ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΜΑΚΕΔΟΝΙΑΣ
ΔΙΑΤΜΗΜΑΤΙΚΟ ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΟ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ
ΣΤΗ ΔΙΟΙΚΗΣΗ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ (MBA EXECUTIVE)

ΔΙΠΛΩΜΑΤΙΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ:

ΠΡΟΣΩΡΙΝΗ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ ΜΕΣΩ ΕΤΑΙΡΕΙΑΣ ΠΡΟΣΩΡΙΝΗΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ ΣΤΗΝ ΕΥΡΩΠΑΪΚΗ ΕΝΩΣΗ ΚΑΙ ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ

ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΗ ΦΟΙΤΗΤΡΙΑ:
ΕΛΕΝΗ ΓΙΑΝΝΑΚΟΥΛΟΠΟΥΛΟΥ

ΥΠΕΥΘΥΝΟΣ ΚΑΘΗΓΗΤΗΣ:
ΔΗΜΗΤΡΙΟΣ ΜΙΧΑΗΛ

30/1/2003

ΠΡΟΣΩΡΙΝΗ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ

ΜΕΣΩ ΕΤΑΙΡΕΙΑΣ

ΠΡΟΣΩΡΙΝΗΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ

ΣΤΗΝ ΕΥΡΩΠΑΪΚΗ ΕΝΩΣΗ

ΚΑΙ ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ

ΚΑΤΑΛΟΓΟΣ ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΩΝ

1 ΕΙΣΑΓΩΓΗ **3**

2 ΕΝΝΟΙΑ ΤΟΥ ΦΑΙΝΟΜΕΝΟΥ ΚΑΙ ΘΕΣΜΙΚΟ ΠΛΑΙΣΙΟ ΑΥΤΟΥ **8**

2.1 ΟΡΙΣΜΟΣ ΠΡΟΣΩΡΙΝΗΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ ΜΕΣΩ ΕΤΑΙΡΕΙΩΝ ΠΡΟΣΩΡΙΝΗΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ (ΕΠΑ). ΔΙΑΧΩΡΙΣΜΟΣ ΑΠΟ ΣΥΓΓΕΝΕΙΣ ΕΝΝΟΙΕΣ. 8

2.2 ΛΟΓΟΙ ΑΝΑΠΤΥΞΗΣ ΤΗΣ ΠΡΟΣΩΡΙΝΗΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ ΜΕΣΩ ΕΠΑ. 12

2.3 ΕΚΤΑΣΗ ΤΟΥ ΦΑΙΝΟΜΕΝΟΥ 16

2.4 ΟΙ ΝΟΜΟΘΕΤΙΚΕΣ ΡΥΘΜΙΣΕΙΣ ΣΤΗΝ ΕΥΡΩΠΑΪΚΗ ΕΝΩΣΗ 20

2.5 ΟΙ ΙΔΙΑΙΤΕΡΕΣ ΠΕΡΙΠΤΩΣΕΙΣ ΤΗΣ ΙΣΠΑΝΙΑΣ ΚΑΙ ΤΗΣ ΙΤΑΛΙΑΣ 34

2.6 ΟΙ ΝΟΜΟΘΕΤΙΚΕΣ ΡΥΘΜΙΣΕΙΣ ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ 38

2.7 Ο ΡΟΛΟΣ ΤΩΝ ΚΟΙΝΩΝΙΚΩΝ ΕΤΑΙΡΩΝ 45

3 ΟΙ ΤΡΕΙΣ ΣΥΜΜΕΤΕΧΟΝΤΕΣ ΣΤΗΝ ΠΡΟΣΩΡΙΝΗ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ ΜΕΣΩ ΕΠΑ- ΕΥΡΗΜΑΤΑ ΣΧΕΤΙΚΗΣ ΕΜΠΕΙΡΙΚΗΣ ΕΡΕΥΝΑΣ **55**

3.1 Η ΕΤΑΙΡΕΙΑ ΠΡΟΣΩΡΙΝΗΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ (ΕΠΑ) 57

3.1.1 ΕΥΡΗΜΑΤΑ ΕΜΠΕΙΡΙΚΗΣ ΕΡΕΥΝΑΣ *63*

3.2 Ο ΠΡΟΣΩΡΙΝΑ ΑΠΑΣΧΟΛΟΥΜΕΝΟΣ 68

3.2.1 ΕΥΡΗΜΑΤΑ ΕΜΠΕΙΡΙΚΗΣ ΕΡΕΥΝΑΣ *69*

3.2.2 ΠΛΕΟΝΕΚΤΗΜΑΤΑ ΚΑΙ ΜΕΙΟΝΕΚΤΗΜΑΤΑ ΓΙΑ ΤΟΥΣ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΥΣ *70*

3.3 Η ΕΤΑΙΡΕΙΑ ΧΡΗΣΤΗΣ ΠΡΟΣΩΡΙΝΗΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ ΜΕΣΩ ΕΠΑ 74

3.3.1 ΕΥΡΗΜΑΤΑ ΕΜΠΕΙΡΙΚΗΣ ΕΡΕΥΝΑΣ *77*

3.3.2 ΠΛΕΟΝΕΚΤΗΜΑΤΑ ΚΑΙ ΜΕΙΟΝΕΚΤΗΜΑΤΑ ΓΙΑ ΤΙΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΙΣ ΧΡΗΣΤΕΣ *79*

4 ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΙΚΕΣ ΠΑΡΑΤΗΡΗΣΕΙΣ **82**

5 ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ **86**

1 ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Από τη δεκαετία του 1980, και με αφορμή την οικονομική ύφεση, οι ευρωπαϊκές κοινωνίες ενδιαφέρθηκαν για την ευελιξία των αγορών, την ελαστικοποίηση και τη φιλελευθεροποίηση των πολιτικών απασχόλησης, προκειμένου να εξασφαλιστεί η βιωσιμότητα του κοινωνικού συστήματος της Ευρώπης, σε μία οικονομία έντονα ανταγωνιστική. Βασικό χαρακτηριστικό της συζήτησης αυτής είναι η αναπόφευκτη αντιπαράθεση μεταξύ δύο διαφορετικών εμπειριών: Από τη μία πλευρά η υποτιθέμενη αποτελεσματικότητα των λιγότερο ρυθμισμένων αγορών εργασίας (ΗΠΑ, Ιαπωνία) και από την άλλη οι «ασφυκτικές» πολιτικές προστασίας της απασχόλησης που εφαρμόζουν κατά κανόνα οι ευρωπαϊκές χώρες (κράτος – πρόνοιας). Ο προστατευτισμός αυτός θεωρήθηκε ως μία από τις κυριότερες αιτίες του μειωμένου βαθμού απασχόλησης στην Ευρώπη (Ευρωσκλήρωση)[1]. Υπάρχει δηλαδή αρνητική συσχέτιση μεταξύ κοινωνικής προστασίας και οικονομικής ευελιξίας, λύση δε στο πρόβλημα της ανεργίας μπορεί να δώσει η απελευθέρωση των αγορών εργασίας και ο περιορισμός των κοινωνικών μέτρων προστασίας της απασχόλησης.[2]

Επομένως, η ανάγκη επίτευξης μίας σταθερής και υψηλής ανταγωνιστικότητας στο πλαίσιο της παγκοσμιοποίησης της οικονομίας, της τεχνολογικής επανάστασης και της οικονομίας της γνώσης (που βασίζεται στην καινοτομία) απαιτεί μεγαλύτερη ικανότητα προσαρμογής εκ μέρους των επιχειρήσεων και των εργαζομένων. Επιβάλλεται να προωθηθούν πιο ευέλικτες μορφές οργάνωσης της εργασίας και να μεταρρυθμιστεί το κανονιστικό, συμβατικό και νομοθετικό περιβάλλον, με σκοπό την καλύτερη εναρμόνιση ευελιξίας και ασφάλειας, αλλά επίσης και τη δημιουργία περισσότερων και καλύτερων θέσεων εργασίας[3].

Ουσιαστικά δηλαδή, κάτω από την έντονη επιρροή του διεθνούς ανταγωνισμού, των ταχύτατων αλλαγών στην οργάνωση και στην παραγωγή αλλά και των αλλαγών στις ανάγκες των εργαζομένων, διαφοροποιούνται ριζικά οι εργασιακές σχέσεις[4]. Προκύπτει έτσι ένα νέο, ευέλικτο μοντέλο απασχόλησης που ανταποκρίνεται στις

---

[1] Άτυπες μορφές εργασίας και κοινωνική ασφάλιση Μ. Δόκα ΕΠΙΘΕΩΡΗΣΗ ΔΙΚΑΙΟΥ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΑΣΦΑΛΙΣΕΩΣ τεύχος 8/512

[2] Διεθνής διάσταση μιας ευέλικτης αλλά κοινωνικά αποδεκτής πολιτικής απασχόλησης Γ. Σπυρόπουλου Ε.Ε.Δ. τόμος 57

[3] Από την Αιτιολογική Έκθεση της πρότασης ΟΔΗΓΙΑΣ ΤΟΥ ΕΥΡΩΠΑΪΚΟΥ ΚΟΙΝΟΒΟΥΛΙΟΥ ΚΑΙ ΤΟΥ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟΥ περί των όρων εργασίας των προσωρινά απασχολούμενων μέσω εταιρείας προσωρινής απασχόλησης.

[4] Temporary work and labour law – Roger Blanpain

σύγχρονες απαιτήσεις, και που βασίζεται κατά μέγα μέρος στις «άτυπες» μορφές εργασίας, που είναι πιο εύκολα προσαρμόσιμες στο ανταγωνιστικό οικονομικό σύστημα.

Οι «άτυπες» μορφές απασχόλησης δεν είναι βέβαια πρωτοεμφανιζόμενες σχέσεις εργασίας. Έχουν ιστορία πολλών δεκαετιών. Τώρα όμως, και σε συνδυασμό με την προαναφερόμενη συγκυρία, παρατηρείται έξαρση του φαινομένου[5]. Γίνεται λόγος για ποσοτική και ποιοτική «έκρηξη» σε αυτές τις μορφές απασχόλησης. Έτσι οι εργαζόμενοι διασπώνται πλέον σε δύο κατηγορίες: Στην πρώτη ανήκουν όσοι εργάζονται κάτω από συνθήκες «εξασφαλιστικής» νομικής προστασίας που τους παρέχει καταρχήν η τυπική σχέση εργασίας (αορίστου χρόνου και πλήρους απασχόλησης συμβάσεις), ενώ στη δεύτερη υπάγονται όσοι εξαιτίας του συνδέσμου τους με νέες μορφές εργασίας βρίσκονται κατά κανόνα σε επισφαλή θέση, και τούτο διότι η υπαγωγή των άτυπων μορφών εργασίας στο προστατευτικό πεδίο του δικαίου (τόσο από πλευράς Εργατικού Δικαίου, όσο και από πλευράς Δικαίου Κοινωνικών Ασφαλίσεων) είναι σε πολλά σημεία προβληματική[6].

Στο σημείο αυτό σκόπιμο είναι να διευκρινίσουμε καταρχήν τι σημαίνει «άτυπη» απασχόληση και ποιες μορφές εργασίας υπάγονται στο χαρακτηρισμό αυτό.

Σύμφωνα με αποφάσεις του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και της Ευρωπαϊκής Επιτροπής, ένας γενικός ορισμός της άτυπης σύμβασης ή άτυπης εργασιακής σχέσης είναι ο ακόλουθος:[7]

"άτυπη σύμβαση ή άτυπη εργασιακή σχέση, νοείται κάθε δραστηριότητα που ασκεί ένας εργαζόμενος στο πλαίσιο σύμβασης ή εργασιακής σχέσης άλλης από τη σύμβαση αορίστου χρόνου με πλήρες ωράριο, και η οποία ενέχει στοιχεία αβεβαιότητας, λόγω ιδίως:

- Της βραχείας διάρκειας της απασχόλησης
- Του μικρού αριθμού εργάσιμων ωρών
- Της εναλλαγής μεταξύ περιόδων εργασίας και περιόδων μη εργασίας
- Του αποκλεισμού του προσώπου de jure ή de facto, από τις νομικές, κανονιστικές ή συμβατικές διατάξεις που ισχύουν για τους μισθωτούς με πλήρη απασχόληση.
- Της ύπαρξης παρεκβατικού νομικού καθεστώτος που μειώνει τα επίπεδα προστασίας

---

[5] Μερική απασχόληση και ασφάλιση Γ. Ψηλού Δ.Ε.Ν. 44/1988

[6] Μ. Δόκα οπ.π.

[7] Άτυπη εργασία στη Θεσσαλονίκη – Μία έρευνα στις Επιθεωρήσεις Εργασίας Σ. Γκιάλης.

- Του πολυδιάστατου χαρακτήρα των εργασιακών σχέσεων με πλήθος εργοδοτών
- Της έλλειψης κάθε οργανωτικής ενσωμάτωσης στην επιχείρηση που προσφέρει την εργασία
- Του γεγονότος ότι η εργασία γίνεται στην οικία του εργαζόμενου».

Σύμφωνα με τα παραπάνω μια κατηγοριοποίηση των βασικών άτυπων μορφών απασχόλησης, που καλύπτει τις κυρίαρχες μορφές του πολυδιάστατου αυτού φαινομένου είναι η ακόλουθη:

1. Μερική απασχόληση (part – time work)
2. Συμβάσεις ορισμένου χρόνου (limited – time)
3. Προσωρινή απασχόληση(temporary work)
4. Διακυμαινόμενος και διασπαρμένος χρόνος εργασίας έξω από κοινωνικές συνήθειες.
5. Αυτοαπασχολούμενοι και υπεργολάβοι
6. Συμβοηθούντα μέλη οικογενειών
7. Αμειβόμενη εργασία στο σπίτι
8. Απασχόληση στην παραοικονομία
9. Απασχόληση με διακανονισμούς / μείωση μισθών
10. Σεμινάρια επαγγελματικής κατάρτισης και μαθητεία
11. Άλλες μορφές απασχόλησης, δημιουργηθείσες από κρατικές αρχές
12. Εργασία ανηλίκων
13. Πολλαπλή απασχόληση.

Γίνεται προφανές επομένως ότι η «άτυπη» απασχόληση (atypical work) ειναι μία πολύμορφη και πολυδιάστατη έννοια που συμπεριλαμβάνει μεγάλη ποικιλία μορφών εργασίας (ακόμη και βρισκόμενων στο περιθώριο του νόμου).

Στην παρούσα εργασία θα ασχοληθούμε με την προσωρινή απασχόληση, και μάλιστα με την εξειδικευμένη μορφή της προσωρινής απασχόλησης μέσω εταιρείας προσωρινής απασχόλησης (ΕΠΑ) (temporary agency work). Η επιλογή μεταξύ των υπολοίπων μορφών άτυπης εργασίας έγινε εξαιτίας του ιδιαίτερου ενδιαφέροντος που παρουσιάζει λόγω της ιδιόμορφης φύσης της (τριμερής σχέση που συμπεριλαμβάνει δύο είδη συμβάσεων), των προβλημάτων και των προκλήσεων που δημιουργεί η ρύθμισή της και λόγω της ραγδαίας αύξησης της (κατά τη δεκαετία του 1990 η προσωρινή απασχόληση μέσω ΕΠΑ είναι η πιο ραγδαία αυξανόμενη μορφή άτυπης απασχόλησης. Σύμφωνα με έρευνα που διεξήγαγε το Ευρωπαϊκό Ίδρυμα για τη Βελτίωση των Συνθηκών Διαβίωσης και Εργασίας, από το 1992 έχει τουλάχιστον διπλασιασθεί σε όλα τα κράτη μέλη της Ε.Ε. και έχει πενταπλασιασθεί σε χώρες όπως

η Δανία, η Ισπανία, η Ιταλία και η Σουηδία). Έτσι, αν και ως φαινόμενο εμφανίστηκε στην Ευρώπη το 19° αιώνα (και από το 17° και 18° αιώνα στην Ολλανδία και τη Μεγ. Βρετανία αντίστοιχα) και στη σύγχρονη μορφή του υπάρχει από τα τέλη του '40 αρχές '50, κυρίως στη Γαλλία, τη Μεγ. Βρετανία στην Ολλανδία και στις ΗΠΑ (η Manpower για παράδειγμα ιδρύθηκε το 1948), σήμερα, και σε συνδυασμό με τις προαναφερόμενες συνθήκες που ευνοούν αυτή τη μορφή απασχόλησης, γνωρίζει εξαιρετική άνθηση. Είναι χαρακτηριστικό ότι η Manpower θεωρείται ο μεγαλύτερος εργοδότης στον κόσμο με 3.500 γραφεία σε 54 διαφορετικές χώρες με 20.100 άτομα προσωπικό και πάνω από 2,5 εκ. προσωρινά απασχολούμενους. Η Adecco, ο άλλος γίγαντας στο χώρο, έχει 6.000 γραφεία σε 60 χώρες και 700.000 προσωρινά απασχολούμενους[8].

Κατανοούμε επομένως ότι η προσωρινή απασχόληση είναι ένα πολύ σημαντικό φαινόμενο στην αγορά εργασίας. Στην Ευρωπαϊκή Ένωση, περισσότερα από το 50% των ανέργων που βρήκαν εργασία κατά το 1995 κατέλαβε προσωρινές θέσεις (European Commission 1996 Employment Report). Βεβαίως η προσωρινή απασχόληση μέσω ΕΠΑ είναι μέρος μόνο της εικόνας, αυτό όμως δεν υποβαθμίζει τη σπουδαιότητά της. Η CIETT υπολογίζει ότι κατά μέσο όρο 3,5 εκ. άνθρωποι εργάζονται καθημερινά ως προσωρινά απασχολούμενοι μέσω πρακτορείων που είναι μέλη της (για την ακριβή έκταση του φαινομένου υπάρχει αναλυτικότερη αναφορά στο επόμενο κεφάλαιο). Επομένως η ιδιαίτερη ενασχόληση με την ιδιότυπη αυτή μορφή απασχόλησης και δικαιολογημένη είναι και παρουσιάζει ιδιαίτερο ενδιαφέρον.

Η προσέγγιση του φαινομένου επιχειρείται σε δύο ενότητες:

Στην πρώτη ενότητα αναλύεται η έννοια του φαινομένου και το θεσμικό πλαίσιο αυτού .Δίδονται ο ορισμός της προσωρινής απασχόλησης μέσω ΕΠΑ και διαχωρίζεται από τις συναφείς έννοιες της υπεργολαβίας, της τοποθέτησης μέσω πρακτορείου ευρέσεως εργασίας και της ευρύτερης προσωρινής απασχόλησης. Εξηγούνται οι λόγοι ανάπτυξης του φαινομένου και η παρούσα έκτασή του (με βάση στοιχεία της CIETT). Γίνεται αναφορά στις νομοθετικές ρυθμίσεις στην Ε.Ε. τόσο σε εθνικό επίπεδο (όπου καταγράφονται και τα κοινά στοιχεία στη νομοθεσία των κρατών-μελών) όσο και σε επίπεδο Ευρωπαϊκής Ένωσης (όπου καταγράφεται η πορεία έως την πρόταση-οδηγία του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου περί των όρων εργασίας των προσωρινά απασχολούμενων μέσω ΕΠΑ).Γίνεται μία ιδιαίτερη αναφορά στην Ισπανία και την Ιταλία για να αποδειχθεί η έντονη αλληλεπίδραση των νομοθετικών ρυθμίσεων και της έκτασης του φαινομένου. Αναλύεται η νομική προσέγγιση του ζητήματος στην Ελλάδα, από την εποχή της ανυπαρξίας συγκεκριμένων ρυθμίσεων έως το Ν.2956/2001. Τέλος γίνεται αναφορά στο ρόλο που καλούνται να παίξουν οι κοινωνικοί

[8] Statistics of CIETT(International Confederation of temporary work Businesses)

εταίροι τόσο στις υπόλοιπες χώρες μέλη της Ε.Ε (με ιδιαίτερη αναφορά στο ρόλο των κυβερνήσεων) όσο και στην Ελλάδα.

Στη δεύτερη ενότητα επιχειρείται η αναλυτικότερη παρουσίαση των τριών πρωταγωνιστών της τριμερούς σχέσης προσωρινής εργασίας μέσω ΕΠΑ Παρουσιάζεται η εταιρεία προσωρινής απασχόλησης και γίνεται ιδιαίτερη αναφορά στους τέσσερις γίγαντες του χώρου :Adecco, Manpower, Randstad, Vedior Καταγράφεται η ισχύουσα κατάσταση στην Ελλάδα και παρουσιάζονται οι τρεις ΕΠΑ που δραστηριοποιούνται στη Θεσσαλονίκη: Elof, Manpower, Adecco. Παρουσιάζεται ο προσωρινά απασχολούμενος, αναγράφονται τα χαρακτηριστικά του, τα πλεονεκτήματα και τα μειονεκτήματα που συνεπάγεται αυτή η μορφή απασχόλησης για τον εργαζόμενο. Τέλος, παρουσιάζεται η εταιρεία – χρήστης προσωρινής απασχόλησης, οι λόγοι για τους οποίους χρησιμοποιεί αυτή τη μορφή εργασίας, τα πλεονεκτήματα αλλά και τα πιθανά προβλήματα που μπορεί να προκύψουν.

Η προσέγγιση δε, πέρα από το θεωρητικό της μέρος, βασίζεται σε εμπειρική έρευνα που διεξήχθη σε επιχειρήσεις της Θεσσαλονίκης. Η έρευνα έγινε με τη χρησιμοποίηση ερωτηματολογίων σε συνδυασμό με συνεντεύξεις. Στα ερωτηματολόγια για τις εταιρείες προσωρινής απασχόλησης απάντησαν οι υπεύθυνοι (διευθυντές καταστημάτων) και των τριών ΕΠΑ που δραστηριοποιούνται στη Θεσσαλονίκη. Επίσης πολύ ενδιαφέρουσες ήταν οι πληροφορίες και οι επισημάνσεις του πρώην υπεύθυνου (έως πριν ένα χρόνο) μιας εκ των τριών ΕΠΑ , για τα πρώτα έτη λειτουργίας των εταιρειών αυτών και για την αντιμετώπισή τους τόσο από το ΣΒΒΕ όσο και από το Εργατικό Κέντρο. Το δεύτερο ερωτηματολόγιο, που απευθύνονταν σε επιχειρήσεις χρήστες, δυστυχώς απαντήθηκε μόνο από ένα υπεύθυνο . Ο περιορισμένος χρόνος των επιχειρηματιών σε συνδυασμό με την τάση απόκρυψης της χρήσης προσωρινά απασχολούμενων μέσω ΕΠΑ (εξαιτίας της έλλειψης κοινωνικής αποδοχής) ήταν οι κύριοι λόγοι της δυστοκίας στην απάντηση του ερωτηματολογίου και της λήψης ενός τόσο μικρού δείγματος. Αναγκαστικά λοιπόν η παρουσίαση των εταιρειών χρηστών είναι κυρίως θεωρητική και λιγότερο βασισμένη στην έρευνα .

2 ΕΝΝΟΙΑ ΤΟΥ ΦΑΙΝΟΜΕΝΟΥ ΚΑΙ ΘΕΣΜΙΚΟ ΠΛΑΙΣΙΟ ΑΥΤΟΥ

2.1 ΟΡΙΣΜΟΣ ΠΡΟΣΩΡΙΝΗΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ ΜΕΣΩ ΕΤΑΙΡΕΙΩΝ ΠΡΟΣΩΡΙΝΗΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ (ΕΠΑ). ΔΙΑΧΩΡΙΣΜΟΣ ΑΠΟ ΣΥΓΓΕΝΕΙΣ ΕΝΝΟΙΕΣ.

Σκόπιμο είναι εξαρχής να δοθεί ο ορισμός της έννοιας η «προσωρινή απασχόληση μέσω εταιρειών προσωρινής απασχόλησης» ή άλλως «προσωρινή απασχόληση μέσω πρακτορείων» (temporary agency work).

Πρόκειται για μία τριμερή ή τριγωνική σχέση που συνδέει τον εργαζόμενο, την εταιρεία που ενεργεί ως πρακτορείο προσωρινής απασχόλησης και την εταιρεία – χρήστη (user company) στης οποίας τη διάθεση τίθεται ο εργαζόμενος. Παρά την κοινή ορολογία, η πραγματικότητα διαφέρει από χώρα σε χώρα, τόσο ως προς τον ορισμό όσο και ως προς τη νομική θέση και πρακτική[9].

Σε γενικές γραμμές η προσωρινή απασχόληση μέσω ΕΠΑ μπορεί να ορισθεί ως «η δραστηριότητα μιας ιδιωτικής εταιρείας που προσλαμβάνει εργαζόμενους με σκοπό να τους θέσει στη διάθεση μίας άλλης εταιρείας, για εργασία προσωρινής φύσης» (R.Blanpain ρ.6,1993). Αυτός είναι ο ορισμός που ισχύει στο Βέλγιο, στο Λουξεμβούργο, στη Δανία, στη Γαλλία, στη Γερμανία και στην Ολλανδία. Στην Μεγάλη Βρετανία και στην Ιρλανδία η φύση της νομικής σχέσης ανάμεσα στον εργαζόμενο και την εταιρεία – χρήστη αφετέρου είναι ασαφής. Ο εργαζόμενος μπορεί να θεωρηθεί και ελεύθερος επαγγελματίας και το συμβόλαιό του με την εταιρεία (εάν υπάρχει) θεωρείται sui generis[10].

Στην Ιταλία επίσης είναι δυνατή η χρήση ανεξάρτητης προσωρινής απασχόλησης, ενώ στη Γερμανία η προσωρινή απασχόληση είναι κατ' όνομα μόνο προσωρινή και όσον αφορά το χρόνο που οι εργαζόμενοι παρέχουν τις υπηρεσίες τους στις εταιρείες – χρήστες, διότι η σχέση του εργαζόμενου με το πρακτορείο είναι αορίστου χρόνου.

Προσπερνώντας τις επιμέρους αυτές διαφοροποιήσεις, μπορούμε να δεχθούμε ως ορθό τον ακόλουθο ορισμό:

Προσωρινή απασχόληση μέσω πρακτορείων (travail interimaire) θεωρείται η σχέση εργασίας ενός εργαζόμενου με μία επιχείρηση προσωρινής απασχόλησης (η οποία θεωρείται ως εργοδότης), με βάση την οποία ο εργαζόμενος αναλαμβάνει την

---

[9] Temporary agency work in Europe eironline January 1999

[10] Temporary work and Labour Law R. Blanpain

υποχρεωση να δουλέψει για και κάτω από τον έλεγχο μίας τρίτης επιχειρήσης, η οποία θα χρησιμοποιεί τις υπηρεσίες του[11], ή πιο απλά:

Σε μία σχέση προσωρινής απασχόλησης, οι επιχειρήσεις προσωρινής απασχόλησης παρέχουν εργαζόμενους στους πελάτες τους για ένα ευρύ πεδίο βραχυπρόθεσμων, εξειδικευμένων απαιτήσεων[12].

Ο πλέον δόκιμος όμως ορισμός είναι αυτός που αναφέρεται στην πρόταση οδηγία του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου περί των όρων εργασίας των προσωρινά απασχολούμενων μέσω εταιρείας προσωρινής απασχόλησης:

«... σύμβαση εργασίας ή σχέση εργασίας μεταξύ, αφενός, εταιρειας προσωρινής απασχόλησης η οποία αποτελεί τον εργοδότη και, αφετέρου, του εργαζόμενου, ο οποίος τίθεται στη διάθεση χρήστριας επιχείρησης με σκοπό να εργασθεί για λογαριασμό και υπό τον έλεγχό της»[13].

Στο πνεύμα αυτό βρίσκεται και ο ορισμός που δίνει ο Έλληνας νομοθέτης:

«Ως προσωρινή απασχόληση νοείται η εργασία, η οποία παρέχεται σε άλλο 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 και επιτρέπεται μόνον υπό τους όρους και προϋποθέσεις των διατάξεων του παρόντος[14].

Η αναφορά του έλληνα νομοθέτη σε άμεσο και έμμεσο εργοδότη κάνει πολύ σαφή την ιδιαιτερότητα αυτής της μορφής απασχόλησης. Η παραδοσιακή διμερής συμβατική σχέση, μετατρέπεται σε τριμερή, αφού παρεμβάλλεται και ένα τρίτο συμβαλλόμενο μέρος (η εταιρεία προσωρινής απασχόλησης). Έτσι συνδυάζονται στοιχεία εμπορικής και εργασιακής σύμβασης. Έχουμε στην ουσία δύο διαφορετικές συμβάσεις: μία εργασιακή ανάμεσα στον εργαζόμενο και στον άμεσο εργοδότη (με το ξεχωριστό στοιχείο ότι η εργασία παρέχεται σε τρίτο) και μία εμπορική ανάμεσα στο πρακτορείο και την εταιρεία – χρήστη (έμμεσο εργοδότη). Μπορούμε επομένως βάσιμα να υποστηρίξουμε ότι η ιδιαίτερη αυτή μορφή απασχόλησης δεν είναι εκ βάθρων νέα, αλλά προέρχεται από το «πάντρεμα» δύο ήδη γνωστών συμβάσεων[15].

