τη διεύθυνσή του·
- δ) «έμμεσος εργοδότης»: το φυσικό ή νομικό πρόσωπο για το οποίο και υπό την επίβλεψη και τη διεύθυνση του οποίου εργάζεται προσωρινά ο προσωρινά απασχολούμενος·
- ε) «τοποθέτηση»: η περίοδος κατά την οποία ο προσωρινά απασχολούμενος τίθεται στη διάθεση του έμμεσου εργοδότη για να εργασθεί προσωρινά υπό την επίβλεψη και τη διεύθυνσή του·
- στ) «βασικοί όροι εργασίας και απασχόλησης»: οι όροι εργασίας και απασχόλησης που ορίζονται από τις νομοθετικές, κανονιστικές και διοικητικές διατάξεις, τις συλλογικές συμβάσεις ή/και άλλες δεσμευτικές γενικές διατάξεις που ισχύουν για τον έμμεσο εργοδότη και αφορούν:
 - i) τη διάρκεια του χρόνου εργασίας, τις υπερωρίες, τα διαλείμματα, τις περιόδους ανάπαυσης, τη νυκτερινή εργασία, τις άδειες και τις αργίες·
 - ii) τις αποδοχές.

2. Η παρούσα οδηγία δεν θίγει τις εθνικές διατάξεις σχετικά με τον ορισμό των αποδοχών, της σύμβασης εργασίας, της εργασιακής σχέσης ή του εργαζόμενου.

Τα κράτη μέλη δεν εξαιρούν από το πεδίο εφαρμογής της παρούσας οδηγίας εργαζομένους, συμβάσεις εργασίας ή σχέσεις εξαρτημένης εργασίας αποκλειστικώς και μόνο για τον λόγο ότι αφορούν εργαζομένους με μερική απασχόληση, εργαζομένους με συμβάσεις ορισμένου χρόνου ή πρόσωπα που έχουν σύμβαση εργασίας ή σχέση εξαρτημένης εργασίας με εταιρεία προσωρινής απασχόλησης.

Άρθρο 4

Επανεξέταση των περιορισμών ή απαγορεύσεων

1. Απαγορεύσεις ή περιορισμοί όσον αφορά την προσωρινή απασχόληση δικαιολογούνται μόνο από λόγους γενικού συμφέροντος που αφορούν ιδίως την προστασία των προσωρινά απασχολούμενων, τις απαιτήσεις υγείας και ασφάλειας στην εργασία ή την ανάγκη διασφάλισης της εύρυθμης λειτουργίας της αγοράς εργασίας και της αποφυγής καταχρήσεων.
2. Μέχρι τις 5 Δεκεμβρίου 2011, τα κράτη μέλη, έπειτα από διαβούλευση με τους κοινωνικούς εταίρους σύμφωνα με την εθνική νομοθεσία, τις συλλογικές συμβάσεις και τις πρακτικές, επανεξετάζουν τους περιορισμούς ή απαγορεύσεις σχετικά με τη χρήση της εργασίας μέσω εταιρείας προσωρινής απασχόλησης, προκειμένου να

εξακριβώσουν εάν δικαιολογούνται από τους λόγους που σημειώνονται στην παράγραφο 1.

3. Εάν τέτοιοι περιορισμοί ή απαγορεύσεις προβλέπονται από συλλογικές συμβάσεις, η επανεξέταση στην οποία αναφέρεται η παράγραφος 2 μπορεί να διενεργείται από τους κοινωνικούς εταίρους οι οποίοι διαπραγματεύθηκαν τη σχετική σύμβαση.

4. Οι παράγραφοι 1, 2 και 3 δεν θίγουν τις εθνικές απαιτήσεις σχετικά με την καταχώριση, την αδειοδότηση, την πιστοποίηση, την οικονομική εγγύηση ή την εποπτεία των εταιρειών προσωρινής απασχόλησης.

5. Τα κράτη μέλη ενημερώνουν την Επιτροπή για τα αποτελέσματα της επανεξέτασης στην οποία αναφέρονται οι παράγραφοι 2 και 3 μέχρι τις 5 Δεκεμβρίου 2011.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ II

ΟΡΟΙ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΚΑΙ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ

Άρθρο 5

Αρχή της ίσης μεταχείρισης

1. Οι βασικοί όροι εργασίας και απασχόλησης των προσωρινά απασχολούμενων, κατά τη διάρκεια της τοποθέτησής τους σε έμμεσο εργοδότη, είναι τουλάχιστον αυτοί που θα εφαρμόζονταν εάν οι εργαζόμενοι είχαν προσληφθεί απευθείας από τον εν λόγω εργοδότη για να καταλάβουν την ίδια θέση.

Για τους σκοπούς της εφαρμογής του πρώτου εδαφίου, οι κανόνες που ισχύουν στον έμμεσο εργοδότη όσον αφορά:

- α) την προστασία των εγκύων και γαλουχουσών γυναικών και την προστασία των παιδιών και των νέων· καθώς και
- β) την ίση μεταχείριση ανδρών και γυναικών και κάθε δράση για την καταπολέμηση οιασδήποτε διάκρισης λόγω φύλου, φυλής, εθνοτικής καταγωγής, θρησκείας, πεποιθήσεων, αναπηρίας, ηλικίας ή γενετήσιου προσανατολισμού,

πρέπει να τηρούνται όπως έχουν θεσπιστεί με νομοθετικές, κανονιστικές, διοικητικές διατάξεις, συλλογικές συμβάσεις ή/και άλλες γενικές διατάξεις.

2. Όσον αφορά τις αποδοχές, τα κράτη μέλη μπορούν, έπειτα από διαβούλευση με τους κοινωνικούς εταίρους, να προβλέπουν δυνατότητα εξαίρεσης από την αρχή που ορίζεται στην παράγραφο 1, στην περίπτωση που οι προσωρινά απασχολούμενοι, οι οποίοι έχουν συνάψει σύμβαση αορίστου χρόνου με εταιρεία προσωρινής απασχόλησης, εξακολουθούν να αμείβονται στο διάστημα μεταξύ δύο τοποθετήσεων.

3. Έπειτα από διαβούλευση με τους κοινωνικούς εταίρους, τα κράτη μέλη μπορούν να τους παρέχουν, στο ενδεδειγμένο μέτρο και υπό τους όρους που καθορίζουν τα κράτη μέλη, την εναλλακτική δυνατότητα να διατηρούν ή να συνάπτουν συλλογικές συμβάσεις οι οποίες θα σέβονται μεν τη γενική προστασία των προσωρινά

απασχολούμενων, παράλληλα όμως θα μπορούν να θεσπίζουν ρυθμίσεις όσον αφορά τους όρους εργασίας και απασχόλησης των προσωρινά απασχολούμενων, οι οποίες ενδέχεται να διαφέρουν από εκείνες της παραγράφου 1.

4. Εφόσον για τους εργαζόμενους αυτούς προβλέπεται ικανοποιητικό επίπεδο προστασίας, τα κράτη μέλη στα οποία ο νόμος δεν προβλέπει σύστημα αναγόρευσης συλλογικών συμβάσεων γενικής εφαρμογής ή δεν προβλέπεται από τον νόμο ή την πρακτική σύστημα για την επέκταση των διατάξεών τους σε όλες τις ανάλογες επιχειρήσεις συγκεκριμένου κλάδου ή γεωγραφικής περιοχής, μπορούν, κατόπιν διαβουλεύσεων με τους κοινωνικούς εταίρους σε εθνικό επίπεδο και βάσει συμφωνίας που συνάπτουν με αυτούς, να ορίσουν ρυθμίσεις σχετικά με τις βασικές συνθήκες εργασίας και απασχόλησης που να παρεκκλίνουν από την αρχή που ορίζεται με την παράγραφο 1. Στις ρυθμίσεις αυτές προβλέπεται ενδεχομένως ικανό χρονικό διάστημα για την εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης.

Οι ρυθμίσεις για τις οποίες γίνεται λόγος στην παρούσα παράγραφο συνάδουν με την κοινοτική νομοθεσία και είναι επαρκώς ακριβείς και προσιτές ώστε οι σχετικοί τομείς και επιχειρήσεις να μπορούν να αναγνωρίζουν και να πληρούν τις υποχρεώσεις τους. Ειδικότερα, τα κράτη μέλη διευκρινίζουν, σύμφωνα με το άρθρο 3 παράγραφος 2, αν τα επαγγελματικά συστήματα ασφάλισης, περιλαμβανομένων των συνταξιοδοτικών συστημάτων, των συστημάτων παροχών σε περίπτωση ασθένειας ή των συστημάτων χρηματοδοτικής συμμετοχής εμπίπτουν στις βασικές συνθήκες εργασίας και απασχόλησης της παραγράφου 1. Οι εν λόγω ρυθμίσεις δεν θίγουν τυχόν εξίσου ευνοϊκές ή ευνοϊκότερες για τους εργαζόμενους συμφωνίες σε εθνικό, περιφερειακό, τοπικό ή κλαδικό επίπεδο.