Το δεύτερο στοιχείο ιδιομορφίας, πέρα από την ύπαρξη δύο διαφορετικών συμβάσεων που προαναφέρεται, προκύπτει και αυτό από τον τριμερή χαρακτήρα (mainage á trois την ονομάζουν χαριτολογώντας οι Γάλλοι). Πρόκειται για το διαχωρισμό των εργοδοτικών δικαιωμάτων. Τα κύρια δικαιώματα ανήκουν βέβαια στον

---

[11] R. Blanpain οπ.π.

[12] Ορισμός CIETT

[13] Άρθρο 1 παρ. 1 Προφανείς οι ομοιότητες με τον ορισμό του R. Blanpain.

[14] Άρθρο 20 παρ. β Ν 2956/2001.

[15] Κατά τους Schmid and Storrie (2001) θεωρείται «υβρίδιο».

άμεσο εργοδότη (την εταιρεία προσωρινής απασχόλησης) αλλά κατά τη διάρκεια της προσφοράς εργασίας παραχωρείται μέρος αυτών στον έμμεσο εργοδότη, ο οποίος είναι (σε πολλές χώρες) συνυπεύθυνος για την πληρωμή και κυρίως για την υγιεινή και ασφάλεια του εργαζόμενου[16].

Από τις επιμέρους αυτές παρατηρήσεις καθώς και από την ποικιλία των υπαρχόντων ορισμών, γίνεται σαφές ότι το φαινόμενο που μας απασχολεί είναι πολύπλοκο και αμφιλεγόμενο. Για το λόγο αυτό, και για να είναι απολύτως κατανοητή η έννοια που εξετάζουμε, κρίνεται σκόπιμος και ο διαχωρισμός της από άλλες συναφείς έννοιες:[17]

i) Προσωρινή απασχόληση και υπεργολαβία.

Οι ομοιότητες των δύο περιπτώσεων είναι ότι ο εργοδότης στέλνει τους υπαλλήλους του να δουλέψουν σε έναν άλλο εργοδότη, και είναι υπεύθυνος για την πληρωμή τους. Η ουσιώδης διαφορά είναι ποιος έχει το δικαίωμα να δίνει εντολές στους εργαζόμενους, να τους κατευθύνει και να ελέγχει την εργασία τους. Στην περίπτωση της υπεργολαβίας το δικαίωμα αυτό ανήκει στον πρώτο (άμεσο) εργοδότη. Στην περίπτωση της προσωρινής απασχόλησης ο έμμεσος εργοδότης θα κατευθύνει και θα ελέγχει τον εργαζόμενο που βρίσκεται στη διάθεσή του. Ο υπεργολάβος αναλαμβάνει την ευθύνη να παράγει ένα συγκεκριμένο αποτέλεσμα. Αυτός υποχρεούται να οργανώσει τις απαραίτητες δραστηριότητες, το είδος και τον καταμερισμό της εργασίας. Αντίθετα στην περίπτωση της προσωρινής απασχόλησης ο εργαζόμενος τίθεται στη διάθεση του έμμεσου εργοδότη και το πρακτορείο δε φέρει ευθύνη για συγκεκριμένο αποτέλεσμα. Βεβαίως καθώς οι σχέσεις των εταιρειών γίνονται όλο και πιο πολύπλοκες, γίνεται όλο και πιο απίθανο να μην ασκεί καμία εξουσία ο χρήστης της υπεργολαβίας κι έτσι ο διαχωρισμός γίνεται δυσκολότερος.

ii) Προσωρινή απασχόληση και τοποθέτηση (μέσω πρακτορείου ευρέσεως εργασίας)

Η κύρια διαφορά είναι ότι στην περίπτωση της προσωρινής απασχόλησης ο εργαζόμενος τίθεται στη διάθεση της εταιρείας – χρήστη, παραμένει όμως υπάλληλος της εταιρείας προσωρινής απασχόλησης. Η τοποθέτηση (μεσιτεία) αντιθέτως είναι μια δραστηριότητα που σκοπεύει να φέρει σε επαφή ανθρώπους που ψάχνουν εργασια με εργοδότες που αναζητούν προσωπικό. Η διαφορά σχετικοποιείται στην περίπτωση της Μεγ. Βρετανίας όπου εφαρμόζεται η ίδια νομοθετική πράξη[18] τόσο στα γραφεία ευρέσεως εργασίας(employment agencies) όσο και στις εταιρείες προσωρινής

---

[16] Emire: Portugal – temporary employment agency work (trabalho temporario)

[17] R.Blanpain ο.π.

[18] The Employment Agencies Act 1973

απασχόλησης (employment business), με αποτέλεσμα στην πράξη τα περισσότερα πρακτορεία να δραστηριοποιούνται και με τις δύο μορφές, και μάλιστα σχεδόν με ταυτόσημο τρόπο.

iii) Διαχωρισμός από την ευρύτερη έννοια της προσωρινής απασχόλησης.

Στην παρούσα εργασία, ακόμη και αν για λόγους συντομίας αναγράφεται απλώς ως προσωρινή απασχόληση, εννοείται η προσωρινή απασχόληση μέσω εταιρειών προσωρινής απασχόλησης (temporary agency work ή travail interimaire). Ο όρος προσωρινή απασχόληση (temporary work η travail temporaire) είναι ευρύτερος και συμπεριλαμβάνει πολλούς τύπους προσωρινής εργασίας ή εργασίας περιορισμένης διάρκειας όπως π.χ. η περιστασιακή ή η εποχιακή εργασία. Η διευκρίνιση αυτή κρίνεται ως απαραίτητη προς αποφυγή οποιασδήποτε παρανόησης.

2.2 ΛΟΓΟΙ ΑΝΑΠΤΥΞΗΣ ΤΗΣ ΠΡΟΣΩΡΙΝΗΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ ΜΕΣΩ ΕΠΑ

Η ραγδαία ανάπτυξη του φαινομένου οφείλεται κυρίως στο γεγονός ότι καλύπτει τις αληθινές ανάγκες των επιχειρήσεων που απαιτούν μεγαλύτερη ευελιξία στην οργάνωση, στην παραγωγή και στη χρησιμοποίηση του εργατικού τους δυναμικού, έτσι ώστε να είναι πιο προσαρμόσιμες, να ανταποκρίνονται επαρκώς στις πιέσεις του διεθνούς ανταγωνισμού και να διαφοροποιούν την παραγωγή τους ανάλογα με την εξέλιξη της ζήτησης. Ταυτόχρονα η ευέλικτη αυτή μορφή απασχόλησης ικανοποιεί πληρέστερα τις φιλοδοξίες και τις ατομικές και οικογενειακές ανάγκες μιας ομάδας εργαζομένων[19]. Με άλλα λόγια, αυτή η μορφή απασχόλησης παρέχει την δυνατότητα πλήρους αξιοποίησης των δυνατοτήτων της επιχείρησης χωρίς επιβάρυνση με σταθερά κόστη, ενώ παράλληλα αποτελεί μία εναλλακτική λύση για εργαζόμενους με ιδιαίτερες ανάγκες ή διαφοροποιημένες βλέψεις[20]. Βεβαίως στο σημείο αυτό οφείλουμε να διευκρινίσουμε ότι αν και αληθεύει το γεγονός ότι ορισμένοι εργαζόμενοι εκφράζουν την προτίμησή τους για προσωρινή εργασία μέσω Ε.Π.Α., υπάρχουν συντριπτικές ενδείξεις ότι αυτοί αποτελούν τη μειοψηφία[21].

Επομένως η κινητήρια δύναμη πίσω από την ανάπτυξη του τομέα είναι η ζήτηση που υπάρχει από τις επιχειρήσεις σε συνδυασμό με τη δυνατότητα των ΕΠΑ να ικανοποιήσουν αυτή τη ζήτηση.

Οι σημαντικότεροι λόγοι για την πολύ αποτελεσματική συνεισφορά των ΕΠΑ είναι οι ακόλουθοι:[22]

α) Διαφοροποίηση κινδύνου (Risk diversification)

Οι ΕΠΑ διαχειρίζονται ένα χαρτοφυλάκιο προσφορών θέσεων απασχόλησης, που προέρχεται από πολλές επιχειρήσεις, οι οποίες ενδέχεται να ανήκουν σε διαφορετικούς κλάδους. Αυτό αυξάνει τη δυνατότητα των ΕΠΑ να αναλάβουν μεγαλύτερο ρίσκο από άλλους εργοδότες.

β) Αριθμητική ευελιξία.

Η προσωρινή εργασία μέσω ΕΠΑ προσφέρει στην επιχείρηση το μεγαλύτερο βαθμό αριθμητικής ευελιξίας από κάθε άλλη μορφή εργασιακής σύμβασης, χωρίς κανένα κόστος (πρόσληψης – απόλυσης) πέρα από την αμοιβή της ΕΠΑ. Ετσι

---

[19] R. Blanpain ο.π.

[20] COM (90) 228 final, Directive on Certain Employment Relationships with regard to working conditions.

[21] Από την Αιτιολογική Έκθεση της Πρότασης-Οδηγίας του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου περί των όρων εργασίας των προσωρινά απασχολούμενων μέσω ΕΠΑ.

[22] Temporary agency work in the European Union D.Storrie.

επιτυγχάνεται περαιτέρω ορθολογικοποίηση και εφαρμογή σύγχρονων συστημάτων: Just in time-just in skill, time based correction (T.B.C.) κ.τ.λ.

γ) Κατάλληλη επιλογή (Job matching)

Παρέχεται η δυνατότητα εύρεσης του κατάλληλου ατόμου για τη συγκεκριμένη εργασία.

Και τούτο διότι οι ΕΠΑ διαθέτουν μεγάλο αριθμό εργαζομένων των οποίων γνωρίζουν τις δεξιότητες καθώς και την απαραίτητη εμπειρία έτσι ώστε να κάνουν τις σωστές επιλογές.

δ) Δυνατότητα ανάθεσης μέρους των λειτουργιών της διοίκησης ανθρωπίνων πόρων.

Οι περισσότερες ΕΠΑ, και λόγω της προαναφερόμενης εμπειρίας και λόγω της ανάγκης να αντιμετωπίσουν περιόδους οικονομικής ύφεσης, έχουν επεκτείνει τις δραστηριότητές τους και σε υπηρεσίες που σχετίζονται με την πρόσληψη (recruitment – related services, sub – contracting, training κ.τ.λ.). Έτσι πλέον οι επιχειρήσεις – χρήστες μπορούν να προβούν σε εξωτερίκευση μέρους των λειτουργιών της διοίκησης ανθρώπινων πόρων (outsourcing). Πρόσθετο πλεονέκτημα από την κίνηση αυτή, πέρα από τη διαχείριση από εξειδικευμένα άτομα (people is our business υποστηρίζουν οι περισσότερες ΕΠΑ), είναι ότι οι επιχειρήσεις έχουν τη δυνατότητα (χωρίς καμία υποχρέωση πρόσληψης) να δοκιμάσουν τους προσωρινά απασχολούμενους σε πραγματικές συνθήκες εργασίας και αν είναι αποτελεσματικοί να τους προσφέρουν μόνιμες θέσεις (temp – to – perm transition). Ουσιαστικά έχουμε μία μετακύλιση του βάρους της στρατολόγησης στις ΕΠΑ, πάντοτε όμως σε στενή συνεργασία με τους manager της επιχείρησης.

ε) Δυνατότητα προσφοράς εξειδικευμένης εργασίας[23].

Οι επιχειρήσεις αντιμετωπίζουν ελλείψεις σε ορισμένες δεξιότητες, προπαντός στα επαγγέλματα της τεχνολογίας των πληροφοριών. Αυτό το φαινόμενο εντάσσεται στο γενικό πλαίσιο του ευρωπαϊκού ελλείμματος σε αυτές τις δεξιότητες, το οποίο επιδιώκεται να καλυφθεί με το «Σχέδιο δράσης για τις δεξιότητες και την Κινητικότητα» που υπέβαλε η Ευρωπαϊκή Επιτροπή στο Ευρωπαϊκό Συμβούλιο της Βαρκελώνης.

Μέσω των ΕΠΑ οι επιχειρήσεις που χρειάζονται εξειδικευμένους εργαζομενους αλλά δεν έχουν την οικονομική δυνατότητα να τους απασχολήσουν μόνιμα, μπορούν να καλύψουν τις ανάγκες τους για το περιορισμένο ακριβώς χρονικό διάστημα που τους είναι απαραίτητο, κι επιπλέον να ανανεώνουν τις γνώσεις τους σε τακτά χρονικά διαστήματα (επιχείρηση που «μαθαίνει» από τους εργαζόμενούς της). Η ανάγκη αυτή

---

[23] Αιτιολογική Έκθεση πρότασης – οδηγίας περί των όρων εργασίας των προσωρινά απασχολούμενων μέσω ΕΠΑ.

για εξειδικευμένους προσωρινά απασχολούμενους έχει επισημανθεί και καλυφθεί και στην άλλη πλευρά του Ατλαντικού[24]. Πράγματι ενώ όταν ξεκίνησαν οι πρώτες ΕΠΑ (πριν 50 χρόνια περίπου) παρείχαν υπαλλήλους χαμηλού μορφωτικού επιπέδου (δακτυλογράφους, στενογράφους, τηλεφωνητές κ.τ.λ.), σήμερα προσφέρουν κάθε είδους ειδικότητα, έως και διευθύνοντες συμβούλους. Δημιουργήθηκαν μάλιστα εξειδικευμένα πρακτορεία (professional employee organization P.E.O) που ήταν οι πιο γρήγορα αναπτυσσόμενες επιχειρήσεις παροχής υπηρεσιών στη δεκαετία του 1990.

Ένα πρόσθετο πλεονέκτημα στην περίπτωση των εξειδικευμένων εργαζομένων μέσω ΕΠΑ, είναι ότι και οι ίδιοι οι εργαζόμενοι είναι πιο ικανοποιημένοι, εφόσον μπορούν να πετύχουν υψηλότερες αμοιβές και επιπλέον να έχουν περισσότερες ευκαιρίες καριέρας ως εργαζόμενοι στην ΕΠΑ, παρά δεσμευόμενοι σε έναν μόνο οργανισμό που εξαιτίας της υψηλής εξειδίκευσής τους δε θα μπορούσε να του προσφέρει κάποια ιδιαίτερη εξέλιξη (πέρα από τη δυνατότητα να είναι υπεύθυνοι μιας πολύ μικρής ομάδας εξειδικευμένων υπαλλήλων).

Τέλος είναι σκόπιμο να αναφέρουμε δύο ακόμη λόγους που συντέλεσαν στη ραγδαία αύξηση του φαινομένου της προσωρινής απασχόλησης μέσω ΕΠΑ.

Πρώτον, το ρυθμιστικό περιβάλλον μεταβλήθηκε εκ βάθρων προς το ηπιότερο: Τα περισσότερα κράτη έχουν προσαρμόσει τις ρυθμίσεις τους σε αυτή τη μορφή απασχόλησης, ενώ ορισμένα την απαγόρευσαν πριν λίγα χρόνια. Για τους λόγους που οδήγησαν σε αυτή την αλλαγή καθώς και για την αλληλεπίδραση μεταξύ δικαίου και κοινωνικής πραγματικότητας θα ακολουθήσει εκτενέστερη αναφορά.

Σύντομα μπορούμε να αναφέρουμε ότι εξαιτίας της αυξανόμενης ανεργίας, έχει μειωθεί η δύναμη και η επιρροή των εργατικών συνδικάτων[25], με αποτέλεσμα να είναι ανίσχυρα να αντιδράσουν στην διαρκώς αυξανόμενη ελαστικοποίηση των ρυθμίσεων που ζητούν οι εργοδότες, ενώ αντίστροφα οι κυβερνήσεις είναι πλέον πιο πρόθυμες να παραχωρήσουν τις ευνοϊκές αυτές ρυθμίσεις με την ελπίδα να αυξηθεί η απασχόληση[26].

Δεύτερον, οι εταιρείες προσωρινής απασχόλησης δίνουν τη δυνατότητα στις εταιρείες – χρήστες να απασχολούν τα άτομα που χρειάζονται, χωρίς όμως στην ουσία να ανήκουν τα άτομα αυτά στο προσωπικό τους. Δημιουργούν δηλαδή μια ειδική κατηγορία «μη εργαζόμενων» (non-employees) αλλά στην ουσία απασχολούμενων στην επιχείρηση[27]. Με τον τρόπο αυτό μπορούν να επωφελούνται από την εργασία

---

[24] They're not employees, they are people Drucker P. HARVARD BUSINESS REVIEW.

[25] Increase in temporary working EIRR 307 /13

[26] Για τον ρόλο των ΕΠΑ στην αύξηση της απασχόλησης υπάρχει ειδικότερη αναφορά.

[27] Drucker P.o.π.

τους χωρίς να έχουν καμία υποχρέωση απέναντί τους. Πληρώνοντας το συμφωνηθέν ποσό στην ΕΠΑ απαλλάσσονται από κάθε άλλη ευθύνη και κόστος. Κόστος τόσο γραφειοκρατικό (απαλλαγή από περιττή δουλειά που απασχολεί ένα μεγάλο ποσοστό του χρόνου και της προσοχής των μάνατζερ) όσο και νομικό (η άγνοια των διατάξεων ή η σκόπιμη παράβασή τους μπορεί να επιφέρει πρόστιμα ή επιδίκαση αποζημιώσεων). Επομένως η ραγδαία ανάπτυξη της προσωρινής απασχόλησης οφείλεται στην ίδια τη φύση της που καλύπτει τις πολύπλευρες ανάγκες των σύγχρονων επιχειρήσεων.

2.3 Η ΕΚΤΑΣΗ ΤΟΥ ΦΑΙΝΟΜΕΝΟΥ

Σύμφωνα με τη μελέτη του Ευρωπαϊκού Ιδρύματος για τη βελτίωση των Συνθηκών Διαβίωσης και Εργασίας σχετικά με την προσωρινή εργασία μέσω ιδιωτικών εταιρειών, η οποία βασίζεται σε στοιχεία της CIETT (Confideration International des Enterprises de Travail Temporaire) το μερίδιο της προσωρινής εργασίας μέσω ΕΠΑ στην Ευρώπη αυξάνεται συνεχώς εδώ και 10 χρόνια, με ποσοστό ετήσιας αύξησης που εκτιμάται σε 10% μεταξύ του 1991 και του 1998. Πρέπει ωστόσο να παρατηρήσουμε ότι το μερίδιο στη συνολική απασχόληση παραμένει ακόμη μικρό (2,1 εκατομμύρια άτομα, δηλαδή το 1,4% της συνολικής απασχόλησης στην Ευρώπη το 1999) Ο κλάδος παρουσιάζει υψηλή κερδοφορία. Το 1999 οι Εταιρείες Προσωρινής Απασχόλησης, μόνο στην Ευρωπαϊκή Ένωση, παρουσίασαν κέρδη 59 δις. Ευρώ-.

Ωστόσο, πρέπει να επισημάνουμε ότι δεν υπάρχουν εναρμονισμένα ευρωπαϊκά στοιχεία για την προσωρινή εργασία. Η στατιστική έρευνα ECHP (European Community Household Panel) παρέχει αριθμητικά στοιχεία για τις συμβάσεις ορισμένου χρόνου ή μικρής διάρκειας, οι οποίες όμως αντιπροσωπεύουν ευρύτερη κατηγορία[28].

Επιπλέον υπάρχουν σοβαρές επιφυλάξεις όσον αφορά την αξιοπιστία των στατιστικών στοιχείων. Καταρχήν υπάρχει ασάφεια ως προς την έννοια. Όπως έχει ήδη επισημανθεί σε πολλές χώρες ο ορισμός είναι διαφορετικός, στην Μεγ. Βρετανία παραδείγματος χάρη είναι τόσο περιπεπλεγμένη η εικόνα ώστε οι προσωρινά απασχολούμενοι είναι είτε 557.000 είτε 254.000 αναλόγως με τον ορισμό που θα αποδεχθεί κανείς.

Επίσης και η συλλογή των στατιστικών στοιχείων είναι προβληματική, διότι σε πολλές χώρες οι αρχές που είναι υπεύθυνες για ζητήματα στατιστικής δεν έχουν ακόμη συμπεριλάβει την προσωρινή απασχόληση μέσω ΕΠΑ ως ξεχωριστή κατηγορία στις έρευνες που διεξάγουν. Έτσι ενώ τα στατιστικά στοιχεία που προέρχονται από την Αυστρία, το Βέλγιο, τη Γερμανία, τη Γαλλία, την Ολλανδία, την Ισπανία και το Λουξεμβούργο είναι καλής ποιότητας (προέρχονται από επίσημες πηγές), τα στατιστικά στοιχεία από την Πορτογαλία, τη Δανία, τη Φιλανδία και τη Σουηδία είναι μέτριας ποιότητας, και τέλος τα στοιχεία από την Ιρλανδία και την Ιταλία προέρχονται από διάφορες πηγές κι έρχονται σε σύγκρουση μεταξύ τους!!

Εξαιτίας αυτού του προβλήματος μπορεί κανείς να υποθέσει ότι οι υπάρχουσες στατιστικές υποτιμούν τα πραγματικά νούμερα ή αντίστροφα τα υπερεκτιμούν[29].

---

[28] Αιτιολογική Έκθεση Πρότασης Οδηγίας ο.π.

[29] D. Storrie ο.π.

Πράγματι τα στοιχεία που προέρχονται από τις ΕΠΑ είναι συνήθως υπερεκτιμημένα διότι συμπεριλαμβάνουν και άτομα που χρησιμοποιούν την προσωρινή απασχόληση συμπληρωματικά με την κανονική του απασχόληση, περιπτώσεις υπεργολαβίας, δανεισμού κ.τ.λ.

Ένα χαρακτηριστικό παράδειγμα είναι η περίπτωση της Ελλάδας, που στην Τρίτη Ευρωπαϊκή Έρευνα για τις Εργασιακές Συνθήκες (Third European Survey on Working Conditions) των Paoli και Merllie, που έγινε το 2001, εμφανίζει ένα ποσοστό προσωρινής απασχόλησης μέσω ΕΠΑ της τάξεως του 4,4%!! Προφανώς έχει γίνει σύγχυση της προσωρινής απασχόλησης μέσω πρακτορείων με άλλες παρόμοιες (νόμιμες ή μη) δραστηριότητες.

Με όλες αυτές τις επιφυλάξεις παραθέτουμε τους ακόλουθους πίνακες οι οποίοι βασίζονται σε στοιχεία της CIETT:

ΠΙΝΑΚΑΣ 1:ΠΡΟΣΩΡΙΝΗ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ ΜΕΣΩ ΕΠΑ ΔΙΕΘΝΩΣ

ΧΩΡΑ	ΣΥΝΟΛΟ ΕΠΑ	ΥΠΟΚΑΤΑΣΤΗΜΑΤΑ	Μ.Ο. ΑΠΑΣΧΟΛΟΥΜΕΝΩΝ / ΗΜΕΡΑ (ΣΕ ΧΙΛΙΑΔΕΣ)	TURNOVER (ΣΕ ΕΚΑΤ. $)
ΑΡΓΕΝΤΙΝΗ	170	1.000	4,5	
ΑΥΣΤΡΑΛΙΑ		2.356	145	2.356
ΒΡΑΖΙΛΙΑ			1.000	
ΚΑΝΑΔΑΣ		419	100	
ΚΟΥΡΑΚΑΟ	9	9	2	200
ΙΑΠΩΝΙΑ		664	320	9.529
ΝΟΡΒΗΓΙΑ	68	120	12	253
Ν.ΑΦΡΙΚΗ		192	19,5	
ΕΛΒΕΤΙΑ	763	650	95	636
Η.Π.Α.	6.000	15.000	2.310	43.600

ΠΗΓΗ:Statistics of CIETT (www.ciett.org/statistics)

ΠΙΝΑΚΑΣ 2:ΠΡΟΣΩΡΙΝΗ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ ΜΕΣΩ ΕΠΑ ΣΤΙΣ ΧΩΡΕΣ ΤΗΣ Ε.Ε

ΧΩΡΑ	1999 ΑΡΙΘΜΟΣ ΠΡΟΣΩΡΙΝΑ ΑΠΑΣΧΟΛΟΥΜΕΝΩΝ	ΠΟΣΟΣΤΟ (%) ΣΕ ΣΧΕΣΗ ΜΕ ΤΟ ΣΥΝΟΛΟ ΤΩΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ	ΠΟΣΟΣΤΟ (%) ΣΤΟ ΣΥΝΟΛΟ ΤΩΝ ΠΡΟΣΩΡΙΝΑ ΑΠΑΣΧΟΛΟΥΜΕΝΩΝ
ΒΕΛΓΙΟ	62.661	1,6	3,0
ΔΑΝΙΑ	18.639	0,7	0,9
ΓΕΡΜΑΝΙΑ	243.000	0,7	11,7
ΕΛΛΑΔΑ	-	-	-
ΙΣΠΑΝΙΑ	109.000	0,8	5,2
ΓΑΛΛΙΑ	623.000	2,7	29,9
ΙΡΛΑΝΔΙΑ	9.000	0,6	0,4
ΙΤΑΛΙΑ	31.000	0,2	1,5
ΛΟΥΞΕΜΒΟΥΡΓΟ	6.065	3,5	0,3
ΚΑΤΩ ΧΩΡΕΣ	305.000	4,0	14,7
ΑΥΣΤΡΙΑ	24.277	0,7	1,2
ΠΟΡΤΟΓΑΛΙΑ	45.000	1,0	2,2
ΦΙΝΛΑΝΔΙΑ	15.000	0,6	0,7
ΣΟΥΗΔΙΑ	32.000	0,8	1,5
ΜΕΓ. ΒΡΕΤΑΝΙΑ	557.000	2,1	26,8
ΣΥΝΟΛΟ	2.080.642	1,4	100

ΠΗΓΗ: D.Storrie Temporary agency work in the European Union p.28

Η Γαλλία με 623.000 προσωρινά εργαζόμενους μέσω Ε.Π.Α. έρχεται στην πρώτη θέση κι έχει περίπου το 30% του Ευρωπαϊκού συνόλου. Η Μεγ.Βρετανία έρχεται δεύτερη με 557.000 και ποσοστό 26,8% (με όλες τις προαναφερόμενες επιφυλάξεις). Οι Κάτω Χώρες είναι η χώρα που το φαινόμενο υπάρχει στη μεγαλύτερη ένταση (4% επί του συνόλου των απασχολούμενων) ακολουθούμενη από το Λουξεμβούργο (3,5%), τη Γαλλία (2,7%), τη Μεγ. Βρετανία (2,1%) και το Βέλγιο

(1,6%). Τρεις χώρες: οι Κάτω Χώρες, η Γαλλία και Μεγ. Βρετανία αντιπροσωπεύουν περίπου το 70% του συνολικού αριθμού.

Τα πιο πρόσφατα στοιχεία δείχνουν ότι η προσωρινή απασχόληση μέσω ΕΠΑ αυξάνεται με τους πλέον γοργούς ρυθμούς στην Ιταλία και τη Σουηδία. Αντίθετα στις Κάτω Χώρες υπάρχει ο πλέον αργός ρυθμός αύξησης (ή μείωση αν δεχθούμε τα στοιχεία του Dutch Labor Force Survey). Μπορούμε επομένως να συμπεράνουμε ότι η αγορά εργασίας στις Κάτω Χώρες έχει σταθεροποιηθεί και με δεδομένη την οικονομική κρίση και την ευαισθησία του κλάδου η μείωση είναι αναμενόμενη[30].

Οι τομείς στους οποίους κυρίως χρησιμοποιείται η προσωρινή απασχόληση μέσω ΕΠΑ ποικίλουν αναλόγως με τη χώρα. Στην Αυστρία, στο Βέλγιο, στη Γαλλία, στη Γερμανία και στη Σουηδία χρησιμοποιείται κυρίως στη βιομηχανία. Στη Δανία, στη Φιλανδία, στις Κάτω Χώρες, στη Νορβηγία, στη Σουηδία και στη Μεγ. Βρετανία χρησιμοποιείται κυρίως στον τομέα της παροχής υπηρεσιών[31].

Σύμφωνα με στοιχεία της CIETT (εκτός από τις προαναφερόμενες χώρες), στην Ιρλανδία και στο Λουξεμβούργο υπερτερεί η προσωρινή απασχόληση μέσω ΕΠΑ στη βιομηχανία, ενώ στην Πορτογαλία και στην Ισπανία υπερτερεί στην παροχή υπηρεσιών.

Ενώ πολλές εθνικές αναφορές επισημαίνουν μία αυξανόμενη τάση προς πιο εξειδικευμένες εργασίες, αυτό δεν φαίνεται ακόμη στα στατιστικά στοιχεία. Εμφανίζεται ωστόσο μία τάση μετακίνησης από τη βιομηχανία προς τις υπηρεσίες[32]. Αυτή η τάση ίσως να προκαλεί έκπληξη, με δεδομένη την έμφαση που δίδεται στην ικανοποίηση του πελάτη (πελατοκεντρικό σύστημα), ιδιαίτερα αν συνδυαστεί με το γεγονός ότι μεγάλος αριθμός προσωρινά απασχολούμενων βρίσκεται σε θέσεις εξυπηρέτησης πελατών (front – line positions) , δηλαδή σε θέσεις – κλειδιά για τη διαμόρφωση της εξωτερικής εικόνας της επιχείρησης[33]. Είναι αμφίβολο κατά πόσο αυτά τα άτομα, που δε συνδέονται με την επιχείρηση με σταθερή σχέση εργασίας και επομένως δεν αισθάνονται δεσμευμένα απέναντί της, είναι τα πλέον κατάλληλα για να την αντιπροσωπεύσουν απέναντι στους πελάτες της. Βεβαίως η επιλογή αυτή συνήθως συμβαδίζει με αύξηση της επίβλεψης και του ελέγχου, έτσι ώστε να διασφαλίζεται η ποιότητα των παρεχόμενων υπηρεσιων.