5. Τα κράτη μέλη λαμβάνουν τα αναγκαία μέτρα, σύμφωνα με την εθνική νομοθεσία και/ή πρακτική, για να αποτραπεί η καταχρηστική εφαρμογή του παρόντος άρθρου και ειδικότερα να αποτραπούν οι διαδοχικές αλλαγές της θέσης απασχόλησης που αποσκοπούν σε καταστρατήγηση των διατάξεων της παρούσας οδηγίας. Τα κράτη μέλη ενημερώνουν την Επιτροπή για τυχόν λήψη τέτοιων μέτρων.

Άρθρο 6

Πρόσβαση σε θέση εργασίας, συλλογικές εγκαταστάσεις και επαγγελματική κατάρτιση

1. Οι προσωρινά απασχολούμενοι ενημερώνονται για τυχόν κενές θέσεις εργασίας στον έμμεσο εργοδότη, προκειμένου να έχουν τις ίδιες δυνατότητες με τους άλλους εργαζόμενους της επιχείρησης να προσληφθούν σε μόνιμες θέσεις εργασίας. Η ενημέρωση αυτή μπορεί να παρέχεται με γενική ανακοίνωση αναρτημένη σε κατάλληλο σημείο μέσα στην επιχείρηση για την οποία και υπό την επίβλεψη της οποίας τοποθετούνται οι προσωρινά απασχολούμενοι.

2. Τα κράτη μέλη λαμβάνουν όλα τα απαιτούμενα μέτρα ώστε να είναι άκυρες ή ακυρώσιμες τυχόν ρήτρες οι οποίες απαγορεύουν ή παρακωλύουν τη σύναψη σύμβασης εργασίας ή σχέσης εξαρτημένης εργασίας μεταξύ του έμμεσου εργοδότη και του προσωρινά απασχολούμενου μετά τη λήξη της τοποθέτησής του.

Η παρούσα παράγραφος δεν θίγει διατάξεις δυνάμει των οποίων οι εταιρείες προσωρινής απασχόλησης λαμβάνουν εύλογο αντάλλαγμα για τις υπηρεσίες που παρέχουν στον έμμεσο εργοδότη όσον αφορά την τοποθέτηση, την πρόσληψη και την κατάρτιση των προσωρινά απασχολούμενων.

3. Οι εταιρείες προσωρινής απασχόλησης δεν ζητούν αμοιβή από τους εργαζομένους ως αντάλλαγμα της πρόσληψής τους σε έμμεσο εργοδότη ή, σε περίπτωση που συνάπτουν σύμβαση εργασίας ή σχέση εξαρτημένης εργασίας με τον έμμεσο εργοδότη, μετά την εκτέλεση εργασίας στον εν λόγω έμμεσο εργοδότη.

4. Υπό την επιφύλαξη του άρθρου 5 παράγραφος 1, οι προσωρινά απασχολούμενοι έχουν πρόσβαση στις ανέσεις ή τις συλλογικές εγκαταστάσεις του έμμεσου εργοδότη, ιδίως δε στα κυλικεία, τους παιδικούς σταθμούς και τα μεταφορικά μέσα, με τους ίδιους όρους που ισχύουν για τους εργαζόμενους που απασχολούνται απ' ευθείας από την εν λόγω επιχείρηση, εκτός εάν αντικειμενικοί λόγοι δικαιολογούν διαφορετική μεταχείριση.

5. Τα κράτη μέλη λαμβάνουν τα κατάλληλα μέτρα ή διευκολύνουν τον διάλογο μεταξύ κοινωνικών εταίρων, σύμφωνα με τις εθνικές παραδόσεις και πρακτικές τους, με σκοπό:

- α) να βελτιωθεί η πρόσβαση των προσωρινά απασχολούμενων στην κατάρτιση και στους παιδικούς σταθμούς που παρέχουν οι εταιρείες προσωρινής απασχόλησης, ακόμη και κατά τις περιόδους μεταξύ των τοποθετήσεων, προκειμένου να προαχθεί η σταδιοδρομία και η απασχολησιμότητα τους·
- β) να βελτιωθεί η πρόσβαση των προσωρινά απασχολούμενων στην κατάρτιση που παρέχεται στους εργαζομένους του έμμεσου εργοδότη.