---

[30] Ωστόσο υποστηρίζεται και η αντίθετη άποψη, ότι δηλαδή οι ΕΠΑ επηρεάζονται μόνο οριακά από τους οικονομικούς κύκλους. (Forde, Hotopp 2000)

[31] Temporary Work in Europe eironline January '99.

[32] D. Storrie ο.π.

[33] Dilemmas in the management of temporary work agency staff. K. Ward, D. Grimshaw, J. Rubery, H. Beymon.Human Resource Management Journal No4,2001

2.4 ΟΙ ΝΟΜΟΘΕΤΙΚΕΣ ΡΥΘΜΙΣΕΙΣ ΣΤΗΝ ΕΥΡΩΠΑΪΚΗ ΕΝΩΣΗ

Ι. ΕΘΝΙΚΕΣ ΡΥΘΜΙΣΕΙΣ

Όπως έχει ήδη επισημανθεί στον ορισμό του φαινομένου, η ορολογία είναι κοινή στις χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης, όπως κοινό είναι και το ουσιώδες χαρακτηριστικό της προσωρινής εργασίας, δηλαδή η «τριγωνική σχέση» μεταξύ χρήστριας επιχείρησης, μισθωτού και εταιρείας προσωρινής απασχόλησης. Ωστόσο, πέρα από το βασικό αυτό σχήμα η νομική κατάσταση διαφέρει σημαντικά από κράτος σε κράτος. Έτσι η «υβριδική» φύση του φαινομένου αφενός και η νομική ανομοιογένεια αφετέρου καθιστούν τη μελέτη του ιδιαίτερα πολύπλοκη.

Η διαφοροποίηση που υπάρχει στη νομική προσέγγιση οφείλεται κυρίως στις διαφορετικές βασικές αξίες και κουλτούρες των κρατών – μελών, όπως π.χ. ο νομικός ή μη νομικός παρεμβατισμός στα ζητήματα εργασιακών σχέσεων, οι διαφορετικές στάσεις απέναντι στα μοντέλα απασχόλησης κ.τ.λ. [34]. Έτσι σε πολλά κράτη – μέλη οι προϋποθέσεις απασχόλησης προσωρινού προσωπικού και οι δραστηριότητες των ΕΠΑ υπόκεινται σε αυστηρή ρύθμιση. Σε άλλες περιπτώσεις, όπως η Ιρλανδία και η Μεγ. Βρετανία, το νομοθετικό πλαίσιο είναι πολύ ήπιο. Επίσης η φύση του εφαρμοσμένου κανόνα διαφέρει. Σε άλλες περιπτώσεις (όπως στη Γερμανία) είναι αποκλειστικά νομοθετική. Σε άλλες καθορίζεται συμβατικά ή από κώδικες συμπεριφοράς.

Συνοπτικά, παλαιότερα γίνονταν η διάκριση σε τρεις κατηγορίες: Κράτη που απαγόρευαν την προσωρινή απασχόληση (Ιταλία, Ισπανία, Ελλάδα), κράτη που τη ρύθμιζαν αναλυτικά (Γερμανία, Γαλλία, Βέλγιο, Πορτογαλία, Κάτω Χώρες) και κράτη στα οποία εφαρμόζονταν οι γενικές αρχές του δικαίου, χωρίς να υπάρχει συγκεκριμένη ρύθμιση του φαινομένου (Δανία, Ιρλανδία, Μεγ. Βρετανία).

Η κατηγοριοποίηση αυτή δεν ισχύει πλέον, εφόσον η προσωρινή απασχόληση είναι πλέον επιτρεπτή σε όλες τις χώρες και μάλιστα στην Ισπανία και την Ιταλία (για τις οποίες ακολουθεί ιδιαίτερη αναφορά) μετά τη νομιμοποίηση γνωρίζει μεγάλη άνθηση. Σήμερα λοιπόν μπορούμε να κατατάξουμε τις χώρες ως ακολούθως:[35]

α) Κράτη στα οποία δεν υπάρχει ορισμός της προσωρινής απασχόλησης μέσω ΕΠΑ ή έχουν ελάχιστες ειδικές ρυθμίσεις (Ιρλανδία, Μεγ. Βρετανία). Η νομική προστασία είναι περιορισμένη όπως επίσης και οι συλλογικές διαπραγματεύσεις. Ούτε

---

[34] Temporary work and labour law, R. Blanpain

[35] Από την Αιτιολογική Έκθεση της πρότασης – οδηγίας.

καν το νομικό καθεστώς των προσωρινά απασχολούμενων είναι καθορισμένο (αλλοτε θεωρούνται μισθωτοί και άλλοτε ότι παρέχουν ανεξάρτητες υπηρεσίες) και δεν υπάρχει πρόβλεψη για ίση μεταχείριση.

β) Κράτη τα οποία διαθέτουν ειδικό ορισμό και ρυθμίσεις για την προσωρινή εργασία, που αφορούν κυρίως τη σχέση ανάμεσα στην ΕΠΑ, την επιχείρηση χρήστη και τον εργαζόμενο (Γερμανία, Αυστρία, Ισπανία, Λουξεμβούργο), και

γ) Κράτη με ειδικό ορισμό και ρυθμίσεις, που καλύπτουν όχι μόνο την τριμερή σχέση αλλά και το νομικό καθεστώς της ΕΠΑ και του απασχολούμενου με προσωρινή εργασία (Βέλγιο, Γαλλία, Πορτογαλία, Ελλάδα).

Μία γενική παρατήρηση είναι ότι στις ηπειρωτικές χώρες υπάρχει η τάση για λεπτομερή ρύθμιση και η νομοθεσία είναι πιο αυστηρή. Ταυτόχρονα και οι συλλογικές διαπραγματεύσεις (με εξαίρεση τη Γερμανία) είναι πιο διαδεδομένες.

Δύο ιδιαίτερες περιπτώσεις είναι οι Σκανδιναβικές χώρες και οι Κάτω Χώρες.[36]

Στη Δανία, τη Φινλανδία και τη Σουηδία δεν υπάρχουν ιδιαίτερες ρυθμίσεις, όμως το εργατικό δίκαιο προσφέρει σημαντική προστασία σε όλους τους εργαζομενους και φυσικά και στους προσωρινά απασχολούμενους. Επίσης οι συλλογικές διαπραγματεύσεις καλύπτουν όλο τον τομέα.

Στις Κάτω Χώρες, υπάρχει το πιο μεγάλο ποσοστό προσωρινής απασχόλησης. Οι συλλογικές διαπραγματεύσεις παίζουν σημαντικό ρόλο. Είναι χαρακτηριστικό ότι μετά από συλλογική συμφωνία άρχισε να ισχύει από την 1/1/1999 η πράξη περί Ευελιξίας και Ασφάλειας (Flexibility and Security Act) που προβλεπει τη μετατροπη του συμβολαίου του προσωρινά απασχολούμενου σε αόριστης διάρκειας μετά από τρία προσωρινά συμβόλαια. Στην προσπάθειά τους να αποφύγουν τη συνέπεια αυτή, οι περισσότερες ΕΠΑ απέλυσαν χιλιάδες εργαζόμενους στα τέλη του 1998 και τους επαναπροσέλαβαν με νέα προσωρινά συμβόλαια που απαγόρευαν ρητά την εφαρμογή της νέας πράξης. Τα συνδικάτα τότε αντέδρασαν έντονα και υποχρέωσαν τις ΕΠΑ να υποχωρήσουν. Ο μόνος τομέας που δεν εφαρμόσθηκε τελικά η πράξη ήταν η εκπαίδευση (Eironline: Unions and temporary agencies agree over consequences of new Act). Οι ρυθμίσεις προσπαθούν να ικανοποιήσουν τις πιο σημαντικές ανάγκες όλων των πλευρών: από τη μια πλευρά οι ΕΠΑ λειτουργούν χωρίς εμπόδια και αυστηρό έλεγχο και οι επιχειρήσεις έχουν την αριθμητική ευελιξία που επιθυμούν, αλλά και από την άλλη πλευρά οι προσωρινά απασχολούμενοι απολαμβάνουν περισσότερη σιγουριά, καλύτερες αμοιβές, και δικαιώματα κοινωνικής ασφάλειας.

---

[36] D. Storrie o.π.

ΚΟΙΝΑ ΧΑΡΑΚΤΗΡΙΣΤΙΚΑ

Όσον αφορά τις ουσιαστικές ρυθμίσεις, πέρα από την μεγάλη ποικιλία που παρατηρήθηκε υπάρχουν ορισμένα κοινά χαρακτηριστικά:[37]

- Κατά κανόνα η ΕΠΑ θεωρείται ο εργοδότης του προσωρινά απασχολούμενου, ο οποίος είναι μισθωτός.[38]
- Η ΕΠΑ, ως εργοδότης, υπέχει όλες τις υποχρεώσεις που απορρέουν από την ιδιότητα αυτή. Ωστόσο και η χρήστρια επιχείρηση σε πολλές περιπτώσεις εγγυάται την καταβολή των μισθών και των κοινωνικοασφαλιστικών εισφορών, και οφείλει να εφαρμόζει τους κανόνες υγιεινής και ασφάλειας.
- Οι προσωρινά απασχολούμενοι προσλαμβάνονται με σύμβαση ορισμένου χρόνου[39].
- Δεν επιτρέπεται η αναπλήρωση απεργούντος μισθωτού από προσωρινά απασχολούμενο.
- Η διάρκεια των τοποθετήσεων, στην πλειονότητα δεν υπερβαίνει τους 6 μήνες. Στη Γαλλία και την Ισπανία το 80% των τοποθετήσεων διαρκούν το πολύ ένα μήνα[40].
- Στις περισσότερες χώρες υπάρχει ανώτατο όριο στη χρονική διάρκεια των συμβάσεων προσωρινής απασχόλησης (για να μην καλύπτονται με τον τρόπο αυτό μόνιμες θέσεις εργασίας). Το όριο κυμαίνεται από 12 μήνες (Γερμανία, Λουξεμβούργο, Πορτογαλία) έως 24 μήνες (Γαλλία, Ιταλία)[41]. Βεβαίως τα όρια αυτά συναντώνται μόνο στις χώρες που έχουν ειδικές νομοθετικές ρυθμίσεις.
- Στις περισσότερες χώρες υπάρχουν συγκεκριμένοι λόγοι που πρέπει να συντρέχουν προκειμένου να είναι δικαιολογημένη η προσφυγή στην προσωρινή απασχόληση. Επίσης σε πολλές χώρες απαγορεύεται για επικίνδυνες εργασίες ή μετά από μαζικές απολύσεις για οικονομικούς λόγους. Τέλος υπάρχει υποχρέωση τόσο απ' την πλευρά των ΕΠΑ όσο και από την πλευρά των επιχειρήσεων χρηστών για ενημέρωση των προσωρινά απασχολούμενων για την εργασία που θα κάνουν και για κενά σε θέσεις μόνιμης απασχόλησης.

---

[37] Αιτιολογική Έκθεση πρότασης – Οδηγίας ο.π.

[38] Με εξαίρεση τη Μεγ. Βρετανία και την Ιρλανδία

[39] Στη Γερμανία και τη Σουηδία τον κανόνα αποτελούν οι συμβάσεις αορίστου χρόνου.

Σε άλλα κράτη (Κάτω Χώρες ο.π.) οι συμβάσεις ορισμένου χρόνου μετατρέπονται σε συμβάσεις αορίστου χρόνου κάτω από προϋποθέσεις.

[40] Η Αυστρία αποτελεί την εξαίρεση, με δεδομένο ότι τοποθετήσεις με διάρκεια μεγαλύτερη των 6 μηνών αποτελούν το 30% του συνόλου.

[41] Temporary work in Europe eironline January 1999

II. ΡΥΘΜΙΣΕΙΣ ΣΕ ΕΠΙΠΕΔΟ ΕΥΡΩΠΑΪΚΗΣ ΕΝΩΣΗΣ

Παρά τα προαναφερόμενα κοινά στοιχεία, η ύπαρξη διαφορών οδηγεί σε αναπόφευκτα νομικές συγκρούσεις και παρεμποδίζει την ελεύθερη μετακίνηση των εργαζομένων και την ολοκλήρωση της ενιαίας Ευρωπαϊκής αγοράς εργασίας. Η Συνθήκη της Ρώμης προβλέπει τον νόμο που εφαρμόζεται σε περίπτωση συμβατικών υποχρεώσεων (όπως ισχύει από τις 19 Ιουνίου 1991) δεν είναι όμως επαρκής για την αποφυγή των συγκρούσεων (conflicts). Έτσι η Επιτροπή εξέδωσε μία πρόταση οδηγίας σχετικά με τους εργαζόμενους, (η οποία υιοθετήθηκε στις 19 Ιουνίου 1991) και αφορά και τους προσωρινά εργαζόμενους εκτός της χώρας τους. Αυτή η πρόταση, που περιέχει μία σειρά ρυθμίσεων σχετικά με την αμοιβή και το χρόνο εργασίας δε λύνει όλα τα προβλήματα. Παραδείγματος χάρη πως θα σταλεί ένας Γάλλος προσωρινά εργαζόμενος στην Γερμανία (όπου η σύμβαση είναι αορίστου χρόνου) ή στην Μεγ. Βρετανία (όπου μπορεί να θεωρηθεί και αυτοαπασχολούμενος); Ποιοι κανόνες δικαίου θα εφαρμοσθούν; Η ανάγκη να προχωρήσει η Ε.Ε. στη λήψη κοινών μέτρων είναι αυταπόδεικτη[42].

Στόχος των κοινοτικών ρυθμίσεων πρέπει να είναι η επίτευξη ισορροπίας ανάμεσα στην ανάγκη των επιχειρήσεων για ευελιξία από την μία πλευρά και σε μία σειρά κοινωνικών σκοπών από την άλλη.

Επομένως θα πρέπει:

α) Να εξασφαλιστεί για τους προσωρινά απασχολούμενους μεταχείριση συγκριτικά όμοια με αυτών που εργάζονται μόνιμα και με πλήρες ωράριο.

β) Να εξαλειφθούν τα προβλήματα που πηγάζουν από τη διαφορετική μεταχείριση του θεσμού στις χώρες – μέλη

γ) Να προστατευθούν η υγεία και η ασφάλεια των προσωρινά εργαζόμενων.

δ) Να προωθηθούν η ελευθερία της μετακίνησης των εργαζόμενων και η ισότητα της μεταχείρισης.

ε) Να αυξηθεί η νομική σταθερότητα, στην περίπτωση διασυνοριακής προσωρινής απασχόλησης, μέσω του συντονισμού της νομοθεσίας των κρατών – μελών.

Απώτερος στόχος είναι η καλύτερη εναρμόνιση ευελιξίας και ασφάλειας αλλά και η δημιουργία περισσότερων και καλύτερων θέσεων εργασίας και μεγαλύτερης κοινωνικής συνοχής. Λαμβάνοντας υπόψη του προαναφερόμενους στόχους, το Συμβούλιο και το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο ενέκριναν ήδη από το 1980 εννέα

---

[42] Temporary work and labour law ο.π.

ψηφίσματα που τόνιζαν την ανάγκη να αναληφθεί κοινοτική δράση με σκοπό ιδίως να υποβληθεί σε ρύθμιση η προσωρινή εργασία και να εξασφαλισθεί η προστασία των εργαζομένων.

Η πρώτη πρόταση της Ευρωπαϊκής Επιτροπής που αφορούσε την προσφορά προσωρινής εργασίας αλλά και τις συμβάσεις ορισμένου χρόνου (6 Απριλίου 1984) δεν εγκρίθηκε ποτέ, καθώς προέβαλαν βέτο ορισμένα κράτη – μέλη.

Ακολούθησαν το 1990 τρεις προτάσεις οδηγιών για την άτυπη εργασία, οι οποίες κάλυπταν την εργασία με μερική απασχόληση, τις συμβάσεις ορισμενου χρόνου και την προσωρινή εργασία μέσω ΕΠΑ. Οι προτάσεις αυτές εντάσσονταν στο πλαίσιο του προγράμματος δράσης σχετικά με τον «Κοινοτικό Χάρτη των Θεμελιωδών Δικαιωμάτων των Εργαζομένων» και αφορούσαν:

i) τις συνθήκες εργασίας
ii) την άρση εμποδίων του ανταγωνισμού
iii) την εφαρμογή μέτρων για την υγεία και την ασφάλεια των εργαζομένων[43].

Η πρώτη πρόταση, στηριζόμενη στα άρθρα 100 και 117 της Συνθήκης, σκόπευε στην καθιέρωση της ίσης μεταχείρισης των εργαζόμενων με άτυπες μορφές απασχόλησης, και περιελάμβανε ζητήματα εκπαίδευσης, ενημέρωσης, κοινωνικών δικαιωμάτων. Ωστόσο η ισότητα δεν διασφαλίζονταν πλήρως διότι ο εργοδότης μπορούσε να προβάλλει αντικειμενικούς λόγους που να δικαιολογούν την διαφορετική μεταχείριση.

Η δεύτερη πρόταση, στηριζόμενη στο άρθρο 100α, αφορούσε τις διαφοροποιήσεις του κόστους εργασίας των ατύπως εργαζομένων (atypical workers) που βασίζονται σε λόγους άσχετους με την παραγωγικότητα, όπως π.χ. κόστος κοινωνικής προστασίας, χρονοεπιδόματα κ.τ.λ. Επειδή η νομοθεσία των κρατών διαφέρει ως προς αυτά τα ζητήματα, μερικά κράτη μπορούν να παράγουν με πιο φθηνό κόστος εργασίας και αυτό τους δίδει ανταγωνιστικό πλεονέκτημα. Σύμφωνα με τη δεύτερη πρόταση, τα κράτη μέλη θα έπρεπε να εξασφαλίζουν σε όλους τους εργαζόμενους που ξεπερνούν τις 8 ώρες εβδομαδιαίας εργασίας προστασία της μητρότητας, προστασία ενάντια στην άδικη απόλυση, αποζημιώσεις σε περίπτωση ασθένειας, συντάξεις για χήρες και ορφανά. Επιπρόσθετα, έθετε ως ανώτατο χρονικό όριο των συμβάσεων προσωρινή απασχόληση τους 36 μήνες.

Η τρίτη πρόταση στηριζόμενη στο άρθρο 118α, αφορούσε την υγεία και την ασφάλεια των ατύπως εργαζόμενων. Εφαρμόζοντας την αρχή της ίσης μεταχείρισης απαιτούσε να τους παρέχεται η ίδια προστασία που παρέχεται και στο μόνιμο

---

[43] EC employment law

προσωπικό της χρήστριας επιχείρησης, να τους δίδεται ο απαραίτητος προσωπικός εξοπλισμός, να ενημερώνονται για τους κινδύνους της εργασίας που αναλαμβάνουν, να εκπαιδεύονται επαρκώς (λαμβανομένων υπόψη των προσόντων και της εμπειρίας τους), να υπάρχει ιατρική επίβλεψη ακόμη και μετά τη λήξη της σύμβασης εάν η φύση της εργασίας το απαιτεί.

Η τελευταία αυτή πρόταση είναι και η μόνη που κατέληξε σε οδηγία (91 / 383 / EEC, 25 Ιουνίου 1991). Τούτο δικαιολογείται από το γεγονός ότι αφορά ζητήματα εξαιρετικά σοβαρά που οπωσδήποτε χρήζουν ρυθμισεως.

Οι άλλες δύο προτάσεις δεν ψηφίσθηκαν εξαιτίας της αντίθεσης της Μεγ. Βρετανίας, η οποία υποστήριζε ότι η υιοθέτησή τους θα καθιστούσε το κόστος της άτυπης εργασίας απαγορευτικό για τους εργοδότες. Υπολογίσθηκε ότι το άμεσο κόστος της εφαρμογής των προτάσεων θα ήταν περίπου 1 δις λίρες, και θα απειλούσε χιλιάδες δουλειές.

Βεβαίως υποστηρίχθηκε και η αντίθετη άποψη, ότι δηλαδή οι εργοδότες κερδίζουν από την εφαρμογή των προτάσεων αυτών καλύτερα εκπαιδευμένα άτομα, με σωστή υποκίνηση και αυξημένη δέσμευση με την επιχείρηση[44]. Επιπλέον η Μεγ. Βρετανία θα έπρεπε να συναγωνίζεται με τις άλλες χώρες της Ε.Ε. και εκτός αυτής κυρίως σε ζητήματα ποιότητας, παρά να προσπαθεί να ανταγωνισθεί τις αναπτυσσόμενες χώρες στο κόστος εργασίας. Εξάλλου με την εφαρμογή συστημάτων ολικής ποιότητας επιτυγχάνεται η επιθυμητή μείωση κόστους χωρίς να θίγονται τα δικαιώματα των εργαζομένων. Η διαφορετική προσέγγιση του ζητήματος, οι αντιπαραθέσεις και τα αντικρουόμενα συμφέροντα εξηγούν εν μέρει γιατί ναυάγησαν οι δύο αυτές προτάσεις.

Πάντως, και εξαιτίας της κρισιμότητας του ζητήματος οι προσπάθειες δεν εγκαταλείφθηκαν. Το 1995 η Επιτροπή κάλεσε όλους τους κοινωνικούς εταίρους σε ευρωπαϊκό επίπεδο την UNICE (Union of Industrial and Employers Confederation of Europe), τη CEEP (European Center of Enterprises with public participation) και την ETUC (European Trade Union Confederation) να συζητήσουν για τις ακόλουθες τρεις μορφές άτυπης εργασίας: τη μερική απασχόληση, την απασχόληση ορισμένου χρόνου και την προσωρινή απασχόληση μέσω ΕΓΙΑ. Τα μέρη κατέληξαν σε συμφωνία για τα δύο πρώτα είδη, και στις συμφωνίες αυτές βασίστηκαν δύο οδηγίες: Η οδηγία 97 / 81 / ΕΚ (15.12.1997) για την εργασία μερικής απασχόλησης [CES, UNICE και CEEP] και η οδηγία 1999 / 70 / ΕΚ (26.6.99) για την εργασία ορισμένου χρόνου.

---

[44] Dickens, EC Employment Law

Οι συνομιλίες για την προσωρινή απασχόληση μέσω ΕΙ ΙΑ ξεκίνησαν τον Ιούλιο του 2000. Ακόμη και η έναρξη των συνομιλιών ήταν προϊόν πιέσεων[45]. Η ETUC πίεσε επί μήνες την UNICE να έρθει στο τραπέζι των διαπραγματεύσεων. Δήλωσε εν τέλει ότι: «Δεν μπορούμε να δεχθούμε άλλο την τακτική αργοπορίας της UNICE. Εάν η UNICE δεν μας δώσει μία καθαρή απάντηση μέχρι τις 30 Απριλίου εάν θα λάβουν χώρα οι διαπραγματεύσεις ή όχι, η ETUC θα ζητήσει από την Επιτροπή να κάνει το καθήκον της και να ρυθμίσει νομοθετικά το ζήτημα» (Γενικός Γραμματέας Emilio Gabaglio). Σε απάντηση αυτών η UNICE ανακοίνωσε τελικά στις 3 Μαΐου την πρόθεσή της να προχωρήσει σε κοινωνικό διάλογο για το ζήτημα της προσωρινής απασχόλησης μέσω ΕΠΑ. Η CEEP και η UEAPME (που αντιπροσωπεύει τις μικρές επιχειρήσεις) είχαν ήδη συμφωνήσει στην αναγκαιότητα του διαλόγου. Εξαρχής ωστόσο διαφάνηκε η δυσκολία του εγχειρήματος. Η ETUC επιθυμούσε ισότητα μεταχείρισης και όρια σε αυτή τη μορφή απασχόλησης, η UNICE από την πλευρά της ήταν επιφυλακτική. Δήλωσε πρόθυμη να συζητήσει την αποφυγή των διακρίσεων δε θα επέτρεπε όμως «στα συνδικάτα να σύρουν την Ευρώπη πίσω στα δεσμά της πλήρους απασχόλησης, πρέπει να αναγνωρίσουν ότι η προσωρινή απασχόληση είναι αναγκαία για την ομαλή λειτουργία της αγοράς εργασίας και μέρος της λύσης των προβλημάτων της Ευρώπης» (Πρόεδρος UNICE George Jacobs)[46].

Τελικά οι συνομιλίες αποδείχθηκαν χρονοβόρες και χωρίς αποτέλεσμα. Το Μάρτιο του 2001 διακόπηκαν, αλλά επαναλήφθηκαν τον Απρίλιο μετά από προσπάθεια της Επιτρόπου Απασχόλησης και Κοινωνικής Πολιτικής Α. Διαμαντοπούλου[47]. Ωστόσο στις 21 Μαΐου όλα τα μέρη αναγκάσθηκαν να αναγνωρίσουν ότι ήταν αδύνατο να καταλήξουν σε συμφωνία. Η ETUC υποστηρίζει ότι το κύριο εμπόδιο στην επίτευξη συμφωνίας ήταν το ζήτημα της ίσης μεταχείρισης μεταξύ προσωρινά και μόνιμα εργαζόμενων στην χρήστρια επιχείρηση, καθώς και οι προϋποθέσεις που θα πρέπει να συντρέχουν για να δικαιολογείται η προσφυγή στη λύση της προσωρινής απασχόλησης, προκειμένου να αποφεύγονται οι καταχρήσεις[48]. Θεωρείται δε ότι η Unice δεν κάνει καμία ουσιαστική παραχώρηση, αφού ακόμη και η πρόθεσή της να δεχθεί την έννοια των συγκρίσιμων εργαζόμενων όσον αφορά την υγεία και την ασφάλεια, επιβάλλεται ήδη από τη σχετική οδηγία.

Η UNICE από την πλευρά της υποστηρίζει ότι αιτία της αποτυχίας των συνομιλιών ήταν η έλλειψη ευελιξίας της ETUC. Κύριο σημείο διαφωνίας ήταν η έννοια

---

[45] International news EIRR May 2000 / 316 3

[46] SOCIAL PARTNERS EIRR JUNE 2000 / 317 3

[47] SOCIAL PARTNER EIRR MAY 2001 / 328 2

[48] EIRR APRIL 2001 / 327 3

του «συγκρίσιμου εργαζόμενου». Οι εκπρόσωποι των εργαζομένων επιθυμούν να ληφθεί ως βάση αναφοράς ο εργαζόμενος στη χρήστρια επιχείρηση, ο οποίος εκτελεί τα ίδια ή παρεμφερή καθήκοντα. Οι εργοδότες δε δέχονται να ληφθεί ως σημείο αναφοράς ο συγκρίσιμος εργαζόμενος της χρήστριας επιχείρησης. Θεωρούν ότι μια τέτοια σύγκριση δε δικαιολογείται στις χώρες όπου οι προσωρινά απασχολούμενοι διαθέτουν σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου με την εταιρεία προσωρινής απασχόλησης και αμείβονται από τον εργοδότη τους ακόμη και αν δεν τοποθετηθούν σε χρήστρια επιχείρηση[49]. Υποστηρίζουν δε, ότι η επιμονή της ETUC είναι αδικαιολόγητη, και ότι τα κράτη μέλη μέσα από τη νομοθεσία ή τις συλλογικές διαπραγματεύσεις θα καθορίσουν ποιο θα είναι το σημείο αναφοράς.

Η UEAPME απ' την πλευρά της εκδήλωσε την απογοήτευσή της για το ναυάγιο των συζητήσεων, δήλωσε όμως ότι και αυτή διαφωνεί με την πρόταση της ETUC για τον συγκρίσιμο εργαζόμενο[50].

Τέλος η επίτροπος Α. Διαμαντοπούλου δήλωσε ότι σύντομα επρόκειτο να εκδοθεί πρόταση οδηγία για την προσωρινή απασχόληση μέσω ΕΠΑ, έτσι ώστε να ολοκληρωθεί η ρύθμιση της «άτυπης» εργασίας.

Μετά την αποτυχία των συνομιλιών η EuroCIETT (ως εκπρόσωπος των ΕΠΑ) και η UNI – Europa (ως εκπρόσωπος των εργαζομένων σε υπηρεσίες) συμφώνησαν και προχώρησαν σε μία κοινή διακήρυξη στις 21 Ιουλίου 2001, στην οποία εξέφρασαν τη λύπη τους που οι συνομιλίες κατέληξαν σε αποτυχία, υποδέχθηκαν την πρόθεση της Επιτροπής να προχωρήσει στη νομοθετική ρύθμιση του ζητήματος και ζήτησαν να επιβεβαιωθεί ότι θα ληφθούν υπόψη η γνώμη και οι προτάσεις των κοινωνικών εταίρων κατά την προετοιμασία της πρότασης[51].