Άρθρο 7

Εκπροσώπηση των προσωρινά απασχολούμενων

1. Οι προσωρινά απασχολούμενοι συνυπολογίζονται, υπό προϋποθέσεις που καθορίζονται από τα κράτη μέλη, κατά τον υπολογισμό του ορίου που απαιτείται για τη σύσταση οργάνων εκπροσώπησης των εργαζομένων στην εταιρεία προσωρινής απασχόλησης, τα οποία προβλέπονται από το κοινοτικό και το εθνικό δίκαιο και τις συλλογικές συμβάσεις.

2. Τα κράτη μέλη μπορούν να θεσπίζουν ότι, υπό τις προϋποθέσεις που ορίζουν τα ίδια, οι προσωρινώς απασχολούμενοι εργαζόμενοι συνυπολογίζονται κατά τον υπολογισμό του ορίου που απαιτείται για τη σύσταση οργάνων εκπροσώπησης των εργαζομένων στον έμμεσο εργοδότη, τα οποία προβλέπονται από το κοινοτικό και το εθνικό δίκαιο και τις συλλογικές συμβάσεις, όπως εάν απασχολούνταν απευθείας από τον έμμεσο εργοδότη για το ίδιο χρονικό διάστημα.

3. Τα κράτη μέλη που επιλέγουν την εναλλακτική δυνατότητα της παραγράφου 2 δεν υποχρεούνται να εφαρμόζουν τις διατάξεις της παραγράφου 1.

Άρθρο 8

Ενημέρωση των εκπροσώπων των εργαζομένων

Υπό την επιφύλαξη αυστηρότερων ή/και ειδικότερων εθνικών και κοινοτικών διατάξεων για την ενημέρωση και τη διαβούλευση και, ιδίως, της οδηγίας 2002/14/EK του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, της 11ης Μαρτίου 2002, περί θεσπίσεως γενικού πλαισίου ενημερώσεως και διαβουλεύσεως των εργαζομένων στην Ευρωπαϊκή Κοινότητα ⁽⁷⁾, ο έμμεσος εργοδότης υποχρεούται να παρέχει κατάλληλες πληροφορίες για τη χρήση προσωρινά απασχολουμένων, όταν ενημερώνει τα όργανα εκπροσώπησης των εργαζομένων, τα οποία συνιστώνται σύμφωνα με την εθνική και κοινοτική νομοθεσία, σχετικά με την κατάσταση που επικρατεί εντός της επιχείρησης όσον αφορά την απασχόληση.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ III

ΤΕΛΙΚΕΣ ΔΙΑΤΑΞΕΙΣ

Άρθρο 9

Στοιχειώδεις απαιτήσεις

1. Η παρούσα οδηγία δεν θίγει το δικαίωμα των κρατών μελών να εφαρμόζουν ή να θεσπίζουν νομοθετικές, κανονιστικές ή διοικητικές διατάξεις ευνοϊκότερες προς τους εργαζομένους ή να διευκολύνουν ή να επιτρέπουν τη σύναψη από τους κοινωνικούς εταίρους συλλογικών συμβάσεων ευνοϊκότερων προς τους εργαζομένους.
2. Η εφαρμογή της παρούσας οδηγίας δεν αποτελεί επ' ουδενί επαρκή αιτιολογία για την υποβάθμιση του γενικού επιπέδου προστασίας των εργαζομένων στους τομείς που αυτή καλύπτει, υπό την επιφύλαξη πάντως των δικαιωμάτων των κρατών μελών ή/και των κοινωνικών εταίρων να θεσπίζουν, λαμβάνοντας υπόψη τους την εξέλιξη των συνθηκών, νομοθετικές, κανονιστικές ή συμβατικές ρυθμίσεις διαφορετικές από τις ισχύουσες κατά την έκδοση της παρούσας οδηγίας, υπό την προϋπόθεση πάντοτε ότι τηρούνται οι στοιχειώδεις απαιτήσεις της παρούσας οδηγίας.