Ακολούθησε δεύτερη κοινή διακήρυξη στις 25 Οκτωβρίου 2001, που έθεσε τα ζητήματα που θα πρέπει να συμπεριλαμβάνει η πρόταση οδηγίας έτσι ώστε να επιτευχθεί ισορροπία ανάμεσα στην προστασία των προσωρινά απασχολούμενων και στην ενίσχυση του θετικού ρόλου που παίζουν οι ΕΠΑ στην Ευρωπαϊκή αγορά εργασίας[52]. Οι κυριότεροι στόχοι είναι οι ακόλουθοι:

- να επιβεβαιωθεί ότι η μόνιμη και πλήρης εργασία παραμένει η πιο βασική μορφή απασχόλησης.
- να προωθηθεί η ποιότητα στην προσωρινή απασχόληση και να επιτευχθεί ισορροπία ευελιξίας – ασφάλειας.

---

[49] EIRR JUNE 2001 / 329 3

[50] EIRR – on line

[51] Social partners EIRR NOV 2001 334 3

[52] Joint declaration agreed on temporary agency work eironline.

- να αναγνωρισθεί ότι οι ΕΠΑ δημιουργούν ευκαιρίες απασχόλησης, και ιδιαίτερα για ομάδες με προβλήματα ή αναπηρίες.
- να εδραιωθεί η αρχή της ίσης μεταχείρισης.
- να καταργηθούν τα νομικά, διοικητικά ή οποιασδήποτε μορφής εμπόδια για τις ΕΠΑ
- να αναγνωρισθεί ότι λόγω της ιδιόμορφης τριγωνικής φύσης της η προσωρινή απασχόληση μέσω ΕΠΑ απαιτεί ειδική ρύθμιση
- να απαγορευθεί η χρήση προσωρινά απασχολούμενων σε αντικατάσταση απεργών.
- να προστατευθεί η άσκηση των συλλογικών δικαιωμάτων
- να διευκρινισθεί ότι οι ΕΠΑ έχουν υποχρεώσεις εργοδότη απέναντι στους προσωρινά απασχολούμενους
- να επιβεβαιωθεί η πρόσβαση στην εκπαίδευση και σε ευκαιρίες εξέλιξης
- να επιβεβαιωθεί ότι οι ΕΠΑ δεν χρεώνουν τους προσωρινά απασχολούμενους, είτε άμεσα είτε έμμεσα
- να ενθαρρυνθεί η συνεργασία των κοινωνικών εταίρων κατά την υλοποίηση της Οδηγίας.

Η κοινή αυτή διακήρυξη είναι εξαιρετικά χρήσιμη και ως βάση για την Οδηγία αλλά και ως απόδειξη ότι μπορεί να επιτευχθεί σε ευρωπαϊκό επίπεδο συναίνεση μεταξύ των αντιπροσώπων εργαζόμενων και εργοδοτών.

Ακολούθησαν, στις 26.02.02 δηλώσεις από την UniEuropa που πιέζουν την Επιτροπή να μείνει σταθερή στις αποφάσεις της και να προχωρήσει στην έκδοση Οδηγίας. Η UniEuropa υποστηρίζει ότι η δημοκρατική αντιπαράθεση γι αυτή την Οδηγία θα πρέπει να ξεκινήσει στο Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο και όχι στη μυστικότητα των διαδρόμων της Επιτροπής. Η Δημοκρατία στην Ευρώπη θα κερδίσει από μία ανοικτή αντιπαράθεση και οι λύσεις δεν θα πρέπει να είναι αποτέλεσμα ενός παιχνιδιού συμφερόντων μέσα στην Επιτροπή[53].

Εν τέλει, δέκα μήνες μετά την αποτυχία των συνομιλιών, η Επιτροπή εξέδωσε στις 20 Μαρτίου 2002 την οδηγία πρότασης για τις συνθήκες εργασίας των προσωρινά απασχολούμενων μέσω ΕΠΑ. Η πρόταση βασίζεται στα άρθρα 136 και 137 της συνθήκης περί ίδρυσης της Ευρωπαϊκής Κοινότητας, θεσπίζοντας κοινό και ευέλικτο κοινοτικό πλαίσιο με σκοπό τη βελτίωση της ποιότητας της εργασίας των προσωρινά απασχολούμενων μέσω ΕΠΑ και την προώθηση του τομέα αυτού[54].

---

[53] Trade Unions urge the Commission to come out with a proposal on temporary work before the Barcelona Summit Press Release.

[54] Commission issues temporary work proposal EIRR APRIL 2002 339 15

Η δραστηριοποίηση της Κοινότητας δικαιολογείται από:

- την ανάγκη επέκτασης της αρχής της απαγόρευσης των διακρίσεων και βελτίωσης της ποιότητας της προσωρινής εργασίας.
- την ανάγκη ύπαρξης σταθερού πλαισίου για την ανάπτυξη της προσωρινής απασχόλησης μέσω ΕΠΑ
- την ανάγκη κατάργησης των υφιστάμενων απαγορεύσεων ή περιορισμών
- την ανάγκη συμπλήρωσης της κοινοτικής νομοθεσίας όσον αφορά τις άτυπες σχέσεις εργασίας
- τις επιθυμίες των διεπαγγελματικών κοινωνικών εταίρων, που αναγνωρίζουν την ανάγκη κοινοτικής οδηγίας σε αυτόν τον τομέα.

ΣΥΝΟΠΤΙΚΗ ΠΑΡΟΥΣΙΑΣΗ ΤΗΣ ΠΡΟΤΑΣΗΣ-ΟΔΗΓΙΑΣ[55]

Η πρόταση οδηγίας θέτει τη γενική αρχή της απαγόρευσης των διακρίσεων έναντι των προσωρινά απασχολούμενων μέσω ΕΠΑ (άρθρο 5). Σύμφωνα με αυτή των αρχή, ο προσωρινά απασχολούμενος δε μπορεί να τύχει λιγότερο ευνοϊκής μεταχείρισης όσον αφορά τους ουσιώδεις όρους εργασίας από συγκρίσιμο εργαζόμενο, ο οποίος ορίζεται ως ο εργαζόμενος στη χρήστρια επιχείρηση με ίδια ή παρεμφερή θέση εργασίας. Προϋπόθεση είναι να έχει ο προσωρινά εργαζόμενος έξι εβδομάδες στην ίδια χρήστρια επιχείρηση.

Προβλέπεται όμως ένα όριο και δύο ενδεχόμενες αποκλίσεις: Η εφαρμογή της αρχής μπορεί να περιορισθεί εάν η διαφορετική μεταχείριση δικαιολογείται από αντικειμενικούς λόγους. (εάν λόγω των πραγματικών συνθηκών ο προσωρινά απασχολούμενος βρίσκεται σε διαφορετική κατάσταση).

Δυνατότητα παρέκκλισης υπάρχει όταν:

α) ο προσωρινά απασχολούμενος έχει συνάψει σύμβαση αορίστου χρόνου με εταιρία προσωρινής απασχόλησης (η παρέκκλιση δικαιολογείται από την πρόσθετη προστασία που παρέχεται) (αρ. 5, §2), και

β) είναι δυνατόν να καθορίζονται, μέσω συλλογικών συμβάσεων, όροι εργασίας που αποκλίνουν από την αρχή, εφόσον εξασφαλίζεται κατάλληλο επίπεδο προστασίας (ανάδειξη του ρόλου των κοινωνικών εταίρων) (αρ. 5, §3).

Επίσης η παρούσα οδηγία μπορεί να μην εφαρμοσθεί στις συμβάσεις ή σχέσεις εργασίας που συνάπτονται στο πλαίσιο ειδικού δημοσίου ή επιδοτούμενου προγράμματος επαγγελματικής κατάρτισης.

---

[55] Από την Εισηγητική Έκθεση της Πρότασης Οδηγίας ο.π.

Οι δύο αυτές παρεκκλίσεις αποτελούν πρόταση ευέλικτου σχήματος, ως απάντηση στο αδιέξοδο των διαπραγματεύσεων στο σημείο αυτό. Αποτελούν συμβιβασμό μεταξύ της ανάγκης να εξομοιωθούν προς το καλύτερο οι όροι εργασίας των προσωρινά απασχολούμενων μέσω ΕΠΑ και της συνεκτίμησης των εθνικών νομοθεσιών και πρακτικών.

Η πρόταση οδηγίας καλεί τα κράτη να επανεξετάζουν περιοδικά τους περιορισμούς ή απαγορεύσεις που ενδεχομένως να υπάρχουν έναντι της προσωρινής εργασίας. Οποιοσδήποτε περιορισμός στην ελευθερια παροχης υπηρεσιων πρεπει, σε κάθε περίπτωση, να ευρίσκεται εντός των αναγκαίων ορίων και να είναι ανάλογος προς το σκοπό που επιδιώκει ένα τέτοιο μέτρο.

Επίσης προβλέπεται μια σειρά μέτρων για να βελτιωθεί η κατάσταση των προσωρινά απασχολούμενων. Επιδιώκεται η διευκόλυνση της πρόσβασής τους σε μόνιμες θέσεις εργασίας (άρθρο 6), μέσω της ενημέρωσής τους για κενές μόνιμες θέσεις εργασίας, και της ακυρότητας ρητρών που απαγορεύουν ή παρακωλύουν την πρόσληψη από τη χρήστρια επιχείρηση. Επιπλέον διευκολύνεται η πρόσβαση στις κοινωνικές παροχές της χρήστριας επιχείρησης, η συμμετοχή σε μαθήματα επιμόρφωσης, η άσκηση των συνδικαλιστικών δικαιωμάτων. Τέλος η χρήστρια επιχείρηση υποχρεούται να πληροφορεί τα αντιπροσωπευτικά όργανα των εργαζομένων για ενδεχόμενη χρήση προσωρινού προσωπικού μέσω ΕΠΑ (άρθρο 8).

Το άρθρο 3 περιέχει ορισμούς των εννοιών "εργαζόμενος", "συγκρίσιμος εργαζόμενος", "τοποθέτηση". "ουσιώδεις όροι εργασίας και απασχόλησης". Η κρίσιμη έννοια του συγκρίσιμου εργαζόμενου ορίζεται ως εξής (αρ. 3, §β):

"ο εργαζόμενος στη χρήστρια επιχείρηση, ο οποίος κατέχει ίδια ή παρεμφερή θέση εργασίας με εκείνη που κατέχει ο εργαζόμενος που τέθηκε στη διάθεση της επιχείρησης από την εταιρία προσωρινής απασχόλησης, λαμβανομένων υπόψη της αρχαιότητας και των προσόντων και δεξιοτήτων". Πρέπει να επισημανθεί η αρχή της απαγόρευσης των διακρίσεων δεν ισχύει αν δεν υπάρχει συγκρίσιμος εργαζόμενος ούτε συλλογική σύμβαση (αρ. 5, §5).

Η πρόταση – οδηγία αναμένεται να έχει τα ακόλουθα ευνοϊκά αποτελέσματα[56] :

- Επαρκέστερη προστασία των προσωρινά απασχολουμένων και συνεπακόλουθη αύξηση της παραγωγικότητάς της.
- Ανάπτυξη της προσωρινής απασχόλησης, διότι η εγγύηση των ελάχιστων δικαιωμάτων και η θέσπιση θεμελιωδών κανόνων θα κρατήσουν ελκυστικότερο

[56] Δελτίο Αξιολόγησης Αντίκτυπου. Αντίκτυπος της πρότασης στις επιχειρήσεις και ιδίως στις μικρομεσαίες επιχειρήσεις.

τον τομέα, θα βελτιώσουν την κοινωνική αποδοχή και θα εδραιώσουν τη φήμη του[57].

- Η μεγαλύτερη ελκυστικότητα του τομέα που θα προσφέρει περισσότερες επιλογές για τις χρήστριες επιχειρήσεις και θα τους επιτρέψει να καλύψουν καλύτερα τις ανάγκες τους για ευελιξία, δεδομένου ότι θα έχουν πρόσβαση σε ευρύτερο φάσμα υποψηφίων, με κίνητρα και με προσόντα. Επίσης θα μειωθουν οι τριβές και ενδεχόμενες συγκρούσεις με το μόνιμο προσωπικό.
- Πλήρης αξιοποίηση του δυναμικού δημιουργίας θέσεων απασχόλησης και βελτίωση της λειτουργίας της αγοράς εργασίας.

Ο τρόπος με τον οποίο διαμορφώθηκε η πρόταση, παρέχει ένα minimum προστασίας των προσωρινά εργαζομένων και αφήνει ικανό περιθώριο χειρισμών σε εθνικό επίπεδο, για την εφαρμογή των κανόνων σύμφωνα με την εθνική πρακτική για τον κλάδο[58].

Το μειονέκτημα είναι ότι προκειμένου να επιτευχθεί η μέγιστη δυνατή συναίνεση των κοινωνικών εταίρων, η προστασία που παρέχεται δεν είναι επαρκής.

Επιπλέον μένει αδιευκρίνιστο το κρίσιμο ζήτημα της αμοιβής, αφού δεν προσδιορίζεται τι ακριβώς συμπεριλαμβάνει και αν καλύπτει στοιχεία όπως οι αποζημιώσεις[59].

Παρά τις προαναφερόμενες επιφυλάξεις, η πρόταση ικανοποίησε την πλευρά των εργαζομένων. Η ETUC δήλωσε ότι η Επιτροπή έστειλε ένα καθαρό μήνυμα σε αυτούς που θέλουν να καταργήσουν κοινωνικά και εργασιακά δικαιώματα με το πρόσχημα του εκσυγχρονισμού και της αναδιάρθρωσης. Οι εργοδότες από την πλευρά τους εξέφρασαν τις επιφυλάξεις τους.

Η UNICE αντιτίθεται στη χρησιμοποίηση των συγκρίσιμων εργαζομένων και θεωρεί ότι αυτή η μέθοδος είναι αδικαιολόγητα περίπλοκη. Ο πρόεδρος G. Jacobs δήλωσε ότι: «αυτό που προτείνει η Επιτροπή είναι ένας άσχημος συμβιβασμός και μπορεί να οδηγήσει σε αδικαιολόγητη γραφειοκρατία, νομική αβεβαιότητα και να υποσκάψει τη δημιουργία θέσεων εργασίας».

---

[57] Η CIETT εκτιμά ότι με τη θέσπιση κατάλληλου ρυθμιστικού πλαισίου, 6,5 εκ. άτομα την ημέρα, κατά μέσο όρο, θα μπορούσαν να απασχοληθούν στον τομέα το 2010.

[58] Απόψεις της επιτρόπου Α. Διαμαντοπούλου που έχουν δημοσιευθεί στο άρθρο: Commission calls for protection of temporary agency workers and for steps to help develop the sector. www.europarl.eu.int

[59] European Communities Legislation. EIRR April 2002 16 339

Η EuroCIETT από την πλευρά της εκφράζει και αυτή τις επιφυλάξεις της[60], υποστηρίζοντας ότι η παρούσα πρόταση θα αυξήσει την πολυπλοκότητα, τα διοικητικά βάρη και κόστη. Πιο αναλυτικά υποστηρίζεται ότι οι αρνητικές επιπτώσεις είναι:

α) για τους εργαζομένους: αβεβαιότητα ως προς τις συνθήκες εργασίας και το μισθό, μείωση της κινητικότητας, αρνητική υποκίνηση.

β) για τις ΕΠΑ : υψηλά διοικητικά κόστη, μείωση των ευκαιριών για προσωρινή εργασία, ανισορροπία δυνάμεων μεταξύ εργοδοτών και σωματείων.

γ) για τις χρήστριες επιχειρήσεις: αυξημένο κόστος, νομικά προβλήματα, αδυναμία προσέλκυσης εξειδικευμένων προσωρινά απασχολούμενων.

δ) για την αγορά εργασίας: λιγότερες ευκαιρίες εργασίας, αύξηση άλλων μορφών ευελιξίας (π.χ. υπερωριών) που δεν συμβάλλουν στην αύξηση της απασχόλησης.

Θεωρείται ότι είναι βασικό να αναγνωρισθεί ότι ο εργοδότης είναι η εταιρία προσωρινής απασχόλησης. Επομένως δεν είναι λογικό να συγκρίνονται οι εργασιακές συνθήκες μεταξύ δύο εργαζομένων που υπάγονται σε διαφορετικούς εργοδότες. Η ίση μεταχείριση θα έπρεπε να εγγυάται μεταξύ συγκρίσιμων προσωρινά απασχολουμένων. Σύγκριση με τους εργαζομένους της χρήστριας εταιρίας θα έπρεπε να γίνεται μόνο σε ότι αφορά στην υγεία, την ασφάλεια και το χρόνο εργασίας.

Γίνεται λοιπόν προφανές ότι το συμπέρασμα της Επιτροπής ότι οι κοινωνικοί Εταίροι ήταν πολύ κοντά στο να συμφωνήσουν και ότι υπήρχε μια ευρύτερη υποστήριξη στις βασικές αρχές μη διάκρισης και ίσης μεταχείρισης[61], είναι λανθασμένο.

Αντίθετα υπήρχαν θεμελιώδεις διαφωνίες στην εφαρμογή της αρχής της μη διάκρισης, γι' αυτόν ακριβώς το λόγο η συμφωνία δεν επιτεύχθηκε.

Είναι φανερό ότι τους επόμενους μήνες το Συμβούλιο και το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο θα πιεσθούν εξαιρετικά σχετικά με το τελικό περιεχόμενο της Οδηγίας. Τα συνδικάτα θα προσπαθούν να εξασφαλίσουν ότι δε θα γίνουν μετατροπές ενώ οι εργοδότες θα προσπαθήσουν να αλλάξουν τη βάση της σύγκρισης για την εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης, και επιπρόσθετα θα προσπαθήσουν να επιμηκύνουν την περίοδο των 6 εβδομάδων, πριν την συμπλήρωση της οποίας δεν

---

[60] EURO CIETT POSITION (17 Μαίου 2002)

[61] Αναγράφεται στην αιτιολογική έκθεση της πρότασης – Οδηγίας.

έχει εφαρμογή η αρχή. Είναι επίσης πιθανό να υπάρξει αντιπαράθεση ως προς τον ορισμό της «αμοιβής» και τι συμπεριλαμβάνει[62].

Οι τελευταίες εξελίξεις πάντως είναι υπέρ των εργαζομένων, διότι η Επιτροπή υιοθέτησε την αναφορά του Van de Burg που τροποποιεί την πρόταση ως ακολούθως:[63]

- αναγνωρίζεται η ανάγκη να προστατευθούν οι προσωρινά απασχολούμενοι από την πρώτη ημέρα και διαγράφεται η γενική απόκλιση από την αρχή για συμβάσεις μικρότερες των έξι εβδομάδων.
- αναγνωρίζονται οι εταιρείες προσωρινής απασχόλησης ως εργοδότες
- το βάρος μετακινείται από το «συγκρίσιμο εργαζόμενο» στην ανάγκη διασφάλισης ότι οι συνθήκες εργασίας του προσωρινά απασχολούμενου είναι οι ίδιες, σαν να είχε προσληφθεί απευθείας από τη χρήστρια επιχείρηση
- αναγνωρίζεται η ανάγκη πληρέστερης προστασίας σε ότι αφορά την αμοιβή μεταξύ των αναθέσεων και επεκτείνεται η μη εφαρμογή της αρχής σε συμβασεις που διαρκούν τουλάχιστον 18 μηνες
- απαγορεύεται η προσωρινή απασχόληση μέσω ΕΠΑ να καλύπτει θέσεις απεργών
- αυξάνονται οι λόγοι για τους οποίους η απαγόρευση της προσωρινής απασχόλησης θεωρείται δικαιολογημένη. (προστασία των temps, λόγοι υγείας και ασφάλειας κ.α.)

[62] European Communities Legislation

[63] The observatory: procedure view

2.5 ΟΙ ΙΔΙΑΙΤΕΡΕΣ ΠΕΡΙΠΤΩΣΕΙΣ ΤΗΣ ΙΣΠΑΝΙΑΣ ΚΑΙ ΤΗΣ ΙΤΑΛΙΑΣ

Πριν κλείσει το κεφάλαιο των νομοθετικών ρυθμίσεων σε Ευρωπαϊκό επίπεδο, σκόπιμο είναι να μελετήσουμε τις περιπτώσεις της Ισπανίας και της Ιταλίας, διότι καθιστούν προφανές πόσο σημαντικό ρόλο παίζουν οι νομικές ρυθμίσεις στις αυξομειώσεις της προσωρινής απασχόλησης και δικαιολογούν εν μέρει την αυξημένη βαρύτητα που δόθηκε στο κεφάλαιο αυτό. Η προσωρινή απασχόληση μέσω ΕΠΑ είναι σχετικά νέο φαινόμενο στην Ισπανία. Η λειτουργία ΕΠΑ ήταν απαγορευμένη (αρ. 43 / 1980 Εργατικού Κώδικα). Όμως, και παρά την απαγόρευση στις αρχές της δεκαετίας του '90 λειτουργούσαν, με την ανοχή της κυβέρνησης, περίπου 200 πρακτορεία. Τον Ιούνιο του 1994 η απαγόρευση καταργήθηκε με το Ν. 14 / 1994. Σκοπός ήταν να ενισχυθεί η ανταγωνιστικότητα των Ισπανικών επιχειρήσεων και να υποκινηθεί η αύξηση της απασχόλησης (η ανεργία ήταν στο 18%).

Στόχος του νέου νόμου ήταν να ρυθμιστεί η λειτουργία των ΕΠΑ σύμφωνα με τα ισχύοντα στις υπόλοιπες χώρες της Ε.Ε. Παρόλο που η χρησιμοποίηση προσωρινής απασχόλησης επιτρέπονταν σε συγκεκριμένες περιπτώσεις, ο θεσμός γνώρισε εξαιρετική άνθηση μετά τη νομιμοποίησή του. Ο αριθμός των λειτουργούντων εταιρειών αυξήθηκε στις 438, κι ενώ το 1994 απασχολούνταν προσωρινά 32.500 άτομα, ο αριθμός αυτός έφθασε τις 250.000 το 1995[64]. Στις αρχές του 1999 η Ισπανία έφθασε να έχει τα υψηλότερα επίπεδα προσωρινής απασχόλησης σε όλη την Ευρώπη. Το 32,6% των εργατών στην Ισπανία απασχολούνταν με προσωρινή σχέση εργασίας το πρώτο τέταρτο του 1999[65]. Αποτελεί δε το 73,1% όλων των συμβάσεων που γίνονται με νέα άτομα (κάτω των 25 ετών) σύμφωνα με στοιχεία της Eurostat.

Η θεαματική αυτή αύξηση προκάλεσε ανησυχία κυρίως στην πλευρά των συνδικάτων, διότι αποδείχθηκε ότι η προσωρινή εργασία αμείβονταν φθηνότερα, και αυτός ακριβώς ήταν ο λόγος για την συχνή χρησιμοποίησή της. Στόχος δηλαδή των επιχειρήσεων δεν ήταν η ευελιξία αλλά κυρίως η μείωση του κόστους εργασίας. Τα συνδικάτα (UGT και CCOO) άρχισαν να πιέζουν την κυβέρνηση ώστε να προχωρήσει στη λήψη μέτρων.

Πρώτος στόχος ήταν η μείωση της προσωρινής απασχόλησης στο δημόσιο τομέα. Πράγματι η τοπική κυβέρνηση στην περιοχή της Μαδρίτης υπέγραψε συμφωνία με τα UGT και CCOO, βάσει της οποίας δεν θα χρησιμοποιεί προσωρινά απασχολούμενους[66].

---

[64] New temporary work Legislation in Spain EIRR NOEM. 1999 18 / 310

[65] High incidence of temporary working in Spain EIRR ΟΚΤΩΒ. 1999 309 11

[66] Local government bans temporary workers EIRR ΔΕΚ. 99 10 311

Επίσης υπογράφηκε και συμφωνία ανάμεσα στην κυβέρνηση και το CCOO όπου συμφωνήθηκε:

- 1,5% αύξηση των εισφορών των εργοδοτών σε περίπτωση χρήσης προσωρινής απασχόλησης μέσω ΕΠΑ
- ισότητα μεταχείρισης – αμοιβής
- ανανέωση των συμβολαίων μόνο μία φορά
- οικονομικά κίνητρα για συμβόλαια μερικής απασχόλησης
- προτεραιότητα στις επιχειρήσεις που απασχολούν μόνιμο προσωπικό
- αυστηρότερο έλεγχο για καταχρηστική άσκηση.

Το κόστος υπολογίσθηκε στα Pta 328 εκατομμύρια[67] και φυσικά προκάλεσε την αντίδραση των εργοδοτών.

Πέραν της συμφωνίας αυτής τα συνδικάτα ζήτησαν και αλλαγή της νομοθεσίας προς το αυστηρότερο, όρια στη χρήση της προσωρινής απασχόλησης και χρονικά όρια στη διάρκεια των συμβάσεων. Επίσης ζητήθηκε η αύξηση των κοινωνικών εισφορών κατά 10% έτσι ώστε να αποθαρρυνθεί αυτή η πρακτική[68].

Ο υπουργός Εργασίας δεσμεύθηκε να προχωρήσει σε αυστηρότερες ρυθμίσεις: «Η προσωρινή εργασία έχει τη θέση της στην κοινωνία μας, αλλά δεν πρέπει να γίνεται καταχρηστική χρήση της, ούτε να υποκαταστήσει τη σταθερή και μόνιμη απασχόληση».

Έτσι ψηφίσθηκε ο Ν. 29 / 1999 στις 7 Αυγούστου του 1999, που σκοπεύει να προσφέρει πιο σταθερές εγγυήσεις των δικαιωμάτων των προσωρινά απασχολούμενων και κοινωνική προστασία. Κατοχυρώθηκε αμοιβή ίση με αυτή που λαμβάνουν οι συγκρίσιμοι μόνιμα εργαζόμενοι στην χρήστρια επιχείρηση, τέθηκαν ποσοτικά και χρονικά όρια στη χρήση προσωρινά απασχολούμενων, οι ΕΠΑ υποχρεώθηκαν να καταβάλουν 1% των εξόδων μισθοδοσίας για την εκπαίδευση των προσωρινά απασχολούμενων καθώς και να καταβάλουν bonus μετά τη λήξη των προσωρινών συμβάσεων, απαγορεύθηκε η καταβολή χρημάτων στις ΕΠΑ ως αμοιβή για την εξεύρεση εργασίας, υποχρεώθηκαν οι χρήστριες επιχειρήσεις να ενημερώνουν τις αρχές λεπτομερώς για το περιεχόμενο των συμβάσεων που υπογράφουν με τις ΕΠΑ.

Οι τροποποιήσεις αυτές έγιναν δεκτές με ενθουσιασμό από τα συνδικάτα, τα οποία όμως ζητούν και τη λήψη πρόσθετων μέτρων όπως την πλήρη απαγόρευση χρήσης προσωρινής εργασίας για τη δημόσια διοίκηση και για την κάλυψη μονίμων θέσεων.

---

[67] Accord on temporary work EIRR IANOYAP. 1999 / 300 11

[68] Unions seek to reduce temporary working EIRR NOEM. 2000 322 11

Οι εργοδότες από την πλευρά τους θεωρούν ότι τα νέα μέτρα θα αυξήσουν το κόστος εργασίας και θα προκαλέσουν πληθωριστικές τάσεις. Το ποσοστό δε που θα πρέπει να καταβάλλεται για την εκπαίδευση των προσωρινά απασχολούμενων θεωρήθηκε επιπρόσθετο βάρος στις ΕΠΑ, που ήδη είναι επιβαρημένες με την υποχρέωση καταβολής bonus στους εργαζόμενους που λήγουν τα συμβόλαιά τους. Η οργάνωση που εκπροσωπεί τις ΕΠΑ (ΑΕΤΤ) αποφάσισε να ζητήσει αποζημίωση από την κυβέρνηση για να αντισταθμίσει την αύξηση του κόστους (περίπου15%) που προκαλούν οι νέες διατάξεις[69].

Δημιουργήθηκε δε και σύγχυση ως προς την εφαρμογή του νόμου στις ήδη υπάρχουσες συμβάσεις[70].

Ωστόσο ορισμένοι επικεφαλείς εταιρειών προσωρινής απασχόλησης υποστήριξαν ότι η νέα νομοθεσία είναι ένας τρόπος να βελτιωθεί η κατάσταση των προσωρινά απασχολούμενων, και να κερδίσει αυτή η μορφή απασχόλησης την αναγνώριση που της αξίζει. Σύμφωνη με αυτή τη λογική είναι και η έκδοση ενός κώδικα συμπεριφοράς από την ΑΕΤΤ (association of temporary employment agencies). Στον κώδικα αυτό, επικροτείται η νέα νομοθεσία για τα δικαιωματα των προσωρινά εργαζόμενων, και δεσμεύονται τα μέλη να αποφύγουν τις άδικες ανταγωνιστικές πρακτικές που δημιουργούν αρνητική εικόνα για τις ΕΠΑ[71].

Παρατηρούμε λοιπόν ότι η αρχική νομοθετική μεταρρύθμιση προκάλεσε ραγδαία αύξηση. Επακολούθησε προβληματισμός εξαιτίας της έκτασης του φαινομένου και πιέσεις εκ μέρους των συνδικάτων για αυστηρότερες ρυθμίσεις. Προσαρμοζόμενη εκ νέου η νομοθεσία έγινε αυστηρότερη, προκαλώντας μείωση της τάξεως του 20%[72].

Αντίστοιχη είναι και η περίπτωση της Ιταλίας. Η προσωρινή απασχόληση μέσω ΕΠΑ είναι επίσης πρόσφατο φαινόμενο. Ρυθμίστηκε νομοθετικά τον Ιούνιο του 1997 με το Ν. 196 / 97, που επέτρεπε στις εταιρείες να προσλαμβάνουν τους εργαζόμενους μόνο για την περίοδο που θα βρίσκονται στη χρήστρια επιχείρηση. Ο νόμος τροποποιήθηκε το 2000, κι έγινε ευνοϊκότερος για τις ΕΠΑ. Μεταξύ άλλων, αύξησε το δικαίωμα χρήσης σε χαμηλόβαθμες θέσεις, κατήργησε την απαγόρευση στους κλάδους της γεωργίας και των κατασκευών, δεσμεύθηκε για τη χρησιμοποίηση προσωρινά εργαζόμενων στις κρατικές υπηρεσίες[73] και μείωσε τη συνεισφορά για εκπαιδευτικούς

---

[69] New law on temporary working EIRR ΑΥΓ. 1999 307

[70] Row over temporary work law EIRR ΣΕΠ. 1999 308

[71] Temporary agency code of conduct EIRR ΑΥΓ. 2000 319

[72] Disquiet over temporary work law EIRR ΙΑΝΟΥΑΡ. 2000 312

[73] Σε ποσοστό 7% Temporary working EIRR ΙΟΥΛ 2000 318

λόγους[74]. Οι αλλαγές αυτές οδήγησαν σε μία εκρηκτική αύξηση, στη χρήση προσωρινά εργαζόμενων μέσω ΕΠΑ, που δεν έφθασε όμως την προβλεπόμενη (25% - 30%). Για το 2001 αναμένονταν μεγαλύτερη αύξηση, σε συνδυασμό με νέες ρυθμίσεις που θα μείωναν περισσότερο τους περιορισμούς στη χρήση προσωρινά απασχολούμενων[75].

Παρατηρούμε επομένως την ακόλουθη πορεία: αρχικά το φαινόμενο δεν είναι ρυθμισμένο και λειτουργεί με την ανοχή των κυβερνήσεων. Ακολουθεί, λόγω της ανάγκης λήψης μέτρων για την αύξηση της απασχόλησης σε συνδυασμό με την ανάγκη εκσυγχρονισμού του δικαίου και εναρμόνισής του με τις άλλες ευρωπαϊκές χώρες, η ρύθμιση του φαινομένου. Συνήθως μετά από πιέσεις των εργοδοτών, οι ρυθμίσεις γίνονται ευνοϊκότερες. Το άμεσο αποτέλεσμα είναι η θεαματική έξαρση (boom) του φαινομένου, κυρίως στην Ισπανία και λιγότερο στην Ιταλία. Ουσιαστικά οι μεταρρυθμίσεις αλλάζουν πλήρως το ρόλο της νομοθεσίας, δηλαδή ενώ λειτουργούσε ως ανασταλτικός παράγοντας πλέον αποτελεί λόγο αύξησης της ζήτησης.

Η αλληλεπίδραση αυτή μεταξύ δικαίου και κοινωνίας είναι αναμφίβολη, και αποδεικνύεται εκ νέου και στην περίπτωση της παλινδρόμησης της Ισπανίας. Όταν δηλαδή οι κοινωνικές ομάδες αντιδρούν έντονα στην έξαρση της προσωρινής απασχόλησης, η νομοθεσία μεταστρέφεται προς το αυστηρότερο και το φαινόμενο υποχωρεί.

Επειδή ακριβώς οι νομοθετικές ρυθμίσεις παίζουν ένα πολύ σημαντικό ρόλο και στη λειτουργία της προσωρινής απασχόλησης αλλά και στη έκταση ή μείωσή της, γι αυτό και η αναφορά στο νομοθετικό πλαίσιο είναι εκτενής.

---

[74] New proposals on temporary working EIRR Ιανουάριος 2000 312 / 9

[75] Sharp rise in temporary working since liberalization EIRR Μάρτιος 2001 24 / 326

2.6 ΟΙ ΝΟΜΟΘΕΤΙΚΕΣ ΡΥΘΜΙΣΕΙΣ ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ

Μέχρι το 2001 υπήρχε «κενό δικαίου» για αυτή τη μορφή απασχόλησης. Δεν υπήρχε όμως ρητή απαγόρευση[76] με αποτέλεσμα οι ιδιωτικές εταιρείες να δραστηριοποιούνται στο «περιθώριο των συγκεκριμένων νομοθετικών διατάξεων»[77].

Σκόπιμο είναι να εξετάσουμε τη διαχρονική πορεία του φαινομένου. Ουσιαστικά ο «δανεισμός» εργαζομένων υπήρχε στην Ελλάδα από την εποχή του Ομήρου. Και μάλιστα όχι μόνο δανεισμός σκλάβων αλλά και ελεύθερων πολιτών προκειμένου να αντιμετωπισθούν επείγουσες περιπτώσεις. Κατά τη ρωμαϊκή εποχή, και παρά την προσωπική σχέση που υπήρχε μεταξύ εργοδότη και εργαζόμενου, η υπενοικίαση προσωρινής εργασίας υπήρχε: μία ομάδα ελεύθερων εργατών «δανείζονταν» από τον αρχηγό της (ο οποίος δούλευε επίσης στην ομάδα) σε τρίτα πρόσωπα (προσωρινοί εργοδότες)[78].

Στη σύγχρονη εποχή, στη νομική επιστήμη προβλέπονται οι έμμεσες εργασιακές σχέσεις, που αφορούν την πιθανότητα ένας εργαζόμενος να υποβοηθείται από έναν άλλο που δεν είναι ο μόνιμος βοηθός του, αλλά προσωρινά απασχολούμενος. Γίνεται μάλιστα διάκριση σε δύο μορφές έμμεσων εργασιακών σχέσεων. Τη γνήσια και τη μη γνήσια[79].

Στη γνήσια μορφή έμμεσης εργασιακής σχέσης ένα άτομο Α είναι εργαζόμενος στον Β, ο οποίος Β με τη σειρά του εργάζεται για τον Γ. Είναι προφανές ότι εκτός από τις δύο άμεσες εργασιακές σχέσεις (ΑΒ, ΒΓ) υπάρχει και μία έμμεση εργασιακή σχέση μεταξύ του Α και του Γ που είναι ο εργοδότης του ενδιάμεσου Β. Αυτή η σχέση αναγνωρίζεται από τη νομική πρακτική, δεν υπάρχει όμως ειδική ρύθμισή της. Οι σχέσεις μεταξύ των μερών ρυθμίζονται από τις γενικές αρχές.

Η μη γνήσια μορφή έμμεσης εργασιακής σχέσης είναι προϊόν νόμου. Δηλαδή ο νόμος επιβαρύνει με τις υποχρεώσεις και τις ευθύνες του εργοδότη, ένα άτομο που στην ουσία δεν είναι, επωφελείται όμως από την εργασία ενός μόνιμου ή προσωρινά

---

[76] Αν και υπήρχε αντίθεση με τη βασική αρχή ότι η εργασία δεν είναι εμπόρευμα, όπως επίσης και με τη βασική αρχή της ίσης μεταχείρισης που απαγορεύει τη δυσμενέστερη μεταχείριση εργαζομένων ή κατηγοριών εργαζομένων σε σύγκριση με αντιστοίχου (-ες) που είναι σε όμοια κατάσταση, δηλαδή τον αυθαίρετο αποκλεισμό από ρύθμιση που έχει γενικό συλλογικό χαρακτήρα. Το προβάδισμα βέβαια ανήκει στη συμβατική ελευθερία και δεν αποκλείεται η ευνοϊκότερη μεταχείριση βάσει ατομικών συμφωνιών μεμονωμένων εργαζομένων, ούτε και να παραιτηθεί ο εργαζόμενος από κάποια δικαιώματά του.

[77] Α. Καζάκος στο περιοδικό 'Ο κόσμος της Εργασίας' Ιανουάριος – Φεβρουάριος 2001

[78] Τριμερείς σχέσεις στην προσφορά εργασίας Ι. Κουκιάδης

[79] Approaches toward temporary work T. Koniaris (το κείμενο αυτό συμπεριλαμβάνεται στο βιβλίο του R.Blanpain: Temporary work and labour law

απασχολούμενου σε άλλο εργοδότη. Σύμφωνα με το άρθρο 702 ΑΚ, οι (προσωρινά) εργαζόμενοι σε κατασκευαστή μπορούν να ζητήσουν απευθείας την αμοιβή τους από τον προσωρινό εργοδότη τους, και το ποσό αυτό να αφαιρεθεί από το ποσό που οφείλει ο τελευταίος στον κατασκευαστή. Επιπλέον η ευθύνη του προσωρινού εργοδότη είναι παράλληλη με του κατασκευαστή για την καταβολή των ασφαλίστρων.

Επίσης σύμφωνα με το άρθρο 8 του Βασ. Διατάγματος 24.7 / 25.8 1920 ο προσωρινός εργοδότης είναι συνυπεύθυνος με τον ενδιάμεσο εργοδότη για αποζημίωση από εργατικό ατύχημα, και σύμφωνα με το άρθρο 8 παρ. 5 του Αναγκ. Διατάγματος 1846 / 1951 ο υπεύθυνος ενός έργου θεωρείται και εργοδότης απέναντι στους εργαζόμενους σε ενδιάμεσα άτομα που αναλαμβάνουν την εκτέλεση μέρους του έργου.

Εκτός από τις έμμεσες εργασιακές σχέσεις προβλέπεται και ο δανεισμός εργαζομένων. Δηλαδή ένας εργαζόμενος «δανείζεται» ή «ενοικιάζεται» από τον εργοδότη του (που έχει το γενικό έλεγχο και τη διοίκηση) σε ένα άλλο εργοδότη (προσωρινό ή δευτερεύοντα) για μία χρονική περίοδο, με σκοπό να εργάζεται για την κάλυψη των αναγκών και κάτω από την ευθύνη του δεύτερου εργοδότη, χωρίς όμως η εργασιακή του σχέση με τον κύριο εργοδότη να διακοπεί[80]

Οι τρεις βασικές μορφές του δανεισμού είναι:

α) Μη γνήσιος δανεισμός (κατ' επιχείρηση ή κατ' επάγγελμα) όταν η σύμβαση εργασίας μεταξύ εργαζόμενου και αρχικού εργοδότη προβλέπει ότι ο εργαζόμενος δε θα προσφέρει την εργασία του στον αρχικό εργοδότη, αλλά σε τρίτους που θα υποδεικνύει ο αρχικός εργοδότης.

β) Δανεισμός εργαζομένων μαζί με υλικά ή εξοπλισμό: κατά τον οποίο ο εργαζόμενος παραχωρείται μαζί με εξοπλισμό (π.χ. λεωφορείο, φορτηγό, εκτυπωτές κ.τ.λ.) από έναν εργοδότη σε άλλο για μία συγκεκριμένη εργασία και για συγκεκριμένη χρονική περίοδο.

γ) Περιστασιακός ή γνήσιος δανεισμός εργαζομενων: γίνεται για περιπτώσεις έκτακτης ανάγκης ή εξαιρετικής αιτιολογίας και είναι συνήθως για μικρό χρονικό διάστημα. Αυτή η μορφή δανεισμού χρησιμοποιείται κυρίως μεταξύ συνεργαζόμενων επιχειρήσεων. Η συχνότητα του δανεισμού εργαζομένων, ιδιαίτερα μεταξύ επιχειρήσεων του ίδιου ομίλου, και η ανάγκη προστασίας τους προκάλεσαν την έκδοση της υπ' αριθμ. 96 / 71 / 16.12.96 Οδηγία της Ε.Ε. η οποία δεν έχει καταστεί ακόμη εσωτερικό δίκαιο. Σύμφωνα με το άρθρο 3 της Οδηγίας αυτής τα κράτη μέλη οφείλουν να φροντίζουν ώστε να παρέχει ο εργοδότης στον αποσπασμένο εργαζόμενο εκείνους τους όρους εργασίας που ανήκουν στο λεγόμενο πυρήνα του

---

[80] Ι. Καλομοίρη Βασικές Αρχές Εργατικού Δικαίου.

ατομικού εργατικού δικαίου (ανώτατα χρονικά όρια εργασίας, ελάχιστα χρονικά όρια διαλειμμάτων, κανόνες υγιεινής και ασφάλειας, διατάξεις κατά των δυσμενών διακρίσεων, κατώτατα όρια μισθών και αδείας). Σε εξαιρετικές περιπτώσεις ο δανεισμός προβλέπεται από το νόμο[81].

Η πιο συγγενής πάντως έννοια είναι η μεσιτεία της εργασίας που κατοχυρώθηκε βάσει του Ν. 2639 / 98 και του Προεδρικου Διαταγματος 160 / 99. Βεβαίως οι ιδιωτικές εταιρείες συμβούλων αξιοποίησης ανθρώπινου δυναμικού, σε καμία περίπτωση δεν είναι Ε.Π.Α. Απλώς ενεργούν ως ενδιάμεσοι και δεν έχουν συμβατική σχέση με τους εργαζόμενους. Σύμφωνα με το Προεδρικό διάταγμα ασχολούνται κυρίως με καλλιτέχνες, μοντέλα, λογιστές, άτομα που έχουν θέσεις ευθύνης, τουριστικούς οδηγούς, εργάτες κατασκευών, προσωπικό καθαριότητας κ.τ.λ. Όμως οι εταιρείες αυτές πρέπει να αξιολογήσουν τα προσόντα και τις ικανότητες των υποψηφίων με προσωπικές συνεντεύξεις. Επίσης πρέπει να τους ενημερώνουν λεπτομερώς για το περιεχόμενο και τους όρους της εργασίας που θα αναλάβουν. Οι εταιρείες αυτές είναι οι προάγγελοι των ΕΠΑ[82].

Γίνεται κατανοητό επομένως ότι παρά την έλλειψη συγκεκριμένων ρυθμίσεων, το νομοθετικό πλαίσιο υπήρχε, και μπορούσαν να δημιουργηθούν νομικά σχήματα βάσει των οποίων να λειτουργήσει ο μη γνήσιος δανεισμός (έστω και με αναλογική εφαρμογή άλλων διατάξεων). Γεγονός που όντως συνέβαινε, π.χ. σε περιπτώσεις κεντρικών πολυκαταστημάτων, ο μισθωτός παρείχε την εργασία του σε κάποιο πολυκατάστημα με το οποίο ο εργοδότης του είχε συνάψει σχετική συμφωνία[83]. Οι πρακτικές δε που χρησιμοποιούνταν ενίοτε οδηγούσαν σε καταστρατήγηση της εργατικής νομοθεσίας και υπερεκμετάλλευση του εργατικού δυναμικού. Ήταν επομένως επιβεβλημένο, και για λόγους εναρμόνισης με το δίκαιο των υπολοίπων χωρών της Ε.Ε., να δραστηριοποιηθεί άμεσα ο Έλληνας νομοθέτης στο εν λόγω πεδίο.

Έτσι ψηφίσθηκε ο Ν. 2956 / 2001 «Αναδιάρθρωση ΟΑΕΔ και άλλες διατάξεις» που δημοσιεύθηκε στο υπ' αρ. 258 / 6.11.2001 ΦΕΚ. Το τέταρτο κεφάλαιο ασχολείται με το θέμα της προσωρινής απασχόλησης. Οι σπουδαιότερες ρυθμίσεις είναι οι ακόλουθες:

---

[81] Βασιλικό Διάταγμα 25.5 / 6.8.1956 για τα ΚΤΕΛ

[82] Πρόκειται στην ουσία για τις πρώτες προσπάθειες επέκτασης του δανεισμού εργαζομένων στην Ελλάδα. Στο νομοθετικό πλαίσιο του Ν. 2639 / 98 και ΠΔ 160 / 99 στηρίχθηκε καταρχήν η λειτουργία των πρώτων ΕΠΑ: MANPOWER και ADECCO. Τυπικά όμως από τις τρεις δραστηριότητες τους: μεσολάβηση προσωπικού, εκπαίδευση και παροχή προσωρινά απασχολούμενων, μπορούσαν να ασκήσουν μόνο την πρώτη.

[83] Σ. Γκιάλης: Άτυπη εργασία στη Θεσσαλονίκη. Μία έρευνα στις Επιθεωρήσεις Εργασίας.

Δίνεται ο ορισμός της προσωρινής απασχόλησης και της εταιρείας προσωρινής απασχόλησης (η εταιρεία η οποία έχει ως αντικείμενο δραστηριότητας την παροχή εργασίας από μισθωτούς σε άλλο εργοδότη – έμμεσο εργοδότη – με τη μορφή προσωρινής απασχόλησης) (άρθρο 20).

Κατόπιν θεσπίζονται οι όροι ιδρύσεως και λειτουργίας των ΕΠΑ. Οι εταιρείες αυτές πρέπει να έχουν τη μορφή ανώνυμης εταιρείας και για την ίδρυση και λειτουργία τους απαιτείται ειδική άδεια (άρθρο 21).

Για την παροχή εργασίας απαιτείται έγγραφη σύμβαση ορισμένου ή αορίστου χρόνου. Η σύμβαση συνάπτεται μεταξύ της ΕΠΑ και του εργαζόμενου και πρέπει απαραιτήτως να αναφέρει τους όρους εργασίας και τη διάρκειά της, τους όρους παροχής εργασίας στον ή στους έμμεσους εργοδότες, τους όρους αμοιβής και ασφάλισης του μισθωτού, καθώς και κάθε άλλο στοιχείο (που κατά την καλή πίστη και τις περιστάσεις) πρέπει να γνωρίζει ο μισθωτος (άρθρο 22 παρ.1).

Το ύψος των αποδοχών δεν μπορεί να είναι κατώτερο από τις προσδιοριζόμενες από τις κλαδικές ή ομοιοεπαγγελματικές ή επιχειρηματικές συλλογικές συμβάσεις που ισχύουν για το προσωπικό του έμμεσου εργοδότη και σε κάθε περίπτωση δεν μπορεί να είναι κατώτερες από τις προβλεπόμενες στην εκάστοτε Γενική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας (άρθρο 22 παρ.2). Αναφέρεται επίσης ότι για την απασχόληση του μισθωτού σε έμμεσο εργοδότη, απαγορεύεται οποιαδήποτε οικονομική επιβάρυνση του μισθωτού.

Σχετικά με τη διάρκεια της σύμβασης, δεν επιτρέπεται να είναι μεγαλύτερη από οκτώ μήνες. Επιτρέπεται η έγγραφη ανανέωση για τον ίδιο εργοδότη για άλλους 8 μήνες (αρ. 22 παρ. 4). Σε περίπτωση συνέχισης της απασχόλησης μετά τη λήξη της ανανέωσης για χρονικό διάστημα μεγαλύτερο των 2 μηνών, μετατρέπεται αυτοδίκαια σε σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου μεταξύ του μισθωτού και του έμμεσου εργοδότη (αρ. 22 παρ.5).

Θεωρούνται άκυρες οι ρήτρες που απαγορεύουν ή παρεμποδίζουν τη μετατροπή σε μόνιμη απασχόληση, την άσκηση συνδικαλιστικών δικαιωμάτων ή παραβλάπτουν τα ασφαλιστικά δικαιώματα (αρ. 22 παρ.6 και 7).

Προβλέπεται ότι μεταξύ της ΕΠΑ και του έμμεσου εργοδότη συνάπτεται έγγραφη σύμβαση, η οποία καθορίζει τον τρόπο αμοιβής και ασφάλισης του εργαζομένου κατά το χρόνο που προσφέρει την εργασία του στον έμμεσο εργοδότη. Ο έμμεσος εργοδότης πρέπει να προσδιορίζει τα απαιτούμενα επαγγελματικά προσόντα ή ικανότητες, την ειδική ιατρική παρακολούθηση και τα ιδιαίτερα χαρακτηριστικά της προς κάλυψη θέσης. Οφείλει επίσης να διευκρινίζει τους μεγαλύτερους ή ιδιαίτερους κινδύνους που έχουν σχέση με τη συγκεκριμένη εργασία.

Τα στοιχεία αυτά υποχρεωτικά γνωστοποιούνται στους μισθωτούς από την ΕΠΑ (άρθ. 22, § 8).

Το άρθρο 22 § 9 εισάγει την εις ολόκληρον ευθύνη της ΕΠΑ και του έμμεσου εργοδότη για την ικανοποίηση των μισθολογικών δικαιωμάτων και την καταβολή των ασφαλιστικών εισφορών. Στην παράγραφο 10 γίνεται αναφορά στο επίπεδο προστασίας της ασφάλειας και της υγείας των προσωρινά απασχολουμένων, και την ευθύνη σε περίπτωση εργατικού ατυχήματος.

Τέλος το άρθρο 24 απαγορεύει την προσωρινή απασχόληση όταν με αυτή αντικαθίστανται εργαζόμενοι που ασκούν το δικαίωμα της απεργίας, καθώς και όταν ο έμμεσος εργοδότης είχε πραγματοποιήσει το προηγούμενο έτος ομαδικές απολύσεις εργαζομένων με τις ίδιες ειδικότητες ή όταν υπάγεται στις διατάξεις του Ν. 2190/94 και με την προσωρινή απασχόληση παραβιάζεται η καθιερωμένη διαδικασία προσλήψεων (δημόσιος τομέας).

Μια πρώτη ερμηνευτική προσέγγιση του Ν. 2956/2001 είναι ότι συμφωνεί με τις γενικές αρχές που ισχύουν στις περισσότερες χώρες της Ε.Ε. καθώς και με την πρόταση – Οδηγία του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου περί των όρων εργασίας των προσωρινά απασχολουμένων μέσω ΕΠΑ. Οι ορισμοί, οι όροι ίδρυσης και λειτουργίας των ΕΠΑ, ο καθορισμός των αποδοχών και της χρονικής διάρκειας της σύμβασης – ανάθεσης, η υποχρέωση ενημέρωσης του μισθωτού, η αναγνώριση της ΕΠΑ ως εργοδότη, η απαγόρευση αντικατάστασης απεργού και άλλα στοιχεία είναι στο πνεύμα της νομοθεσίας που ισχύει στην υπόλοιπη ηπειρωτική Ευρώπη και παρέχεται προστασία στους προσωρινά απασχολούμενους.

Ωστόσο δεν εισάγεται η αρχή της ίσης μεταχείρισης σε συνδυασμό με την έννοια του συγκρίσιμου εργαζόμενου, δεν προβλέπεται ενημέρωση για κενές μόνιμες θέσεις εργασίας, δε διευκολύνεται η πρόσβαση στις κοινωνικές παροχές της χρήστριας επιχείρησης ή η συμμετοχή σε επιμορφωτικά προγράμματα, στοιχεία που είναι ουσιώδη για τη βελτίωση των όρων εργασίας των προσωρινά απασχολούμενων.

Σημεία που χρήζουν ιδιαίτερης προσοχής είναι τα ακόλουθα[84]:

i) ο νόμος προβλέπει ότι η σύμβαση εργασίας μεταξύ της ΕΠΑ και του μισθωτού μπορεί να είναι ορισμένου ή αορίστου χρόνου. Έτσι όμως παραμένει ανοικτός ο δρόμος για αποκατάσταση της τακτικής εργασίας με προσωρινή. Και αυτό συμβαίνει διότι η ΕΠΑ μπορεί ελεύθερα να συνάπτει συμβάσεις εργασίας ορισμένου χρόνου με τον μισθωτό, τον οποίο έπειτα θα

[84] Ο κατ' επάγγελμα δανεισμός εργαζομένων και οι εταιρίες προσωρινής απασχόλησης κατά το Ν. 2956/2001. Γ. Λεβέντη

παραχωρεί να εργασθεί για ορισμένο χρόνο (συνολικά έως 16 μήνες) στον έμμεσο εργοδότη και μετά την πάροδο του ορισμένου χρόνου θα αντικαθιστά τον εργαζόμενο με άλλον, συνάπτοντας και πάλι σύμβαση ορισμένου χρόνου κ.ο.κ.. Θεωρητικά μάλιστα είναι δυνατή η εκ νέου παραχώρηση του μισθωτού στον ίδιο έμμεσο εργοδότη με σύμβαση πάλι ορισμένου χρόνου, αρκεί να μεσολαβεί μεταξύ των διαδοχικών απασχολήσεων κάποιο χρονικό διάστημα. Πλήρης προστασία για το μισθωτό θα ήταν η πρόβλεψη μόνο για αορίστου χρόνου συμβάσεις[85].

Επειδή όμως αυτό είναι δύσκολο, θα μπορούσε να προβλέπεται η αυτοδίκαιη μετατροπή των συμβάσεων ορισμένου χρόνου σε αόριστες μετά τη συμπλήρωση ενός χρονικού διαστήματος στην ΕΠΑ [όπως προβλέπεται για την περίπτωση εργασίας πάνω από 18 μήνες (8+8+2) στον ίδιο έμμεσο εργοδότη].

Επίσης θα ήταν σκόπιμη η δικαιολόγηση της προσφυγής στην προσωρινή απασχόληση από τη φύση και το σκοπό της εργασίας ή από τις ανάγκες της εκμεταλλεύσεως. Να απαριθμούνταν δηλαδή οι προϋποθέσεις που πρέπει (διαζευκτικά) να συντρέχουν προκειμένου η χρήση της προσωρινής απασχόλησης μέσω ΕΠΑ να είναι δικαιολογημένη.

ii) Αναφορικά με το ύψος των αμοιβών, γίνεται σαφές ότι οι κλαδικές, ομοιοεπαγγελματικές ή επιχειρηματικές Σ.Σ.Ε που ισχύουν για το προσωπικό του έμμεσου εργοδότη τον δεσμεύουν εκ του νόμου. Το ζήτημα όμως είναι τι συμβαίνει με τις πέραν των κατώτατων ορίων παροχές του εργοδότη προς το προσωπικό (που είναι και το συνήθως συμβαίνον). Επειδή ο προσωρινά απασχολούμενος δεν είναι μισθωτός του έμμεσου εργοδότη αλλά της ΕΠΑ, υπάρχει ο κίνδυνος να θεωρείται «ιδία κατηγορία» και να εξαιρείται από τις extra παροχές. Η προστασία που παρέχει ο νόμος θα ήταν πληρέστερη αν περιέγραφε επακριβώς τι περιλαμβάνεται στην έννοια «αποδοχές».

iii) Οι διατάξεις του Ν 2956 / 2001 δεν έχουν εφαρμογή στις περιπτώσεις του γνήσιου δανεισμού που ισχύουν κατά τη δημοσίευση του νόμου δεν υπάγονται σε αυτόν και δεν απαιτείται να αναπροσαρμοσθουν. Αντιθέτως οι

---

[85] Όπως συμβαίνει στη Γερμανία (Νόμος AUG παρ. 9 Abs 2)που κηρύσσονται άκυρες αλλεπάλληλες συμβάσεις εργασίας ορισμένου χρόνου μεταξύ ΕΠΑ και εργαζόμενου, εφόσον ο ορισμένος χρόνος δε δικαιολογείται από αντικειμενικό λόγο αναφερομενο στο προσωπο του μισθωτου.

συμβάσεις με τις οποίες έχει συμφωνηθεί ο κατ' επάγγελμα δανεισμός και ισχύουν κατά τη δημοσίευση του νόμου, πρέπει να αναπροσαρμοσθούν σύμφωνα με τις διατάξεις, εντός τετραμήνου από την έναρξη ισχύος του (άρθρο 20 παρ.5)

iv) Το ζήτημα της πρόσβασης στις παροχές κοινωνικής ασφάλισης[86]. Εμπόδιο στην πρόσβαση αποτελούν οι αυστηρές χρονικές προϋποθέσεις που απαιτούνται για θεμελίωση δικαιώματος σε επιδόματα ασθένειας ή ανεργίας, για συντάξεις γήρατος, αναπηρίας ή θανάτου. Όσον αφορά το ύψος των παροχών, ο υπολογισμός της σύνταξης με βάση τις αποδοχές της τελευταίας πενταετίας δεν είναι ενδεδειγμένος για εργαζόμενους με προσωρινή απασχόληση. Τα ζητήματα αυτά θα έπρεπε να ρυθμίζονται, έτσι ώστε να προσαρμοσθεί το κοινωνικοασφαλιστικό σύστημα στα νέα δεδομένα, προκειμένου η προστασία που παρέχεται σε αυτό το ιδιαίτερα ευάλωτο σε εκμετάλλευση και καταστρατήγηση κομμάτι του εργαζόμενου να είναι η πληρέστερη δυνατή.

Σχετική με την προσωρινή απασχόληση είναι η, με βάση την εξουσιοδότηση του άρθρου 26 εκδοθείσα, υπουργική απόφαση αρ. πρ. 30342 / 6.3.2002 με θέμα τη «Ρύθμιση όρων, προϋποθέσεων και διαδικασίας για την εφαρμογή των διατάξεων του Ν.2956 / 2001, που αφορούν τις Εταιρείες Προσωρινής Απασχόλησης». Στην υπουργική αυτή απόφαση αναφέρονται οι όροι σύστασης ΕΠΑ, οι προϋποθέσεις χορήγησης ειδικής άδειας και ανάκλησης αυτής, η σχέση με τα Ιδιωτικά Γραφεία Συμβούλων Εργασίας, η διαδικασία πιστοποίησης, η σύσταση της Επιτροπής Ελέγχου Προσωρινής Απασχόλησης, τα στοιχεία των συμβάσεων προσωρινής απασχόλησης, και η τήρηση Μητρώου Προσωρινής Απασχόλησης.