Άρθρο 10

Κυρώσεις

1. Τα κράτη μέλη θεσπίζουν τα δέοντα μέτρα για τις περιπτώσεις μη τήρησης της παρούσας οδηγίας από εταιρείες προσωρινής απασχόλησης ή έμμεσους εργοδότες. Συγκεκριμένα, τα κράτη μέλη μεριμνούν ώστε να υπάρχουν κατάλληλες διοικητικές ή δικαστικές διαδικασίες που να επιβάλλουν την τήρηση των υποχρεώσεων που απορρέουν από την παρούσα οδηγία.
2. Τα κράτη μέλη θεσπίζουν κανόνες για τις κυρώσεις που εφαρμόζονται σε περιπτώσεις παράβασης των εθνικών διατάξεων για την εφαρμογή της παρούσας οδηγίας και λαμβάνουν κάθε αναγκαίο μέτρο για να εξασφαλίσουν την εφαρμογή τους. Οι προβλεπόμενες κυρώσεις πρέπει να είναι αποτελεσματικές, ανάλογες και

αποτρεπτικές. Τα κράτη μέλη κοινοποιούν τις εν λόγω διατάξεις στην Επιτροπή το αργότερο στις 5 Δεκεμβρίου 2011. Τα κράτη μέλη κοινοποιούν στην Επιτροπή κάθε μεταγενέστερη τροποποίηση των διατάξεων αυτών εντός εύλογου χρονικού διαστήματος. Τα κράτη μέλη μεριμνούν ιδίως ώστε οι εργαζόμενοι ή/και οι εκπρόσωποί τους να έχουν στη διάθεσή τους τα κατάλληλα μέσα για την εκτέλεση των υποχρεώσεων που υπέχουν από την παρούσα οδηγία.

Άρθρο 11

Εφαρμογή

1. Τα κράτη μέλη θεσπίζουν και δημοσιεύουν τις αναγκαίες νομοθετικές, κανονιστικές και διοικητικές διατάξεις για να συμμορφωθούν με την παρούσα οδηγία το αργότερο στις 5 Δεκεμβρίου 2011 ή διασφαλίζουν ότι οι κοινωνικοί εταίροι θεσπίζουν τις αναγκαίες διατάξεις μέσω συμφωνίας, οπότε τα κράτη μέλη οφείλουν να λαμβάνουν κάθε απαραίτητο μέτρο που να τους επιτρέπει ανά πάσα στιγμή να εξασφαλίζουν την επίτευξη των στόχων της παρούσας οδηγίας. Ενημερώνουν αμέσως την Επιτροπή σχετικά.
2. Όταν τα κράτη μέλη θεσπίζουν τις εν λόγω διατάξεις, αυτές περιέχουν αναφορά στην παρούσα οδηγία ή συνοδεύονται από την αναφορά αυτή κατά την επίσημη δημοσίευσή τους. Ο τρόπος της αναφοράς αποφασίζεται από τα κράτη μέλη.

Άρθρο 12

Επανεξέταση από την Επιτροπή

Το αργότερο στις 5 Δεκεμβρίου 2013, η Επιτροπή επανεξετάζει, σε συνεννόηση με τα κράτη μέλη και τους κοινωνικούς εταίρους σε κοινοτικό επίπεδο, την εφαρμογή της παρούσας οδηγίας, προκειμένου, εφόσον χρειάζεται, να προτείνει τις αναγκαίες τροποποιήσεις.

Άρθρο 13

Έναρξη ισχύος

Η παρούσα οδηγία τίθεται σε ισχύ την ημέρα της δημοσίευσής της στην *Επίσημη Εφημερίδα της Ευρωπαϊκής Ένωσης*.

Άρθρο 14

Αποδέκτες

Η παρούσα οδηγία απευθύνεται στα κράτη μέλη.
Στρασβούργο, 19 Νοεμβρίου 2008.

Για το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο

Ο Πρόεδρος

H.-G. PÖTTERING

Για το Συμβούλιο

⁽¹⁾ ΕΕ C 61 της 14.3.2003, σ. 124.

⁽²⁾ Γνώμη του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου της 21ης Νοεμβρίου 2002 (ΕΕ C 25 E της 29.1.2004, σ. 368), κοινή θέση του Συμβουλίου της 15ης Σεπτεμβρίου 2008 και θέση του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου της 22ας Οκτωβρίου 2008 (δεν έχει ακόμη δημοσιευθεί στην Επίσημη Εφημερίδα).