Τέλος σύμφωνα με πολυνομοσχέδιο που βρίσκεται σε φάση επεξεργασίας, προβλέπεται η σύσταση Ειδικής Επιτροπής Ελέγχου της Προσωρινής Απασχόλησης (διαφέρει από την προαναφερόμενη Επιτροπή διότι συμπεριλαμβανει και εκπροσώπους των εργοδοτών και των εργαζομένων), καθώς και η ποινικοποίηση της παράνομης λειτουργίας των ΕΠΑ. Η λειτουργία ΕΠΑ χωρίς άδεια θα επιφέρει τη διοικητική κύρωση της οριστικής διακοπής της και θα τιμωρείται με ποινή τουλάχιστον 10.000 ευρώ[87].

---

[86] Άτυπες μορφές εργασίας και κοινωνική ασφάλιση Μ. Δόκα ΕΔΚΑ Αύγουστος 2001.

[87] Αυστηρότεροι όροι για τα Ιδιωτικά Γραφεία Ευρέσεως Εργασίας Δ. Κυριαζή ΕΞΠΡΕΣ 13/10/2002

2.7 Ο ΡΟΛΟΣ ΤΩΝ ΚΟΙΝΩΝΙΚΩΝ ΕΤΑΙΡΩΝ

i. Ο ΡΟΛΟΣ ΤΩΝ ΚΟΙΝΩΝΙΚΩΝ ΕΤΑΙΡΩΝ ΣΤΙΣ ΥΠΟΛΟΙΠΕΣ ΧΩΡΕΣ ΤΗΣ Ε.Ε.

Τα ζητήματα της προσωρινής απασχόλησης μέσω ΕΠΑ δε ρυθμίζονται μόνο νομοθετικά. Ένας άλλος τρόπος είναι μέσω συλλογικών διαπραγματεύσεων. Ένα από τα πιο ενδιαφέροντα σημεία της Συνθήκης του Μάαστριχ είναι η εντυπωσιακή αναβάθμιση των συλλογικών διαπραγματεύσεων. Το Μάαστριχ πραγματικά άνοιξε το δρόμο για τη γενική αποδοχή των συλλογικών διαπραγματεύσεων και για τη δημιουργία ενός μηχανισμού που θα τους προσδίδει δεσμευτική ισχύ.

Οι συλλογικές διαπραγματεύσεις, μπορούν να εφαρμοσθουν μέσω απόφασης του Συμβουλίου. Αυτή είναι μία χαρακτηριστική εφαρμογή του κανόνα της επικουρικότητας. Πράγματι η επικουρικότητα εφαρμόζεται στην περίπτωση που υπάρχουν προβλήματα που μπορούν να αντιμετωπισθούν είτε με κυβερνητική παρέμβαση είτε με συμφωνία μεταξύ των ενδιαφερομένων μερών, που στην κοινωνική αρένα σημαίνει των κοινωνικών εταίρων. Έτσι ο κανόνας της επικουρικότητας δείχνει ότι υπάρχει χώρος για συλλογικές διαπραγματεύσεις σε ευρωπαϊκό επίπεδο, και αυτές είναι ο καλύτερος τρόπος για να ρυθμίζονται τα ζητήματα[88].

Ο σημαντικός ρόλος που καλούνται να διαδραματισουν οι κοινωνικοί εταιροι, που στην συγκεκριμένη περίπτωση είναι οι αντιπρόσωποι των εργοδοτών, των ΕΠΑ και των εργαζομένων, καταδεικνύεται και από την έντονη προσπάθεια να υπάρξει συμφωνία μεταξύ τους που να αποτελέσει το πλαίσιο της οδηγίας για την ρύθμιση των όρων εργασίας των προσωρινά απασχολούμενων μέσω ΕΠΑ. Παρόλο που η συμφωνία αυτή δεν επιτεύχθηκε καταβάλλεται ακόμη προσπάθεια να προσεγγίσουν οι τρεις πλευρές[89]. Είναι χαρακτηριστικό ότι στο κείμενο της πρότασης οδηγίας αναγράφεται (άρθρο 5 παρ. 3) ότι «Τα κράτη μέλη μπορούν να παρέχουν στους κοινωνικούς εταίρους, στο ενδεδειγμένο επίπεδο, τη δυνατότητα να συνάπτουν συλλογικές συμβάσεις οι οποίες παρεκκλίνουν από την αρχή που εξαγγέλλεται στην παράγραφο 1 (αρχή της απαγόρευσης των διακρίσεων), υπό την προϋπόθεση ότι εξασφαλίζεται κατάλληλο επίπεδο προστασίας στους προσωρινά απασχολούμενους». Επιπλέον στο άρθρο 1 παρ. 3 αναγράφεται ότι «τα κράτη μέλη, μετά από διαβούλευση με τους κοινωνικούς εταίρους, μπορούν να ορίζουν ότι η παρούσα οδηγία δεν εφαρμόζεται στις συμβάσεις ή σχέσεις εργασίας που

---

[88] R.Blanpain ο.π.

[89] The Legislative Observatory forecasts: probable part – session by DGI Coordination.

συνάπτονται στο πλαίσιο ειδικού δημοσίου ή επιδοτούμενου από τις δημόσιες αρχές, προγράμματος επαγγελματικής κατάρτισης, επαγγελματικής ένταξης ή επαγγελματικού αναπροσανατολισμού». Και στο άρθρο 4 παράγ. 1 αναφέρεται: «τα κράτη μέλη, μετά από διαβούλευση με τους κοινωνικούς εταίρους..... επανεξετάζουν τους περιορισμούς ή απαγορεύσεις προσφυγής στην προσωρινή εργασία».

Διαπιστώνουμε επομένως ότι ο ρόλος των κοινωνικών εταίρων είναι εξαιρετικά αναβαθμισμένος, είτε είναι συμβουλευτικός είτε εισάγοντας, μέσω συλλογικών συμβάσεων, παρέκκλιση από τη βασική αρχή της απαγόρευσης των διακρίσεων.

Βεβαίως τη ρύθμιση μέσω συλλογικών συμβάσεων δεν πρέπει να την εκλάβουμε ως κάτι εντελώς ανεπηρέαστο από τη νομοθεσία. Πολλές φορές τα αποτελέσματα των συλλογικών διαπραγματεύσεων βρίσκονται πίσω από τη νομοθεσία για την προσωρινή απασχόληση μέσω ΕΠΑ, και άλλες φορές διακλαδικές αποφάσεις για το ζήτημα έχουν εφαρμοσθεί με νόμο[90].

Οι συλλογικές διαπραγματεύσεις μπορούν να είναι είτε σε επίπεδο κλάδου είτε σε επίπεδο επιχείρησης. Η ύπαρξη διαπραγματεύσεων ειδικά για τις ΕΠΑ εξαρτάται από την ύπαρξη εξειδικευμένων αντιπροσωπευτικών οργάνων. Δυστυχώς τα εξειδικευμένα εργατικά συνδικάτα για προσωρινά απασχολούμενους ειναι σπάνια. Οι διαπραγματεύσεις σε επίπεδο επιχείρησης είναι συχνότερες σε μεγάλες ΕΠΑ που παρέχουν τακτικά προσωρινά απασχολούμενους σε επιχειρήσεις με υψηλά επίπεδα συμμετοχής του μόνιμου προσωπικού σε συνδικάτα.

Η οργάνωση των προσωρινά απασχολούμενων είναι προβληματική διότι:

α) Ο κλάδος είναι καινούργιος σε πολλές χώρες

β) από τη φύση της η προσωρινή εργασία μέσω ΕΠΑ συνεπάγεται τακτική αλλαγή εργασιακού περιβάλλοντος, συχνά σε ημερήσια βάση, κι έτσι είναι δύσκολο να εξασφαλισθούν δικαιώματα συλλογικής εκπροσώπησης για τους προσωρινά απασχολούμενους.

γ) η παρουσία δύο εργοδοτών τείνει να περιπλέξει περισσότερο την κατάσταση

και δ) υπάρχει εν δυνάμει αντιπαλότητα ανάμεσα στους προσωρινά και μόνιμα απασχολούμενους στην ίδια επιχείρηση.

Για τους λόγους αυτούς οι συλλογικές διαπραγματεύσεις δεν είναι ιδιαίτερα αναπτυγμένες στις περισσότερες χώρες. Ο βαθμός ανάπτυξης διαφέρει ανάλογα με το εθνικό σύστημα, την ιστορία, την κουλτούρα του κάθε λαού. Στο Βέλγιο, τη

---

[90] Temporary agency work in Europe eironline January 1999.

Γαλλία, τις Κάτω Χώρες[91] και την Σουηδία οι συλλογικές διαπραγματεύσεις παίζουν σημαντικό ρόλο[92]. Στη Γερμανία, την Ιρλανδία και την Πορτογαλία είναι περιορισμένης σημασίας. Η έλλειψη συλλογικών συμφωνιών στη Γερμανία οφείλεται στο γεγονός ότι τα εργατικά συνδικάτα αρνούνται να προχωρήσουν σε συλλογικές διαπραγματεύσεις. Αλλά, και στις χώρες που έχουν παράδοση στις συλλογικές διαπραγματεύσεις δε λείπουν τα προβλήματα. Στις Κάτω Χώρες παραδειγματος χάρη, έχουν δημιουργηθεί σοβαρά προβλήματα από το 1999 για την διευθέτηση της σχέσης μεταξύ εξειδικευμένων συλλογικών συμφωνιών για τον κλάδο των ΕΠΑ και των συλλογικών συμφωνιών που εφαρμόζονται στις χρήστριες επιχειρήσεις. Επιπλέον, σε ορισμένους κλάδους όπου οι συμφωνηθέντες όροι και οι συνθήκες εργασίας των προσωρινά απασχολούμενων διαφέρουν σημαντικά από των μονίμως εργαζομένων, έχουν γίνει προσπάθειες να μεταβληθούν αυτοί οι όροι και συνθήκες έτσι ώστε να προσομοιάζουν με αυτούς που εφαρμόζονται στον κλάδο που ανήκει η χρήστρια επιχείρηση. Με σκοπό να παρεμποδιστεί ο άδικος ανταγωνισμός μεταξύ προσωρινά και μόνιμα απασχολούμενων και να διευθετηθεί το πρόβλημα της σύγκρουσης μεταξύ διαφορετικών συλλογικών συμφωνιών, έχει προταθεί η λεπτομερής καταγραφή και περιγραφή των οικονομικών δραστηριοτήτων που περιλαμβάνονται σε κάθε συμφωνία. Και αυτή ακόμη η περιγραφή όμως δεν είναι πανάκεια[93].

Μία εξαιρετική περίπτωση επιτυχημένων συλλογικών συμφωνιών αποτελεί η Σουηδία, όπου παρά το γεγονός ότι η προσωρινή εργασία μέσω ΕΠΑ ρυθμίστηκε πρόσφατα νομοθετικά(1990), ολόκληρος ο κλάδος καλύπτεται από συλλογικές συμφωνίες που αντιμετωπίζουν ένα ευρύ πεδίο ζητημάτων και παρέχουν ένα αποδεκτό επίπεδο ασφάλειας εισοδήματος. Πράγματι, σε σχέση με τα υπόλοιπα κράτη μέλη της ΕΕ , οι συλλογικές διαπραγματεύσεις στη Σουηδία είναι αληθινά αξιοθαύμαστες. Σημαντικό ρόλο στην διαμόρφωση αυτής της κατάστασης έπαιξε η σημαντική δύναμη των συνδικάτων στη χώρα και η απόφασή τους, παρά την αρχική άρνηση, να προχωρήσουν σε διαπραγματεύσεις. Οι εργοδότες απ' την πλευρά τους προσπαθούν να βελτιώσουν την κοινωνική εικόνα αυτής της μορφής απασχόλησης έτσι ώστε να προσελκύουν ποιοτικούς εργαζόμενους. Επιπλέον χρειάζονται τις συλλογικές συμφωνίες έτσι ώστε να κερδίσουν σε νομιμότητα και ευελιξία. Έτσι

---

[91] Στις Κάτω Χώρες οι κοινωνικοί εταίροι ασχολούνται και με τη ρύθμιση διαφορών. Είναι μέλη ειδικού δικαστηρίου διαιτησίας.

[92] Για τη Σουηδία ακολουθεί ιδιαίτερη αναφορά.

[93] Job losses and new rules on employment conditions in temporary work agencies eironline.

επιτεύχθηκε μια σειρά συμφωνιών για πληρωμή των προσωρινά απασχολούμενων το διάστημα μεταξύ των τοποθετήσεων σε χρήστρια επιχείρηση.

α) Τον Μάρτιο του 2000, μεταξύ HTF(white – collar union) και SPUR (employer's Organization for Temporary Agencies), που παρείχε εγγύηση για 75% του πλήρους μηνιαίου μισθού τους πρώτους 10 μήνες, και 85% του πλήρους μηνιαίου μισθού μετά τους 10 μήνες απασχόλησης στην ΕΠΑ[94].

β) Τον Αύγουστο του 2000, μεταξύ LO (blue – collar union) και ALMEGA (employer's organization), που παρείχε εγγύηση για 85% του πλήρους μηνιαίου μισθού (που θα έπαιρνε ο εργαζόμενος αν η ίδια εργασία δεν του είχε ανατεθεί μέσω ΕΠΑ), και 90% του πλήρους μηνιαίου μισθού για όσους έχουν συμπληρώσει 6 μήνες στην ΕΠΑ. Λεπτομέρειες για την πληρωμή και τις συνθήκες εργασίας ρυθμίζονται ανάλογα με τον κλάδο στον οποίο δραστηριοποιείται η ΕΠΑ και προσαρμόζονται στις συνθήκες της χρήστριας επιχείρησης[95].

γ) Τον Ιανουάριο του 2002, μεταξύ HTF και ALMEGA, που παρέχει εγγύηση του 75% του πλήρους μηνιαίου μισθού τους πρώτους 10 μήνες , 85% του πλήρους μηνιαίου μισθού από το 10ο έως το 18° μήνα, και 100% του πλήρους μηνιαίου μισθού από το 18° μήνα και μετά. Η συμφωνία αυτή περιείχε επίσης και αυξήσεις (της τάξεως του 2,6% - 2,8%) καθώς και πληρωμή για τις μέρες απουσίας λόγω ασθενείας και πέντε εβδομάδες αδείας[96].

Γίνεται προφανές επομένως ότι οι συλλογικές διαπραγματεύσεις, εφόσον υπάρχει η βούληση και από τις δύο πλευρές, μπορούν να οδηγήσουν σε ιδιαίτερα ευνοϊκά αποτελέσματα για τους προσωρινά απασχολούμενους.

Στην Αυστρία επίσης υπογράφηκε συλλογική συμφωνία που αναγράφει λεπτομερώς τις κατώτατες αμοιβές ανά ειδικότητα, σε περιόδους μη απασχόλησης, προβλέπει την καταβολή των δώρων και πληρωμένες διακοπές[97].

Στο Βέλγιο οι διαπραγματεύσεις γίνονται σε πολλά επίπεδα (διακλαδικό, κλαδικό, επιχειρησιακό) για όλους τους εργαζόμενους, ενώ πολλά μισθολογικά και κοινωνικά ζητήματα συζητούνται με την επιτροπή ΕΠΑ. Στη Γαλλία, τον πρωτεύοντα ρόλο παίζει η νομοθεσία, ο νόμος όμως βασίζεται σε πλαίσια που ήδη έχουν διαπραγματευθεί οι αντιπρόσωποι των εργοδοτών και των εργαζομένων. Στην Ιταλία

---

[94] SWEDEN:Deal in temporary work sector EIRR MAPT 2000 314 / 11

[95] SWEDEN: New temporary work agreement EIRR ΟΚΤΩΒ 2000 321 / 11

[96] Agreement in temporary work sector, EIRR ΙΑΝΟΥΑΡ 2002 336 / 13.

[97] Accord in temporary work sector EIRR ΦΕΒΡ. 2002 337 / 3

συμφωνείται καταρχήν ένα πλαίσιο που εφαρμόζεται σε όλες τις ΕΠΑ, και μετά γίνονται επιμέρους συμφωνίες εφαρμογής στους διάφορους κλάδους. Στην Ισπανία επίσης υπάρχουν συλλογικές συμφωνίες που εξασφαλίζουν ελάχιστο επίπεδο μισθού και θέτουν όρια στη χρήση προσωρινής απασχόλησης[98].

Από την άλλη πλευρά σε χώρες όπως η Ιρλανδία, η Γερμανία, η Πορτογαλία και το Λουξεμβούργο δεν υπήρχαν επιτυχημένες συλλογικές διαπραγματεύσεις. Στη Μεγ. Βρετανία επίσης δεν υπάρχουν σημαντικές συλλογικές συμφωνίες, και δεν υπάρχουν και αντιπροσωπευτικές οργανώσεις με διαπραγματευτική δύναμη απ' την πλευρά των εργοδοτών. Μόνη εξαίρεση η PACT (employer's association in the broadcasting and film industry) που έχει κάνει συμφωνίες – πλαίσια από τη δεκαετία του 1970.

Σε αδρές γραμμές οι απόψεις και οι θέσεις των κοινωνικών εταίρων είναι οι ακόλουθες:

Οι εργοδότες γενικώς αποδέχονται την προσωρινή απασχόληση μέσω ΕΠΑ σαν ένα σημαντικό στοιχείο ευελιξίας και προώθησης της απασχόλησης. Επιζητούν δε τη ρύθμισή της μέσω συλλογικών διαπραγματεύσεων ελπίζοντας ότι η διαπραγματευτική της δύναμη είναι μεγάλη, σε αντίθεση με τη δύναμη των συνδικάτων που σταδιακά υποχωρεί. Οι ΕΠΑ επιδιώκοντας να βελτιώσουν τη δημόσια εικόνα τους, επιζητούν τις συλλογικές διαπραγματεύσεις για ενίσχυση της νομιμοποίησής τους.

Τα συνδικάτα από την πλευρά τους αρχικά είδαν την προσωρινή απασχόληση μέσω ΕΠΑ ως μία απειλή για τη μόνιμη απασχόληση που ανοίγει το δρόμο στις καταχρήσεις και στη δραστική μείωση των δικαιωμάτων των εργαζομένων, αμφισβήτησαν δε ανοικτά τη συμβολή της στη μείωση της ανεργίας. Σε χώρες όπως η Γερμανία και το Βέλγιο η έντονη αυτή αντίθεση συνεχίζεται. Σταδιακά όμως σε ορισμένες χώρες αποδέχθηκαν το φαινόμενο κι επιδίωξαν τη ρύθμισή του όχι μόνο νομοθετικά αλλά και μέσα από συλλογικές διαπραγματεύσεις. Η προσέγγιση αυτή δικαιώθηκε μέσα από την επίτευξη συλλογικών συμφωνιών που παρέχουν σημαντική και πλήρη προστασία των προσωρινά απασχολούμενων μέσα από ευέλικτα σχήματα, είναι δε δυνατές και περαιτέρω βελτιώσεις, ανάλογες με τη διαπραγματευτική δύναμη και ικανότητα των μερών.

---

[98] D. Storrie ο.π.

ii. Ο ΡΟΛΟΣ ΤΩΝ ΚΥΒΕΡΝΗΣΕΩΝ

Η κυβέρνηση και η δημόσια διοίκηση παίζουν ρυθμιστικό και εποπτικό ρόλο. Οι σημαντικότερες από τις λειτουργίες που επιτελούν είναι οι ακόλουθες:

α) Χορήγηση άδειας λειτουργίας – καθορισμός προϋποθέσεων χορήγησης (Βέλγιο, Γερμανία, Πορτογαλία, Κάτω Χώρες)

β) Επέκταση συλλογικών συμβάσεων (Δανία)

γ) Καθορισμός προϋποθέσεων για προσφυγή στην προσωρινή απασχόληση (Βέλγιο)

δ) Επιτήρηση και επιβολή κυρώσεων (αστικών, ποινικών ή διοικητικών) (Γαλλία, Γερμανία, Πορτογαλία, Κάτω Χώρες)

ε) Καθορισμός ορίων στα ποσά που χρεώνουν οι ΕΠΑ στις χρήστριες επιχειρήσεις (Βέλγιο)

στ) Έκδοση διοικητικών πράξεων που απαιτούνται για την εφαρμογή των νόμων.

iii. Ο ΡΟΛΟΣ ΤΗΣ ΚΥΒΕΡΝΗΣΗΣ & ΤΩΝ ΚΟΙΝΩΝΙΚΩΝ ΕΤΑΙΡΩΝ ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ

Μέχρι πρόσφατα στην Ελλάδα η ανεργία είχε αυξητικές τάσεις και είχε φθάσει το 12,4% το 1999. Υπήρχε υπερβολική χρήση του θεσμού των υπερωριών. Το 1999 31% των εργαζομένων δούλευε πάνω από 47 ώρες την εβδομάδα, και το 41% δούλευε από 40 – 47 ώρες[99]. Επίσης υπήρχε κρατικό μονοπώλιο στην αγορά εργασίας μέσω των γραφείων απασχόλησης εργατικού δυναμικού του ΟΑΕΔ, ενώ απαγορευόταν η εύρεση εργασίας μέσω ιδιωτικού γραφείου. Οποιαδήποτε συμφωνία για την καταβολή χρημάτων ως αμοιβή σε άτομο που τοποθετεί τρίτους σε θέσεις εργασίας θεωρούνταν παράνομη και άκυρη[100]. Ωστόσο μόνο το 5% των τοποθετήσεων ανέργων γίνονταν μέσω ΟΑΕΔ, που περιορίζονταν στην καταγραφή των ανέργων και των απολυομένων. Και οι άνεργοι από την πλευρά τους, δεν είχαν καμία εμπιστοσύνη στον κρατικό οργανισμό και μέχρι το 1997, μόνο το 13 – 14% αυτών προσπαθούσε να βρει εργασία μέσω ΟΑΕΔ[101].

---

[99] Temporary agency work in Greece European Foundation for the improvement of living and working conditions.

[100] Temporary work and labour law, Chapter Hellas T. Koniaris o.π

[101] Ωστόσο το ποσοστό αυτό ανέβαινε σταθερά και ξεπέρασε το 50% των ανέργων το 1999.

Σε γενικές γραμμές επικρατούσε η άποψη ότι το κράτος μόνο είναι υπεύθυνο για τις σοβαρές ή δυσάρεστες καταστάσεις, οι δε κυβερνήσεις ήταν αντίθετες προς την ευέλικτη απασχόληση. Σταδιακά όμως και παράλληλα με την προσπάθεια μείωσης της ανεργίας οι θέσεις αυτές άρχισαν να διαφοροποιούνται. Αφενός το σκηνικό άλλαξε και η συμμετοχή των κοινωνικών εταίρων θεωρείται απαραίτητη[102]. Αφετέρου η πολιτική προώθηση της ευέλικτης αγοράς εργασίας εκφράστηκε επίσημα και συνολικά τη δεκαετία του '90 μέσα από το πλαίσιο του κοινωνικού διαλόγου (ΥΠ.ΕΘ.Ο. 97). Το πλαίσιο αυτό αποτελεί τη βάση συζήτησης των κοινωνικών εταίρων για την προώθηση των αλλαγών. Τα βασικά μέτρα που προτάθηκαν τότε ήταν (μεταξύ άλλων):

- Διεύρυνση της δυναμικής της Εθνικής Γενικής Συλλογικής Σύμβασης Εργασίας (ΕΓΣΣΕ)
- Σύναψη νέων συλλογικών συμβάσεων ανάμεσα στα εργατικά κέντρα και τους κατά τόπους εργοδοτικούς φορείς (τοπικά σύμφωνα απασχόλησης)
- Νέες ρήτρες που θα διευκολύνουν την απασχόληση
- Κατάργηση υπερεργασίας και μείωση υπερωριών
- Εισαγωγή της μερικής απασχόλησης
- Καταγραφή όλων των νέων μορφών εργασίας και απασχόλησης[103].

Στα πλαίσια αυτά είναι η ψήφιση του ν. 2874 / 2000 που καθιστά απαγορευτικό το κόστος των υπερωριών, και φυσικά η ψήφιση του Ν. 2956 / 2001 για την Προσωρινή Απασχόληση μέσω ΕΠΑ. Στόχος ήταν να δημιουργηθούν οι κατάλληλες προϋποθέσεις ώστε να ενισχυθεί η προσωρινή απασχόληση μέσω ΕΠΑ, που στην Ελλάδα βρίσκεται σε πολύ χαμηλά επίπεδα, και οι ΕΠΑ να συμβάλλουν στη βέλτιστη απορρόφηση και κατανομή του ανθρώπινου δυναμικού και να συνεισφέρουν στη μείωση της ανεργίας καθώς και στη δημιουργία νέων θέσεων εργασίας.

Η γενικότερη αυτή στροφή προς την ευέλικτη απασχόληση είχε ιδιαίτερα θετικά αποτελέσματα. Η ανεργία σε Πανελλαδικό επίπεδο μειώθηκε και σημείωσε μονοψήφιο ποσοστό: το δεύτερο τρίμηνο του 2002 ανήλθε σε 9,6% έναντι 10,2 το αντίστοιχο τρίμηνο του 2001. Οι εργαζόμενοι με μερική[104] ή προσωρινή απασχόληση

---

[102] Ν.1892 / 1990

[103] Σ. Γκιάλης ο.π.

[104] Μόνο στη Θεσ/νίκη για το έτος 2001 καταγράφηκαν στις Επιθεωρήσεις Εργασίας 31.336 συμβάσεις μερικής απασχόλησης. Αντίθετα ο θεσμός της προσωρινής απασχόλησης μέσω ΕΠΑ δε γνωρίζει ακόμη άνθηση.

αποτελούν ένα σημαντικό τμήμα του εργατικού δυναμικού, ειδικά στις μικρές επιχειρήσεις (μέχρι 49 εργάτες) όπου φθάνουν και το 12% των εργαζομένων. Σε μεσαίου μεγέθους και μεγάλες επιχειρήσεις τα ποσοστά είναι αντίστοιχα 5% και 6%[105].

Εκτός όμως από τη θέση της κυβέρνησης, ποιες είναι οι θέσεις των κοινωνικών εταίρων απέναντι στο νέο θεσμό;

α) Οι εργοδότες

Θεωρούν ότι το νέο μοντέλο απασχόλησης ανταποκρίνεται στις απαιτήσεις της ανταγωνιστικότητας, παραχωρεί στις επιχειρήσεις μεγαλύτερη ευελιξία προκειμένου να επιτύχουν μείωση του κόστους εργασίας, στους εργαζόμενους δυνατότητες για επαγγελματική ένταξη, εγγύηση των προοπτικών τους και σεβασμό της ανάγκης τους για μεγαλύτερα διαστήματα προσωπικής ζωής και στην αγορά εργασίας δυνατότητα να απορροφά από μόνη της τις δημιουργούμενες ανισορροπίες και διακυμάνσεις και να δημιουργεί ελκυστικές συνθήκες στο επιχειρηματικό περιβάλλον για την ανάληψη παραγωγικών επενδύσεων. Ειδικά για την ανάπτυξη ολοκληρωμένου θεσμικού πλαισίου της λειτουργίας της προσωρινής εργασίας στην Ελλάδα, θεωρούν ότι είναι ένα ιδιαίτερα θετικό βήμα που θα δώσει νέα προοπτική τόσο προς την κατεύθυνση της εξασφάλισης των δικαιωμάτων των εργαζομένων όσο και της καταπολέμησης της ανεργίας[106]. Σύμφωνα με το Σ.Β.Β.Ε: «επωφελούνται και οι δύο πλευρές, και οι εργαζόμενοι και οι εργοδότες, που μπορούν πλέον να έχουν τον ακριβή αριθμό και είδος προσωπικού που χρειάζονται, και για το χρονικό διάστημα που επιθυμούν».

β) Οι εταιρείες προσωρινής απασχόλησης

Οι δύο μεγαλύτερες εταιρείες προσωρινής Απασχόλησης (ADECCO και MANPOWER) δραστηριοποιούνται ήδη στην Ελλάδα, και μάλιστα και πριν την ψήφιση του Ν. 2956 / 2001. Θεωρούν και οι δύο ότι τα χαμηλά επίπεδα προσωρινής απασχόλησης μέσω ΕΠΑ οφείλονται:

- Στον παραδοσιακό τρόπο σκέψης των τοπικών επιχειρηματιών
- Στην υπερβολική χρήση των υπερωριών
- Στην παράνομη απασχόληση λαθρομεταναστών
- Στην υπερβάλλουσα χρήση της υπεργολαβίας
- Στην ύπαρξη «μαύρης εργασίας» (απασχολούμενοι που δεν έχουν υπογράψει κανενός είδους σύμβαση και δεν είναι ασφαλισμένοι)

---

[105] Growth of temporary working sparks Controversy, EIRR Φεβρουάριος 2001 8 / 325

[106] Επισημάνσεις σχετικά με το Νομοσχέδιο για τις Εταιρείες Προσωρινής Απασχόλησης Σ.Β.Β.Ε

- Στον μη επαρκή έλεγχο από το κράτος όσον αφορά την παράνομη απασχόληση και τις επιτρεπόμενες υπερωρίες.

Είναι χαρακτηριστικό ότι πολλές επιχειρήσεις που προσφεύγουν στη λύση της προσωρινής απασχόλησης μέσω ΕΠΑ (λύση που θεωρούν «ακριβή») αναγκάζονται να το κάνουν επειδή είχαν βεβαιωμένες, από τις αρμόδιες επιθεωρήσεις εργασίας, παραβάσεις.

Οι εταιρείες επιθυμούν έναν αυστηρό και λεπτομερή νόμο έτσι ώστε κανείς να μην εκμεταλλεύεται τους προσωρινά απασχολούμενους, ενώ ταυτόχρονα ευελπιστούν ότι ένας αυστηρός νόμος θα οδηγήσει εκτός αγοράς τα μικρά πρακτορεία που θα είναι ανίκανα να τηρήσουν αυστηρές προϋποθέσεις[107].

Επίσης οι ΕΠΑ επιθυμούν την πιστή εφαρμογή των υπαρχουσών διατάξεων, που διασφαλίζεται από τους συχνούς και λεπτομερείς ελέγχους από τους επιθεωρητές εργασίας, έτσι ώστε οι επιχειρήσεις να εξαναγκασθούν να στραφούν στη νόμιμη λύση της προσωρινής απασχόλησης μέσω ΕΠΑ.

γ) Οι εργαζόμενοι.

Οι εκπρόσωποι των εργαζομένων θεωρούν ότι η φιλελευθεροποίηση που προκύπτει από την πρόσφατη νομοθεσία είναι ενάντια στα οικονομικά συμφέροντα των εργαζομένων, χωρίς να συνεισφέρει στη μείωση της ανεργίας. Τα συνδικάτα υποστηρίζουν ότι το μεγάλο πρόβλημα στην Ελληνική Αγορά Εργασίας δεν είναι η έλλειψη ευελιξίας, αλλά η ανικανότητα του κράτους να εφαρμόσει τις εργατικές ρυθμίσεις που υπάρχουν ήδη. Έτσι τα συνδικάτα θεωρούν ότι η φιλελευθεροποίηση της υπάρχουσας νομοθεσίας, αντί να μειώσει την ανεργία δίνει στους εργοδότες την ευκαιρία να επωφεληθούν από την αυξανόμενη ευελιξία, χωρίς πλέον να δεσμεύονται από το νόμο για τις υποχρεώσεις τους απέναντι στους εργαζόμενους[108].

Οι πρώτοι χαρακτηρισμοί της προσωρινής απασχόλησης μέσω ΕΠΑ ήταν ιδιαίτερα αρνητικοί. Ο θεσμός θεωρήθηκε απάνθρωπος, μία σύγχρονη μορφή «σκλαβοπάζαρου» που οδηγεί σε ένα νέο εργασιακό μεσαίωνα[109]. Το εργατικό συνδικαλιστικό κίνημα αντέδρασε δυναμικά στο νέο μοντέλο απασχόλησης και το απέρριψε, ενώ ταυτόχρονα ζήτησε τον εκσυγχρονισμό και την αναβάθμιση των υπηρεσιών του ΟΑΕΔ. Μάλιστα πριν τη νομική ρύθμιση, το Εργατικό Κέντρο Θεσσαλονίκης κατέθεσε στον προϊστάμενο της Εισαγγελίας Πρωτοδικών Θεσ/νίκης αναφορά για το συγκεκριμένο θέμα και ζήτησε την άμεση παρέμβαση της

---

[107] Temporary agency work in Greece ο.π.

[108] The views of the social partners on TAW. Temporary agency work in Greece ο.π.

[109] «Ενοικιάζονται εργαζόμενοι σε τιμή ευκαιρίας». Ο κόσμος της Εργασίας Ιαν. Φεβ. 2001

Εισαγγελίας, προκειμένου να διερευνηθεί η νομιμότητα και οι όροι λειτουργίας όλων των Ιδιωτικών Γραφείων Συμβούλων Εργασίας (ΙΓΣΕ) στο νομό Θεσσαλονίκης.

Η Γενική Συνομοσπονδία Εργατών Ελλάδος (ΓΣΕΕ) είναι υπέρ του θεσμού της πλήρους απασχόλησης, της δημιουργίας κοινωνικά αποδεκτού πλαισίου για τον περιορισμό των ελαστικών μορφών απασχόλησης, του περιορισμού των ελαστικοτήτων και της δημιουργίας σταθερών και πλήρους απασχόλησης θέσεων εργασίας. Όπως δήλωσε ο πρόεδρος Χ. Πολυζωγόπουλος «απορρίπτουμε παντελώς αυτή τη μορφή απασχόλησης, η αγορά εργασίας χρειάζεται ρύθμιση και έλεγχο και όχι αποδιοργάνωση και ατιμωρησία»[110].

Παρόλη την έντονη αντίδραση πάντως, και αφού η προσωρινή απασχόληση μέσω ΕΠΑ είναι μορφή που υπάρχει και αναπτύσσεται ραγδαία σε όλες τις χώρες της Ε.Ε., προϋπήρχε δε της ρύθμισής της de facto και στην Ελλάδα, τα συνδικάτα αποδέχθηκαν την αναγκαιότητα νομοθετικής ρύθμισης του θεσμού, κυρίως για να θεσμοθετηθεί ένα πλαίσιο προστασίας των συμφερόντων των εργαζομένων. Αναλυτικότερα, η ΓΣΕΕ ζήτησε:

- Η παραχώρηση του εργαζόμενου να μην υπερβαίνει τους τρεις μήνες.
- Οι προσωρινά εργαζόμενοι να δικαιούνται το μισθό και τις κάθε είδους απολαβές που έχει το μόνιμο προσωπικό της χρήστριας επιχείρησης.
- Ο άμεσος και ο έμμεσος εργοδότης να είναι εις ολόκληρον υπεύθυνος έναντι των εργαζομένων.
- Η ΕΠΑ να μην μπορεί να ασκήσει άλλη μορφή οικονομικής δραστηριότητας.

Συνοπτικά μπορούμε να παρατηρήσουμε ότι η ιδέα της προσωρινής απασχόλησης μέσω ΕΠΑ δεν έχει ακόμη ωριμάσει σους κοινωνικούς εταίρους (εργοδότες – εργαζομένους) γι' αυτό και η εξάπλωσή της είναι πολύ μικρή (είναι χαρακτηριστικό ότι οι συμβάσεις που υπογράφονται είναι πολύ λίγες σε σχέση με τα δεδομένα στην Ε.Ε.). Οι εργοδότες θεωρητικά υποστηρίζουν το θεσμό αλλά πρακτικά δεν τον χρησιμοποιούν, προτιμούν δε να προσφεύγουν σε άλλες «πιο φθηνές» λύσεις. Η πλευρά των εργαζομένων είναι παντελώς αντίθετη και ανέτοιμη να προβεί σε συλλογικές διαπραγματεύσεις, οι οποίες όμως σε συνδυασμό με τη νομοθεσία, θα μπορούσαν να εγγυηθούν την υγιή εξάπλωση του φαινομένου κατά το παράδειγμα της Σουηδίας.

---

[110] Growth of temporary working sparks controversy ο.π.

3 ΟΙ ΤΡΕΙΣ ΣΥΜΜΕΤΕΧΟΝΤΕΣ ΣΤΗΝ ΠΡΟΣΩΡΙΝΗ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ ΜΕΣΩ ΕΠΑ- ΕΥΡΗΜΑΤΑ ΣΧΕΤΙΚΗΣ ΕΜΠΕΙΡΙΚΗΣ ΕΡΕΥΝΑΣ

Στην ενότητα αυτή κύριος στόχος είναι, μετά την περιγραφή της προσωρινής απασχόλησης μέσω ΕΠΑ και τον καθορισμό τόσο του νομοθετικού όσο και του κοινωνικού της πλαισίου, η λεπτομερέστερη παρουσίαση των τριών συμμετεχόντων στην ιδιότυπη αυτή εργασιακή σχέση:

- της εταιρεία προσωρινής απασχόλησης (ΕΠΑ)
- του προσωρινά απασχολούμενου και
- της εταιρείας χρήστη προσωρινής απασχόλησης

Η καταγραφή των ιδιαίτερων χαρακτηριστικών, του τρόπου λειτουργίας, των δεσμεύσεων, των κινήτρων, των στόχων, των προβλημάτων των τριών μερών καθώς και της σχέσης που τα συνδέει, αποσκοπεί στην πληρέστερη κατανόηση του φαινομένου της προσωρινής απασχόλησης μέσω ΕΠΑ. Εξάλλου οι ανάγκες των επιχειρήσεων αφενός και των εργαζομένων αφετέρου οδήγησαν στη δημιουργία αυτής της μορφής απασχόλησης, ενώ η λειτουργία των ΕΠΑ επέτρεψε την υλοποίηση και την εξάπλωσή της.

Η παρουσίαση των τριών πρωταγωνιστών, πέρα από το θεωρητικό της μέρος, βασίζεται στη συλλογή πρωτογενών στοιχείων. Η εμπειρική έρευνα ήταν αναγκαία, διότι η ιδιόμορφη αυτή μορφή απασχόλησης δεν είναι θεωρητικό κατασκεύασμα. Δημιουργήθηκε καταρχήν στους χώρους εργασίας για να καλύψει τις πολύπλοκες ανάγκες που διαμορφώνονται σε αυτούς, και έπειτα καταγράφηκε θεωρητικά και ρυθμίστηκε νομοθετικά. Επομένως ο πλέον κατάλληλος τρόπος παρουσίασης είναι μέσω της συλλογής στοιχείων από τους τρεις συμμετέχοντες, έτσι ώστε να σχηματισθεί η πλήρης εικόνα της προσωρινής απασχόλησης μέσω ΕΠΑ και της λειτουργίας της στην πράξη.

Δυστυχώς η προσέγγιση ικανού αριθμού επιχειρήσεων χρηστών και κατ' επέκταση προσωρινά απασχολούμενων στάθηκε αδύνατη για τους λόγους που προαναφέρονται στην εισαγωγή. Αντίθετα οι τρεις ΕΠΑ που δραστηριοποιούνται στη Θεσσαλονίκη συμμετείχαν στην έρευνα κι έδωσαν σημαντικά στοιχεία που αφορούν όχι μόνο τη δική τους λειτουργία αλλά και τα χαρακτηριστικά τόσο των προσωρινά απασχολούμενων όσο και των επιχειρήσεων χρηστών, καθώς και την πλήρη έκταση του φαινομένου στη Θεσσαλονίκη.

Έτσι στις υποενότητες που τιτλοφορούνται : ευρήματα εμπειρικής έρευνας, καταγράφονται οι απαντήσεις των υπευθύνων των επιχειρήσεων στα αντίστοιχα

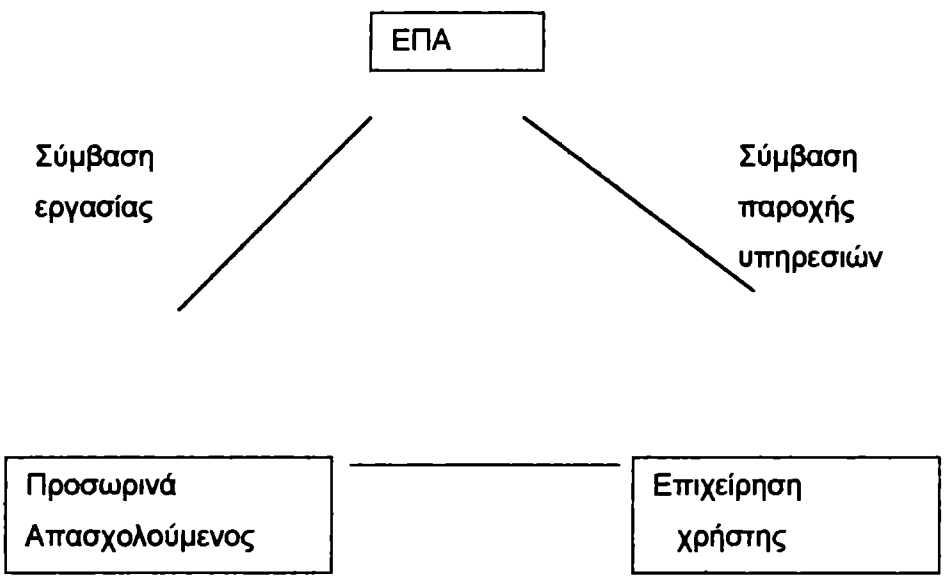
ερωτηματολόγια και στις συνεντεύξεις και επιχειρείται ο σχολιασμός των απαντήσεων καθώς και η επισήμανση των κοινών σημείων και των διαφοροποιήσεων.

3.1 Η ΕΤΑΙΡΕΙΑ ΠΡΟΣΩΡΙΝΗΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ (ΕΠΑ)

Στην τριμερή σχέση της προσωρινής απασχόλησης μέσω ΕΠΑ ο ένας από τους τρεις πρωταγωνιστές, και μάλιστα αυτός που δημιουργεί την ειδοποιό διαφορά, είναι η εταιρεία προσωρινής απασχόλησης.

Στην συντριπτική πλειοψηφία των χωρών της Ε.Ε. θεωρείται ο εργοδότης (αυτή είναι η κύρια διαφορά της από τα γραφεία ευρέσεως εργασίας), παραχωρεί όμως ένα μέρος του διευθυντικού δικαιώματος στην επιχείρηση/χρήστη (αυτή είναι η διαφορά της από την υπεργολαβία).

Σχηματικά η θέση της ΕΠΑ είναι η ακόλουθη[111]:



Επίβλεψη, μερική παραχώρηση του διευθυντικού δικαιώματος

Στις περισσότερες χώρες της Ε.Ε. δίδονται συγκεκριμένες εγγυήσεις έτσι ώστε να είναι σίγουρο ότι η ΕΠΑ θα τηρήσει τις υποχρεώσεις που απορρέουν από τη θέση της ως εργοδότη, δηλαδή η καταβολή του μισθού και των ασφαλιστικών εισφορών (προϋποθέσεις για τη σύσταση ΕΠΑ, λειτουργία ύστερα από παραχώρηση άδειας, προαπαιτούμενο υψηλό κεφάλαιο και οικονομικές εγγυήσεις, διαδικασίες

---

[111] Adecco: Υπηρεσίες Απασχόλησης Ανθρώπινου Δυναμικού σ' ένα κόσμο που συνεχώς αλλάζει.

ελέγχου κ.τ.λ.). Μόνο στη Δανία, τη Σουηδία, τη Φιλανδία, τη Μεγ. Βρετανία και τις Κάτω Χώρες δεν υπάρχουν συγκεκριμένες προϋποθέσεις για τη σύσταση και λειτουργία ΕΠΑ, αν και στη Μεγ. Βρετανία και στις Κάτω Χώρες, υπάρχουν διαδικασίες ελέγχου.

Σχηματικά μπορούμε να παρουσιάσουμε τις ρυθμίσεις ως ακολούθως[112]:

ΠΙΝΑΚΑΣ 3: ΡΥΘΜΙΣΕΙΣ ΓΙΑ ΤΙΣ ΕΠΑ ΣΤΙΣ ΧΩΡΕΣ ΤΗΣ Ε.Ε

ΧΩΡΑ	ΠΑΡΟΧΗ ΑΔΕΙΑΣ	ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΕΣ ΕΓΓΥΗΣΕΙΣ	ΣΥΜΜΕΤΟΧΗ ΚΟΙΝΩΝΙΚΩΝ ΕΤΑΙΡΩΝ	ΥΠΟΧΡΕΩΣΗ ΑΝΑΦΟΡΑΣ	ΠΕΡΙΟΡΙΣΜΟΣ ΣΤΟΥΣ ΛΟΓΟΥΣ ΧΡΗΣΗΣ
ΑΥΣΤΡΙΑ	ΝΑΙ		ΝΑΙ	ΝΑΙ	ΝΑΙ
ΒΕΛΓΙΟ	ΝΑΙ		ΝΑΙ		ΝΑΙ
ΔΑΝΙΑ				ΝΑΙ	
ΓΑΛΛΙΑ	ΝΑΙ	ΝΑΙ			ΝΑΙ
ΦΙΛΑΝΔΙΑ			ΝΑΙ	ΝΑΙ	
ΓΕΡΜΑΝΙΑ	ΝΑΙ				ΝΑΙ
ΕΛΛΑΔΑ	ΝΑΙ	ΝΑΙ		ΝΑΙ	
ΙΡΛΑΝΔΙΑ	ΝΑΙ				
ΙΤΑΛΙΑ	ΝΑΙ	ΝΑΙ		ΝΑΙ	ΝΑΙ
ΛΟΥΞ/ΓΟ	ΝΑΙ	ΝΑΙ			ΝΑΙ
ΚΑΤΩ ΧΩΡΕΣ					
ΠΟΡΤΟΓΑΛΙΑ	ΝΑΙ	ΝΑΙ		ΝΑΙ	
ΙΣΠΑΝΙΑ	ΝΑΙ	ΝΑΙ		ΝΑΙ	ΝΑΙ
ΣΟΥΗΔΙΑ					
ΜΕΓ.ΒΡΕΤΑΝΙΑ					

ΠΗΓΗ: D.Storrie Temporary agency work in the European Union p.7

Μία άλλη σημαντική παρατήρηση για τις ΕΠΑ είναι ότι παρέχουν μία ποικιλία υπηρεσιών πέρα από την προσωρινή απασχόληση. Για παράδειγμα στη Μεγ. Βρετανία μόνο το 2% ασχολείται αποκλειστικά με την παροχή προσωρινά απασχολούμενων σε επιχειρήσεις. Στις περισσότερες χώρες ασκούν και δραστηριότητες όπως η στελέχωση (recruitment), η υπεργολαβία (subcontracting), η εκπαίδευση (training), η διαχείριση μισθοδοσίας, η υποστήριξη επιλογής ανθρώπινου δυναμικού για δραστηριότητες

[112] D. Storrie ο.π.

προκαθορισμένης διάρκειας (payroll), η επανατοποθέτηση προσωπικού (outplacement) και ευρύτερα η ανάληψη επιχειρησιακών λειτουργιών (managed services) δηλαδή η λειτουργία ή η διαχείριση μέρους ή ολόκληρων τμημάτων της εταιρείας. Επίσης είναι διαδεδομένη και η παροχή εξειδικευμένων υπηρεσιών στελέχωσης σε συγκεκριμένες επιχειρησιακές δραστηριότητες[113].

Κύριος λόγος της διεύρυνσης των δραστηριοτήτων είναι η προσπάθεια παροχής ολοκληρωμένων λύσεων (που βασίζονται στην εμπειρία της διοίκησης ανθρώπινου δυναμικού) σε συνδυασμό με την μείωση της κερδοφορίας από την κύρια εργασία της προσωρινής απασχόλησης λόγω της οικονομικής ύφεσης. Είναι χαρακτηριστικό ότι η Randstad και η Vedior ανέφεραν μείωση των κερδών για το 2001 που στην Randstad είναι της τάξεως του 45%. Τούτο συμβαίνει επειδή οι προσωρινά απασχολούμενοι είναι οι πρώτοι που θα απολυθούν σε περίπτωση ύφεσης και φυσικά οι πρώτοι που θα προσληφθούν όταν η οικονομία βελτιώνεται[114].

Συνεπώς, και μετά την εύλογη διεύρυνση και διαφοροποίηση παρεχόμενων υπηρεσιών είναι πλέον δύσκολη η διάκριση των ΕΠΑ από τις Εταιρείες Επιχειρησιακών Συμβούλων, αφού καλύπτουν ένα ευρύτατο φάσμα δραστηριοτήτων.

Ένα ακόμη βασικό χαρακτηριστικό του κλάδου είναι η υψηλή συγκέντρωση, που σε χώρες όπως η Σουηδία και η Γαλλία είναι της τάξεως του 85% και 80% αντίστοιχα, και στη Φιλανδία, Δανία, Ισπανία, Ιταλία, Κάτω Χώρες και Βέλγιο κυμαίνεται από 63% - 78%. Η κατάσταση αυτή προήλθε από συγχωνεύσεις και εξαγορές που συνεχίζονται έως και σήμερα με έντονους ρυθμούς[115].

Συνεπώς μπορούμε να υποστηρίξουμε ότι ο κλάδος κυριαρχείται από ένα μικρό αριθμό παγκόσμιων οργανισμών που προσφέρουν ένα ευρύ φάσμα υπηρεσιών πέρα από την παροχή προσωρινά απασχολούμενων[116].

Οι γίγαντες του χώρου είναι οι[117]:

Adecco κύκλος εργασιών 16.444 εκατ. $ και 700.000 προσ. απασχολ.

---

[113] Π.χ. τμήματα της Adecco στην Ελλάδα είναι: HORECCA (Hotel, restaurant and catering), Call center solutions, Information technology division.

[114] Job losses and new rules on employment conditions in temporary work agencies Eironline.

[115] Σύμφωνα με στοιχεία του Hoover's on line 41 επιχειρήσεις πουλήθηκαν ή συγχωνεύθηκαν το δεύτερο τέταρτο του 2002, και 28 το πρώτο τέταρτο.

[116] Dilemmas in the management of temporary work agency staff K. Ward, D. Grimshow, H. Beynom.

[117] Competitive Landscape Data – Hoover's online.

Manpower κύκλος εργασιών 10.484 εκατ. $ και 2.042.400 προσ. απασχολ.
Randstad κύκλος εργασιών 5.153,9 εκατ. $ και 231.640 προσ. απασχολ.
Vedior κύκλος εργασιών 5.993,3 εκατ. $ και 22.244 προσ. απασχολ.

- Η Adecco, με έδρα την Ελβετία και 6.000 γραφεία σε 60 χώρες, έχει το μεγαλύτερο μερίδιο της αγοράς. Τον Ιούλιο του 2001 κατατάχθηκε 315η στο Global Fortune 500. Αποτελείται από τέσσερα τμήματα:
  1. Adecco staffing: που προσφέρει ευέλικτες λύσεις προσωπικού .
  2. Ajilon Professional: που προσφέρει εξειδικευμένες υπηρεσίες στους τομείς της Πληροφορικής, Οικονομικών και Νομικών υπηρεσιών, Τηλεπικοινωνίες κ.τ.λ.
  3. Career services: που βοηθά επιχειρήσεις όλων των μεγεθών να αντιμετωπίσουν επαρκώς τις αλλαγές, τις μειώσεις και την εσωτερική κινητικότητα.
  4. Executive search and E – Business: που εξειδικεύεται στην ποιοτική έρευνα για διοικητικά στελέχη συμβούλους HR, καθώς και στις on – line δραστηριότητες στελέχωσης.

Έντονη είναι η κοινωνική δραστηριότητα της Adecco:
Υπάρχει η Adecco Foundation σκοπό να βοηθήσει ανθρώπους που κινδυνεύουν να περιθωριοποιηθούν εκτός της αγοράς εργασίας όπως π.χ. άτομα πάνω από 45 ετών, αναπήρους και γυναίκες που επιθυμούν να ενταχθούν στο εργατικό δυναμικό μετά το μεγάλωμα των παιδιών. Έτσι π.χ. το 2001 στην Ιταλία το ιταλικό τμήμα της Adecco βοήθησε 250 αναπήρους και πάνω από 70 πρώην αθλητές να ενταχθούν στο εργασιακό περιβάλλον, ενώ στην Ισπανία βοηθήθηκαν120 πρώην αθλητές και 400 ανάπηροι[118].
Η AARP (μη κερδοσκοπικός οργανισμός για άτομα πάνω από 50 ετών) συμπεριέλαβε την Adecco ανάμεσα στους 15 καλύτερους εργοδότες για άτομα πάνω από 50 ετών[119]. Κριτήρια επιλογής ήταν η συχνότητα στρατολόγησης, η κουλτούρα της επιχείρησης, η παροχή ευκαιριών – αποζημιώσεων – προνομίων, η συνταξιοδότηση.

- Η Manpower, ιδρύθηκε το 1948 στο Milwaukee των ΗΠΑ και σήμερα έχει περισσότερα από 3.500 γραφεία σε 54 χώρες στον κόσμο, προσφέροντας

[118] Products and services: Adecco Foundation.

[119] Adecco named Among AARP's Top Fifteen Employer for Workers over 50. Award demonstrates that Adecco continues to set the example for the staffing industry. Hoover's on line.

εργασία σε 2,5 εκατομμύρια υπαλλήλους οι οποίοι απασχολούνται σε 350.000 επιχειρήσεις.

Δραστηριοποιείται στους τομείς:
Staffing (Industrial trades, Manpower Professional, Engineering, Finance, Information technology, Sciences, Telecommunications, Office and Clerical.)
Άλλες υπηρεσίες:
Brook Street (office and light industrial staffing in the UK)
Elan Group (IT staffing in UK)
Empower Group (Performance evaluation services)
Global learning Center (on line employee testing and training)
Jefferson Wells (financial services)
Ultrasource (Webbaset order management).

Τα κέρδη της Manpower προέρχονται από[120]:

Ευρώπη:	Γαλλία	3.767	36%
	Μεγ. Βρετανία	1.489	14%
	Άλλες Ευρ.Χώρες	1.939	19%
	Η.Π.Α.	2.004	19%
	Άλλες χώρες	1.285	12%
	ΣΥΝΟΛΟ	10.484	100%

Παρατηρούμε ότι αν και είναι μία Αμερικάνικη Εταιρεία πραγματοποιεί το μεγαλύτερο μέρος των κερδών της στην Ευρώπη και κυρίως (το 36%) στη Γαλλία.

Όραμα της Manpower είναι να γίνει ο καλύτερος παγκοσμίως παροχέας υψηλής ποιότητας υπηρεσιών προσωπικού και ποιοτικών ευκαιριών απασχόλησης, και βασικές της αξίες είναι οι άνθρωποι (people are our business)[121], η γνώση (we learn and grow by sharing knowledge) και η καινοτομία (we dare to innovate and be pioneers).

---

[120] Manpower Inc. Profile – Hoover's on line

[121] Στοιχεία από το sight της Manpower: «αφού κύριος στόχος μας είναι να ξεπεράσουμε τις προσδοκίες των πελατών μας, πρέπει αντίστοιχα να ξεπεράσουμε τις προσδοκίες των υπαλλήλων μας».

- Η Randstad ιδρύθηκε το 1960 στο Άμστερνταμ και σήμερα έχει πάνω από 2.000 γραφεία στο Βέλγιο, στον Καναδά, στη Δανία, στη Γαλλία, στη Γερμανία, στην Ιταλία, στο Λουξεμβούργο, στις Κάτω Χώρες, στην Πορτογαλία, στην Ισπανία, στην Ελβετία, στη Μεγ. Βρετανία και στις ΗΠΑ. Βασικές αξίες της Randstad είναι η πίστη στην καινοτομία, στη δημιουργικότητα, στη γνώση και στην εμπιστοσύνη. Στόχος της είναι να γνωρίζει τους υπαλλήλους της αφενός και τους πελάτες της αφετέρου, να τους εξυπηρετεί και να χτίζει σχέση εμπιστοσύνης μαζί τους. Η αρχή της Randstad είναι ότι «το ταλέντο προηγείται»[122].
- Η Vedior έχει πάνω από 2.000 υποκαταστήματα σε 26 χώρες και προσφέρει εργασία περίπου σε 1.000.000 ανθρώπους το χρόνο. Η επιχείρηση επένδυσε κυρίως στη νέα τεχνολογία, κι έχει αναπτύξει μία ενιαία βάση δεδομένων που ενημερώνεται καθημερινά από όλα τα υποκαταστήματα και είναι διαθέσιμη σε όλο το προσωπικό, έτσι ώστε να υποστηρίζονται οι υπηρεσίες της με τον πιο αποτελεσματικό τρόπο[123].

Στην Ελλάδα, σύμφωνα με τις διατάξεις του Ν. 2956 / 2000, Εταιρεία Προσωρινής Απασχόλησης μπορεί να συσταθεί μόνο με τη μορφή Ανώνυμης Εταιρείας με μετοχικό κεφάλαιο τουλάχιστον 60.000.000 δρχ. / 176.083 ευρώ (άρθρο 21) και υποχρεούται, προκειμένου να λάβει άδεια λειτουργίας, να καταθέσει δύο εγγυητικές επιστολές Τραπέζης ως οικονομική εγγύηση της τάξεως των 120.000.000 δρχ (άρθρο 23). Οι απαιτήσεις του νόμου για το χώρο λειτουργίας και για το απασχολούμενο προσωπικό σε συνδυασμό με το απαιτούμενο κεφάλαιο κάνουν σαφές ότι οι μικρές εγχώριες επιχειρήσεις δεν έχουν πολλές ελπίδες απόκτησης άδειας και ότι και στην Ελλάδα θα επικρατήσουν οι παγκόσμιοι παίκτες. Μέχρι σήμερα δεκατέσσερις επιχειρήσεις έχουν υποβάλλει τα απαιτούμενα δικαιολογητικά για έκδοσης άδειας:

1. SELECT INTERSERVICES – ΣΥΜΒΟΥΛΟΙ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ
2. ΤΣΙΟΥΦΗΣ Κ. ΚΑΙ ΣΙΑ Ο.Ε.
3. WORKFORCE TEAM Α.Ε.
4. Η. ΣΚΑΡΛΑΤΟΣ – Ε. ΣΟΥΛΤΟΓΙΑΝΝΗ Ο.Ε.
5. MANPOWER TEAM Α.Ε.
6. ADECCO Α.Ε.
7. Δ. ΦΩΚΟΣ – Α. ΛΕΟΝΑΡΔΟΥ Α.Ε.Β.Ε.