⁽³⁾ ΕΕ C 303 της 14.12.2007, σ. 1.

⁽⁴⁾ Η UNICE άλλαξε την ονομασία της σε BUSINESSEUROPE τον Ιανουάριο του 2007.

⁽⁵⁾ ΕΕ L 206 της 29.7.1991, σ. 19.

⁽⁶⁾ ΕΕ L 18 της 21.1.1997, σ. 1.

⁽⁷⁾ ΕΕ L 80 της 23.3.2002, σ. 29.

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ II

ΣΥΜΒΑΣΗ ΔΑΝΕΙΣΜΟΥ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Στην Αθήνα σήμερα την/...../1998 μεταξύ αφενός της Ανώνυμης Εταιρίας με την επωνυμία “.....X.....” που εδρεύει στην Αθήνα, οδός, εκπροσωπείται νόμιμα για την υπογραφή της παρούσας από τον αυτής κ. και εφεξής θα καλείται “....” και αφετέρου τηςΨ..... με την επωνυμία, που εδρεύει στ.....(.....), εκπροσωπείται νόμιμα για την υπογραφή της παρούσας από αυτής κ. και εφεξής θα καλείται “Δανειζόμενη” εκ τρίτου δε του κατοίκου ο οποίος εφεξής θα καλείται “μισθωτός”, συμφωνούνται και συν ομολογούνται τα ακόλουθα:

1. Η Χ έχει προσλάβει με σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου το μισθωτό για να προσφέρει τις υπηρεσίες του ως από .../.../.....

2. Η Χ αναλαμβάνει την υποχρέωση να δανείσει και δανείζει τον πιο πάνω μισθωτό στην δανειζόμενη από και για το χρονικό διάστημα που ορίζεται πιο κάτω στον όρο 6, ο δε μισθωτός συναινεί ρητά, ανεπιφύλακτα και αμετάκλητα να παρέχει τις υπηρεσίες του στην δανειζόμενη κατά το εν λόγω χρονικό διάστημα ως

3. Με την παρούσα δεν δημιουργείται κανενός είδους σύμβαση ή σχέση εργασίας μεταξύ του μισθωτού και της δανειζόμενης, η οποία δεν αναλαμβάνει καμία υποχρέωση έναντι του μισθωτού, ο μισθωτός δε, δεν έχει απολύτως καμία αξίωση κατά της δανειζόμενης.

4. Καθ’ όλη τη διάρκεια ισχύος της σύμβασης αυτής διατηρείται η σύμβαση εργασίας μεταξύ του μισθωτού και της Χ, ως μόνης εργοδότης, η οποία εξακολουθεί να έχει όλες τις υποχρεώσεις που απορρέουν από τη σύμβασή της με το μισθωτό.

5. Ο μισθωτός καθ’ όλη τη διάρκεια ισχύος της σύμβασης αυτής, θα αναφέρεται για οργανωτικά και πειθαρχικά θέματα μόνον στη δανειζόμενη. Σε περίπτωση παραπτώματος του μισθωτού, το οποίο θα έδινε το δικαίωμα στη δανειζόμενη να λάβει πειθαρχικά μέτρα, αυτά θα ληφθούν με την έγκριση και από κοινού με την Χ. Τα εν λόγω παραπτώματα θα θεωρούνται ως παραπτώματα κατά της Χ.

6. Η διάρκεια της σύμβασης δανεισμού συμφωνείται μέχρι Η σύμβαση πάντως κατά τη διάρκεια της ισχύος της ως άνω, μπορεί να καταγγελθεί

οποτεδήποτε ελευθέρως και αζημίως, είτε από την Χ είτε από τη δανειζόμενη, με έγγραφη δήλωση του ενός μέρους προς το άλλο και κοινοποίηση στο μισθωτό 15 ημέρες πριν από την ημερομηνία ισχύος της καταγγελίας.

7. Με την καθ' οιονδήποτε τρόπο λήξη ή λύση της σύμβασης αυτής, ο μισθωτός θα επανέλθει στην Χ και θα προσφέρει τις υπηρεσίες που προσέφερε πριν από την υπογραφή της παρούσας. Ο μισθωτός κατά την επάνοδό του στην Χ δεν θα έχει καμία απολύτως αξίωση κατά της Χ για αποδοχές υψηλότερες από εκείνες που θα ελάμβανε εάν δεν είχε μεσολαβήσει ο δανεισμός του στη δανειζόμενη. Ο μισθωτός παραιτείται ρητά, ανεπιφύλακτα και αμετάκλητα από κάθε δικαίωμά του και κάθε αξίωσή του κατά της Χ και της δανειζόμενης από και εξαιτίας του κατά τα ανωτέρω δανεισμού του.

8. Καθ' όλη τη διάρκεια ισχύος της σύμβασης δανεισμού, η Χ θα παραμένει η μόνη εργοδότης του μισθωτού και θα έχει όλες τις υποχρεώσεις που απορρέουν από τη σύμβασή της με το μισθωτό. Ειδικότερα αναλαμβάνει εξ ολοκλήρου με δικές της δαπάνες την καταβολή των αποδοχών του μισθωτού και επίσης την καταβολή των δώρων Χριστουγέννων και Πάσχα και επιδόματος αδείας, αμοιβή για την υπερεργασία ή υπερωρίες, ή εργασία κατά την Κυριακή ή αργία και εν γένει όλες τις τακτικές και έκτακτες παροχές, τις εισφορές προς το ΙΚΑ και προς κάθε άλλο ασφαλιστικό ταμείο κυρίας ή επικουρικής ασφάλισης. Αν η δανειζόμενη υποχρεωθεί να καταβάλει οποιοδήποτε χρηματικό ποσό εξ' αφορμής της συμβάσεως εργασίας του μισθωτού, θα δικαιούται να απαιτήσει ισόποσο χρηματικό ποσό από και σε βάρος της Χ.

9. Η δανειζόμενη για τον άνω δανεισμό του μισθωτού θα καταβάλει στην Χ ως αμοιβή το ποσόν των ευρώ (.....) για κάθε μήνα απασχόλησης του μισθωτού στη δανειζόμενη. Επίσης, η δανειζόμενη υποχρεούται να καταβάλει στην Χ και την εκάστοτε αναλογία επί της αποζημίωσης καταγγελίας της συμβάσεως του μισθωτού. Πέραν του πιο πάνω ποσού η δανειζόμενη δεν είναι υποχρεωμένη να καταβάλει κανένα άλλο ποσό στην, με την επιφύλαξη του πιο κάτω όρου 10 του παρόντος. Το ποσό της αμοιβής θα καταβάλλεται από τη δανειζόμενη το πρώτο δεκαήμερο του επομένου μηνός από την έκδοση του σχετικού Τ.Π.Υ. από την Χ.

10. Η δανειζόμενη εταιρία ευθύνεται για κάθε ατύχημα το οποίο τυχόν θα συμβεί στον μισθωτό κατά την εκτέλεση και συνεπεία της εργασίας ταύτης.

11. Σε περίπτωση που, λόγω εργατικού ατυχήματος στο μισθωτό κατά την απασχόλησή του στη δανειζόμενη, υποχρεωθεί η Χ σε καταβολή προς το μισθωτό οιασδήποτε αποζημιώσεως, η Χ θα δικαιούται να αναζητήσει ισόποσο χρηματικό ποσό

από και σε βάρος της δανειζόμενης. Το παρόν συντάχθηκε σε τρία πρωτότυπα και κάθε συμβαλλόμενο μέρος πήρε από ένα.

Για την X

Για τη δανειζόμενη

Ο μισθωτός

ABSTRACT

In recent years European countries as well as the economic crisis have also faces social changes with drastic impact on structure and statute. The labour market is a field which has faced alterations as a result of promoting the change in the way work is managed with ultimate goal the increase of competitiveness in European Union.

In this dissertation the concept of hiring staff from temporary work agencies is examined, both in the Greek and European labour market which is expanding on the basis of minimizing labour protection, under the new work relations with changes in employment law. The purpose of this research is to present findings on the laws implemented, their evolution and whether they are applied in practice or withheld to serve this form of flexible working, under the European Union and Directive for temporary agency work.

The findings of the qualitative research conducted through interviews with people that currently or in the past have found work through a temporary work agency indicate that this practice generates economic benefits to private employment services as well as the businesses that hires temporary agency workers overcoming barriers and rights that are in place with permanent contracts.

Key words: temporary agency work, temporary agency worker,
private employment services