---

[122] Randstad – Talent First Employment Agency

[123] Virtual Private Network (VPN) created by BT priority by using the latest IP – based technologies.

8. ΤΖΟΜΠ ΣΕΝΤΕΡΣ ΕΛΛΑΣ Α.Ε.
9. ΕΡΜΗΣ Α.Ε.Π.Α.
10. DATAPLAN Α.Ε.
11. MASTER G.I.S. Α.Ε.
12. ΕΡΓΑΣ. DATA Α.Ε.
13. ION – ΔΙΑΧΡΟΝΙΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑΚΗ Α.Ε.
14. HR QUEST Α.Ε.

Οι επιχειρήσεις αυτές έχουν έδρα στην Αθήνα, εκτός από την Η. ΣΚΑΡΛΑΤΟΣ – Ε. ΣΟΥΛΤΟΓΙΑΝΝΗ Ο.Ε.(υπό ίδρυση ELOF INTERIME) που έχει έδρα στη Θεσσαλονίκη και την ION – ΔΙΑΧΡΟΝΙΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑΚΗ Α.Ε. που έχει έδρα στη Λάρισα. Οι μεγαλύτερες Εταιρείες Προσωρινής Απασχόλησης που δραστηριοποιούνται στον ελληνικό χώρο (Adecco, Manpower Team, Workforce Team και η Job Centers Hellas) συνέστησαν Ένωση. «Κύριο μέλημα της Ένωσης είναι κατ' αρχάς να προστατεύσει όλους εκείνους οι οποίοι θέλουν να απευθυνθούν σε κάποια ΕΠΑ προκειμένου να ενταχθούν στην αγορά εργασίας από τις εταιρείες εκείνες που δεν πληρούν τις απαραίτητες προϋποθέσεις για να παρέχουν τέτοιες υπηρεσίες»[124]

3.1.1 ΕΥΡΗΜΑΤΑ ΕΜΠΕΙΡΙΚΗΣ ΕΡΕΥΝΑΣ

Από τις προαναφερόμενες δεκατέσσερις επιχειρήσεις που έχουν ζητήσει την έκδοση αδείας στη Θεσσαλονίκη δραστηριοποιούνται μέχρι στιγμής τρεις ΕΠΑ: η ELOF INTERIME (υπό ίδρυση), η MANPOWER TEAM Α.Ε. και η ADECCO H.R. Α.Ε.[125]. Από τις τρεις αυτές επιχειρήσεις προέρχονται τα στοιχεία που αναφέρονται κατωτέρω και χάρη στη δική τους συμβολή έγινε δυνατή η εμπειρική έρευνα. Ακολουθεί πρώτα η συνοπτική παρουσίαση των τριών ΕΠΑ και έπειτα η παρουσίαση των αποτελεσμάτων της έρευνας.

Πρώτη, άτυπα, λειτούργησε η ELOF. Η ELOF CONSULING ιδρύθηκε το 1964 και ασχολείται με την παροχή προσωρινού προσωπικού από το 1999. Είναι μία καθαρά ελληνική επιχείρηση (δύο μέτοχοι με 50% ο καθένας), σχετικά περιορισμένο κύκλο εργασιών (βασίζεται ουσιαστικά στη συνεργασία με τρεις επιχειρήσεις) ένα κατάστημα και μικρό αριθμό εργαζομένων (ένας άνδρας και δύο γυναίκες).

---

[124] ΕΞΠΡΕΣ 16-3-2002.

[125] Τα στοιχεία προέρχονται από σχετικό ερωτηματολόγιο που υποβλήθηκε στις επιχειρήσεις προσωρινής απασχόλησης κατά τους μήνες Νοέμβριο και Δεκέμβριο

Η MANPOWER TEAM ιδρύθηκε το 1998 και είναι τυπικά η πρώτη ΕΠΑ στον Ελληνικό χώρο. Η ίδρυσή της βασίστηκε στο Ν. 2639/98 και στο Π.Δ. 160/99. Οι κύριοι μέτοχοι της επιχείρησης είναι Έλληνες, ο κύκλος εργασιών είναι εξαιρετικά μεγάλος (είναι δε χαρακτηριστικό ότι διπλασιάστηκε το 2002 σε σχέση με το 2001), έχει αυξανόμενο αριθμό υποκαταστημάτων, ένα υποκατάστημα στη Θεσσαλονίκη και συνολικά 32 εργαζόμενους (10 άνδρες και 22 γυναίκες). Σημαντικότερες υπηρεσίες της επιχείρησης είναι η εύρεση, αξιολόγηση προσωπικού για μόνιμη ή προσωρινή απασχόληση και οι υπηρεσίες μισθοδοσίας.

Η ADECCO H.R. A.E. ιδρύθηκε το 2000, βασιζόμενη επίσης στο προαναφερόμενο νομοθετικό πλαίσιο. Είναι μέλος της ADECCO GROUP και οι κύριοι μέτοχοί της είναι κάτοικοι της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Έχει επίσης μεγάλο κύκλο εργασιών, (οι συμβάσεις της με επιχειρήσεις / χρήστες τετραπλασιάσθηκαν σε αριθμό το 2002 σε σχέση με το 2001), έχει μεγάλο αριθμό υποκαταστημάτων (7 στην Αθήνα, 1 στη Χαλκίδα και 2 στη Θεσσαλονίκη) και στόχο να παρέχει ολοκληρωμένη κάλυψη αναγκών σε τοπικό επίπεδο. Έχει συνολικά 60 εργαζόμενους (26 άνδρες και 34 γυναίκες) και σημαντικότερες υπηρεσίες της είναι:

α) Temporary employment (προσωρινή απασχόληση)

β) Selection (υποστήριξη επιλογής ανθρώπινου δυναμικού)

γ) Payroll (πρόσληψη ανθρώπινου δυναμικού για δραστηριοποίηση προκαθορισμένης διάρκειας)

δ) Outplacement (επανατοποθέτηση).

Σύμφωνα με τα στοιχεία που δόθηκαν από τις τρεις προαναφερόμενες ΕΠΑ, η προσωρινή απασχόληση μέσω ΕΠΑ γνωρίζει ραγδαία εξέλιξη (σε 2 από τις επιχειρήσεις περίπου 30 συμβάσεις το 2000, 600 το 2001 και 2.150 το 2002) και προβλέπεται αύξησή της από 20% - 80% (σύμφωνα με τις πιο αισιόδοξες εκτιμήσεις). Οι λόγοι της προβλεπόμενης αύξησης είναι η αυξανόμενη ζήτηση προσωρινά απασχολούμενων από τις επιχειρήσεις που συνεπάγεται τη μεγέθυνση της αγοράς (η Ελλάδα βρίσκεται στη φάση της εισαγωγής του θεσμού και η ανάπτυξη λογικά έπεται), η αναμενόμενη εντατικοποίηση των ελέγχων ΣΕΠΕ σε συνδυασμό με την ισχύουσα νομοθεσία (οι ΕΠΑ προσφέρουν τη νομιμότητα που αδυνατούν να προσφέρουν οι υπόλοιποι χρησιμοποιούμενοι τρόποι: η απασχόληση με απόδειξη επαγγελματικής δαπάνης, η υπεργολαβία, η απασχόληση χωρίς σύμβαση ή η απασχόληση λαθρομεταναστών, η παράνομη υπερωριακή απασχόληση), η σταδιακή αποδοχή του θεσμού από όλους τους κοινωνικούς εταίρους. Ένας πρόσθετος λόγος που θα οδηγήσει σε αύξηση είναι η φιλόδοξη στοχοθεσία των μεγάλων ΕΠΑ και η ύπαρξη ισχυρών κινήτρων για να επιτευχθούν οι στόχοι αυτοί.

Κοινά σημεία και στις τρεις ΕΠΑ είναι:

α) Η χρονική διάρκεια των συμβάσεων με τον προσωρινά απασχολούμενο, που συμπίπτει με τη χρονική διάρκεια της σύμβασης με την εταιρεία χρήστη. Εντούτοις σε μία ΕΠΑ το 20% των συμβάσεων είναι αορίστου χρόνου.

β) Η διαμόρφωση της αμοιβής των προσωρινά απασχολούμενων σε επίπεδα τουλάχιστον ίσα με τα ισχύοντα στις γενικές ή κλαδικές συμβάσεις, ενώ μία ΕΠΑ αναφέρει τουλάχιστον την αμοιβή του τόπου εργασίας συμπεριλαμβανομένων και των κοινωνικών παροχών.

γ) Η ανυπαρξία αμοιβής στα διαστήματα μεταξύ των αναθέσεων.

δ) Τα κυριότερα κριτήρια επιλογής είναι η διαθεσιμότητα, τα κατάλληλα προσόντα σε σχέση με τη θέση, ο επαγγελματισμός (τυπικότητα), η εργατικότητα και το φιλότιμο.

ε) Έως ένα σημείο κοινή είναι και η διαδικασία επιλογής: υποβολή βιογραφικού σημειώματος[126], συνέντευξη και κατάρτιση λίστας. Οι δύο μεγάλες ΕΠΑ έχουν συμπεριλάβει στη διαδικασία και τεστ αξιολόγησης, στη μία δε χρησιμοποιείται σύστημα Xpert, που αναπτύχθηκε σε συνεργασία με ψυχολόγους, και δίνει τη δυνατότητα να εκτιμηθούν:

- Οι ικανότητες (can do)
- Τα κίνητρα (will do)
- Η προσαρμοστικότητα (will fit)

στ) Η παροχή δυνατότητας επιμόρφωσης, κυρίως όταν το απαιτεί το αντικείμενο της εργασίας που αναλαμβάνουν ή όταν προορίζονται να καταλάβουν μόνιμες θέσεις εργασίας.

ζ) Η παροχή πρόσθετης ιδιωτικής ασφάλισης, και σε μία ΕΠΑ bonus παραγωγικότητας και συνέπειας.

Το σημείο στο οποίο εντοπίζεται έντονη διαφοροποίηση είναι το ζήτημα της συμβολής του Ν.2956 / 2001 στην ανάπτυξη της προσωρινής απασχόλησης μέσω ΕΠΑ.

Η μικρότερη ΕΠΑ υποστηρίζει, όπως είναι ευνόητο, ότι η συμβολή είναι ελάχιστη διότι οι ρυθμίσεις είναι προσαρμοσμένες στα μέτρα των ισχυρών ΕΠΑ και θα εκτοπίσουν τις μικρότερες από την αγορά.

Η μία από τις μεγάλες ΕΠΑ υποστηρίζει ότι η συμβολή κυμαίνεται μεταξύ του μέτρια και του πολύ, είναι θετική διότι η ρύθμιση ήταν αναγκαία παρουσιάζει όμως κενά και δεν υποστηρίζει όσο θα έπρεπε τις ΕΠΑ στις συναλλαγές τους με τις

---

[126] Το βιογραφικό σημείωμα συνήθως είναι τυποποιημένο και περιλαμβάνει: προσωπικά στοιχεία, εκπαίδευση, ξένες γλώσσες, γνώση Η/Υ, προϋπηρεσία, επαγγελματικά στοιχεία.

δημόσιες υπηρεσίες και τα ασφαλιστικά ταμεία. Επιπλέον υποστηρίζεται ότι η πρόβλεψη για αορίστου χρόνου συμβάσεις είναι μη λειτουργική (δε συνάδει με το χαρακτήρα της προσωρινής απασχόλησης), και τα χρονικά όρια (16 μήνες) είναι περιοριστικά.

Αντίθετα η δεύτερη μεγάλη ΕΠΑ θεωρεί ότι ο Ν. 2956 / 2001 θα συμβάλλει πάρα πολύ στην ανάπτυξη της προσωρινής απασχόλησης μέσω ΕΠΑ, διότι πλέον οι ΕΠΑ νομιμοποιούνται να είναι ένα μέσο καταπολέμησης της ανεργίας και συγχρόνως κάλυψης των εταιρειών σε θέματα μείωσης κόστους και προγραμματισμού.

Διαφορετική είναι και η αντιμετώπιση της περίπτωσης που η επιχείρηση χρήστης επιθυμεί να προσλάβει μόνιμα τον προσωρινά απασχολούμενο. Μία ΕΠΑ ζητά αμοιβή και ο ύψος της διαμορφώνεται ως εφάπαξ ποσό (ακαθάριστες αποδοχές ενός μήνα), ενώ μία άλλη είναι εντελώς αντίθετη, θεωρεί ότι τέτοιου είδους αμοιβή είναι παράνομη με βάση το άρθρο 22 παρ. 6:[οποιαδήποτε ρήτρα με την οποία άμεσα ή έμμεσα απαγορεύεται ή παρεμποδίζεται η μόνιμη απασχόληση του προσωρινά απασχολούμενου μισθωτού θεωρείται άκυρη και δεν επιφέρει οποιαδήποτε σε βάρος του ή σε βάρος του έμμεσου εργοδότη, έννομη συνέπεια]. Αντίθετα άμεση επιδίωξη της ΕΠΑ είναι η προώθηση των προσωρινά απασχολούμενων σε μόνιμες θέσεις εργασίας (σε ποσοστό που φθάνει το 40%), διότι η πρόσληψή τους αποτελεί την καλύτερη διαφήμιση για την εταιρεία.

Και ο βαθμός συνεργασίας με τους manager των επιχειρήσεων χρηστών ως προς την επιλογή των προσώπων ποικίλλει. Έχει αναφερθεί δηλαδή η πιθανότητα να επιλέγουν οι ίδιοι οι manager από μία ομάδα ατόμων που έχει στη διάθεσή της η ΕΠΑ, ή να υπάρχει άμεση συνεργασία και επικοινωνία, ή τέλος να υπάρχει αρχικά έντονη παρέμβαση των manager που σταδιακά (μετά από ικανό αριθμό συμβάσεων) ελαττώνεται έως και εξαφανίζεται διότι πλέον υπάρχει η πεποίθηση ότι η ΕΠΑ θα κάνει την κατάλληλη επιλογή. Και παράλληλα, όσο μειώνεται η επέμβαση ως προς την επιλογή και κτίζεται σχέση εμπιστοσύνης, τόσο αυξάνεται η συνεργασία σε άλλα ζητήματα διαχείρισης ανθρώπινου δυναμικού. Τέλος με διαφορετικό τρόπο διαμορφώνεται η αμοιβή της ΕΠΑ που μπορεί να είναι είτε ένα ποσοστό (2,2%) επί της αμοιβής του προσωρινά απασχολούμενου, είτε αποτέλεσμα συμφωνίας ανάλογα με την ειδικότητα, τον αριθμό των ατόμων, τον επείγοντα χαρακτήρα και τη χρονική περίοδο εργασίας.

Συμπερασματικά μπορούμε να υποστηρίξουμε ότι οι δυο μεγάλες ΕΠΑ (ADECCO και MANPOWER) κυριαρχούν στην αγορά της Θεσσαλονίκης, ενώ η ELOF περιορίζεται στη συνεργασία με συγκεκριμένες επιχειρήσεις. Η ADECCO παρουσιάζει μεγαλύτερη ανάπτυξη παρόλο που η MANPOWER προηγήθηκε χρονικά. Και οι τρεις ΕΠΑ αναμένουν ραγδαία εξέλιξη στην προσωρινή απασχόληση

τα επόμενα έτη, εφαρμόζουν σχεδόν κοινή τακτική ως προς τη διαδικασία επιλογής και επιμόρφωσης, την περιορισμένη χρονική διάρκεια των συμβάσεων και την ανυπαρξία αμοιβής στα διαστήματα μεταξύ των αναθέσεων.

3.2 Ο ΠΡΟΣΩΡΙΝΑ ΑΠΑΣΧΟΛΟΥΜΕΝΟΣ

Στις περισσότερες χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης ο προσωρινά απασχολούμενος θεωρείται μισθωτός και η ΕΠΑ είναι ο άμεσος εργοδότης του. Η σχέση εργασίας είναι καταρχήν ορισμένου χρόνου[127], με εξαίρεση τη Γερμανία όπου οι συμβάσεις είναι αορίστου χρόνου και όπου πρόκειται de facto και de jure για μόνιμα απασχολούμενους (μόνο η σχέση του με την επιχείρηση – χρήστη είναι προσωρινή). Δεύτερη εξαίρεση είναι η Μεγ. Βρετανία (όπου ο προσωρινά απασχολούμενος μπορεί να θεωρηθεί αυτοαπασχολούμενος) και η Ιρλανδία (όπου για σημαντικά ζητήματα η επιχείρηση χρήστης θεωρείται εργοδότης)[128].

Οι προσωρινά απασχολούμενοι είναι κυρίως άτομα νεαρής ηλικίας. Ένα ποσοστό που κυμαίνεται από 20% έως 50% είναι κάτω των 25 ετών[129]. Πιο αναλυτικά[130]:

ΠΙΝΑΚΑΣ 4:ΗΛΙΚΙΑΚΗ ΚΑΤΑΝΟΜΗ ΠΡΟΣΩΡΙΝΑ ΑΠΑΣΧΟΛΟΥΜΕΝΩΝ ΜΕΣΩ ΕΠΑ

ΧΩΡΑ	<25	25-35	35-45	45-55	55-65	65+	Μ.Ο
ΙΣΠΑΝΙΑ	51	34	11	4	1	1	27
ΚΑΤΩ ΧΩΡΕΣ	54	27	12	5	2	0	27
ΓΑΛΛΙΑ	35	25	25	10	6	0	29
ΒΕΛΓΙΟ	44	33	18	5	1	0	30
ΙΤΑΛΙΑ	40	40	15	4	1	0	30
ΣΟΥΗΔΙΑ	10	75	15	5	0	0	31
ΓΕΡΜΑΝΙΑ	37	37	17	7	2	0	32
Μ. ΒΡΕΤΑΝΙΑ	40	30	14	10	4	1	32
ΦΙΛΑΝΔΙΑ	19	42	20	12	7	0	32

ΠΗΓΗ:Temporary agency work in the European Union, D.Storrie p.86

Παρατηρούμε ότι ο μέσος όρος ηλικίας κυμαίνεται μεταξύ 27 και 32 ετών και ότι σε ηλικίες άνω των 55 ετών τα ποσοστά είναι εξαιρετικά μικρά.

Μια άλλη σημαντική παρατήρηση που προκύπτει από τα παραπάνω δεδομένα είναι ότι διαχρονικά η ηλικία των προσωρινά απασχολουμένων αυξάνεται. Έτσι στις Κάτω Χώρες όπου ο θεσμός χρησιμοποιείται κατά κόρον, ενώ το 1991 το 70% ήταν κάτω των 25 ετών, το 1999 το 52% ήταν αυτής της ηλικίας. Ομοίως στη

---

[127] Μετά από προβλεπόμενη σειρά ανανεώσεων μπορεί να μετατραπεί σε αορίστου χρόνου.

[128] Ισχύει η αρχή: "the person who pays the wages is considered to be the employer" κι έτσι δεν είναι δυνατόν να προσδιορισθεί a priori εάν η επιχείρηση χρήστης ή η ΕΠΑ είναι ο εργοδότης.

[129] Temporary agency work: Some facts European Foundation.

[130] D. Storrie ο.π.

Γαλλία, που παρουσιάζει το μεγαλύτερο αριθμό προσωρινά απασχολούμενων, το 1990 το 38,6% ήταν κάτω των 25 ετών, ενώ το 1999 το 27,8% ήταν αυτής της ηλικίας. Συνεπώς σταδιακά η μέση ηλικία των προσωρινά απασχολούμενων αυξάνεται. Εντούτοις αναμφίβολο είναι το γεγονός ότι η προσωρινή απασχόληση μέσω ΕΠΑ απευθύνεται κυρίως σε νέους ανθρώπους που βρίσκονται στο ξεκίνημα της καριέρας τους ή εργάζονται για πρώτη φορά.

Σχετικά με το φύλο των προσωρινά απασχολούμενων, η πλειοψηφία είναι άντρες, με εξαίρεση τις τρεις Σκανδιναβικές χώρες όπου η συντριπτική πλειοψηφία είναι γυναίκες.

Υπάρχει άμεση συσχέτιση του φύλου και του κλάδου στον οποίο κυρίως χρησιμοποιείται η προσωρινή απασχόληση. Ανδρική κυριαρχία υπάρχει κυρίως στη Γερμανία και την Αυστρία (με ποσοστό 78% και 84% αντίστοιχα) όπου η προσωρινή απασχόληση χρησιμοποιείται κυρίως στο βιομηχανικό και κατασκευαστικό κλάδο, και γυναικεία κυριαρχία υπάρχει στη Σουηδία[131], τη Δανία και τη Φινλανδία (με ποσοστά 60%, 70% και 78% αντίστοιχα) όπου η προσωρινή απασχόληση χρησιμοποιείται κυρίως στην παροχή υπηρεσιών[132]. Έχει παρατηρηθεί ωστόσο η τάση στην παροχή υπηρεσιών (όπου επικρατούν οι γυναίκες) οι εργοδότες να προσφεύγουν περισσότερο στις συμβάσεις ορισμένου χρόνου. Η σειρά κατάταξης των χωρών ανάλογα με την επικράτηση του ανδρικού φύλου στην προσωρινή απασχόληση μέσω ΕΠΑ είναι η ακόλουθη:

Αυστρία, Γερμανία, Λουξεμβούργο, Γαλλία, Ιταλία, Βέλγιο, Πορτογαλία, Ισπανία, Μεγ. Βρετανία, Κάτω Χώρες, Σουηδία, Δανία και Φινλανδία[133].

3.2.1 ΕΥΡΗΜΑΤΑ ΕΜΠΕΙΡΙΚΗΣ ΕΡΕΥΝΑΣ

Είναι καταρχήν σκόπιμο να διευκρινίσουμε ότι τα στοιχεία που καταγράφονται προέρχονται από τις απαντήσεις των υπευθύνων των ΕΠΑ και όχι από τις επιθεωρήσεις εργασίας, όπου δεν υπάρχουν ακόμη στατιστικά στοιχεία αποκλειστικά για αυτή τη μορφή απασχόλησης.

---

[131] Increase in temporary working in Sweden: Οκτώβριος 2001 EIRR 12/333 'κυρίως γυναίκες όχι Νορβηγικής καταγωγής, που εργάζονται συνήθως σε μικρές επιχειρήσεις και σε θέσεις που δεν απαιτούν ιδιαίτερα προσόντα: π.χ. καθαρίστριες'

[132] Temporary agency work in Europe eironline

[133] D.S. Storrie ο.π.

Στην Ελλάδα λοιπόν, από τα στοιχεία που προέκυψαν από την έρευνα, υπάρχει ισοκατανομή στα φύλα. Επίσης σε δύο ΕΠΑ επιβεβαιώνεται το συμπέρασμα ότι όταν υπερέχει ο βιομηχανικός κλάδος υπερέχει και η χρήση των ανδρών, ενώ όταν βιομηχανικός κλάδος και κλάδος παροχής υπηρεσιών ισορροπούν, τα ποσοστά των δύο φύλων είναι ίσα. Σε μια ΕΠΑ, παρόλο που οι γυναίκες υπερτερούν (167 γυναίκες έναντι 65 ανδρών) οι επιχειρήσεις χρήστες είναι κατά 60% βιομηχανικές.

Όσον αφορά την ηλικία, οι παρατηρήσεις που προαναφέρθηκαν ισχύουν με βάση την έρευνα που διεξήχθη και στην ελληνική πραγματικότητα, όπου σε ένα σύνολο 2.500 ατόμων, το 40% έως 65%[134] είναι κάτω των 25 ετών. Αξιοσημείωτο είναι ότι ενώ στις δύο μεγάλες ΕΠΑ τα άτομα ηλικίας άνω των 45 είναι εξαιρετικά λίγα (0% - 1%) στην μικρότερη ΕΠΑ το 40% είναι πάνω από 45 ετών. Πιθανότερη εξήγηση είναι ότι η ΕΠΑ αυτή συνεργάζεται σταθερά με περιορισμένο αριθμό επιχειρήσεων τις ανάγκες των οποίων πιθανώς εξυπηρετούν άτομα μεγαλύτερης ηλικίας, γι' αυτό το λόγο το ποσοστό 40% δεν πρέπει να θεωρείται αντιπροσωπευτικό.

Άλλα στοιχεία που προκύπτουν από την έρευνα είναι ότι η πλειοψηφία των προσωρινά απασχολούμενων (66-75%) είναι απόφοιτοι Λυκείου ή Τεχνικής Σχολής[135]. Πριν εργασθούν οι προσωρινά απασχολούμενοι ήταν σε ένα πολύ μεγάλο ποσοστό (από 68% - 80%) άνεργοι, ένα ποσοστό από 7%-20% εργαζόταν αλλού, κι ένα ποσοστό από 5% - 15% (ποσοστό όμως που έχει αυξητικές τάσεις) είναι φοιτητές. Οι νοικοκυρές έχουν πολύ μικρή παρουσία (από 0% - 3%). Δεν έχουν υψηλή εξειδίκευση (σε ποσοστό από 50% - 80% είναι ανειδίκευτοι εργάτες), ορισμένοι είναι υπάλληλοι (15% - 50%)[136] και στην ΕΠΑ που απασχολεί άτομα υψηλότερου μορφωτικού επιπέδου είναι διοικητικά στελέχη. Μελλοντικά προβλέπεται να αυξηθεί η ζήτηση επαγγελμάτων όπως οι χειριστές υπολογιστών, οι λογιστές, οι εξειδικευμένοι πωλητές.

3.2.2 ΠΛΕΟΝΕΚΤΗΜΑΤΑ ΚΑΙ ΜΕΙΟΝΕΚΤΗΜΑΤΑ ΓΙΑ ΤΟΥΣ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΥΣ

Ένα πολύ ενδιαφέρον θέμα είναι τα πλεονεκτήματα και τα μειονεκτήματα που συνεπάγεται αυτή η μορφή απασχόλησης για τους εργαζομένους. Σημαντικά

---

[134] Είναι σημαντικό ότι η ΕΠΑ που έδωσε το ποσοστό 65% έχει και το μεγαλύτερο αριθμό απασχολούμενων.

[135] με εξαίρεση μία ΕΠΑ όπου η πλειοψηφία ήταν πτυχιούχοι ΑΕΙ και ΤΕΙ, ενώ υπήρχαν και 29 άτομα με μεταπτυχιακές σπουδές.

[136] Υπάλληλοι γραφείου, υπάλληλοι καταστημάτων, τηλεφωνικών κέντρων, πωλητές

πλεονεκτήματα για τα άτομα που απευθύνονται στις ΕΠΑ προς εύρεση εργασίας είναι:

- Ευκαιρία για απασχόληση που μπορεί να μετατραπεί σε μόνιμη εργασία (temp to perm)[137].
- Μεγάλο πελατολόγιο ΕΠΑ που μπορεί να συνεπάγεται πολλαπλότητα ευκαιριών
- Παροχή πλήρους ασφαλιστικής κάλυψης ακόμα και για εποχιακές εργασίες.
- Ευελιξία ωραρίου και γενικότερη ευελιξία στη διαχείριση της εργασίας[138].
- Δωρεάν εκπαίδευση.
- Καμία χρέωση προμήθειας για την εύρεση εργασίας.
- Απόκτηση επαγγελματικής εμπειρίας (work experience) σε ένα πολύ ευρύ πεδίο δραστηριοτήτων.
- Κατάλληλη εργασία ανάλογη με τα προσόντα του ενδιαφερομένου (job matching).
- Δυνατότητα υψηλότερων μισθών[139].
- Ευκαιρίες καριέρας[140].
- Ελεύθερη επιλογή εργοδότη.

Εξαιτίας των πλεονεκτημάτων αυτών ένας σημαντικός αριθμός προσωρινά απασχολούμενων (σχεδόν το ένα τρίτο) δηλώνουν την προτίμησή τους γι' αυτόν τον τύπο απασχόλησης.

Παρόλα όμως τα θετικά στοιχεία, υπάρχουν και σημαντικά προβλήματα, που δικαιολογούν γιατί για την πλειοψηφία των προσωρινά απασχολούμενων αυτή η μορφή απασχόλησης είναι μια αναγκαστική επιλογή.

Σημαντικότερα μειονεκτήματα είναι τα ακόλουθα:

---

[137] Το 29% - 53% των προσωρινά απασχολούμενων βρίσκουν εργασία με σύμβαση αορίστου χρόνου εντός έτους από την πρόσληψή τους στην ΕΠΑ.

[138] Ειδικά για άτομα που έχουν πολλές οικογενειακές υποχρεώσεις ή δουλεύουν ήδη και χρειάζονται μια πρόσθετη εργασία, η ευελιξία ωραρίου είναι ιδιαίτερα σημαντική.

[139] Συνήθως η σχέση μεταξύ σταθερότητας μισθών είναι αντιστρόφως ανάλογη στα υψηλότερα κλιμάκια, γι' αυτό και εξειδικευμένα υψηλόβαθμα στελέχη μπορεί να προσφύγουν σε αυτή τη μορφή απασχόλησης. Επίσης σε ειδικότητες που υπάρχει έλλειψη είναι δυνατόν μέσω ΕΠΑ να πετύχει ο εργαζόμενος υψηλότερο επίπεδο αμοιβής.

[140] They're not employees, They're people. P. Drucker Harvard Business Revue: όπου αναλύεται, όπως έχει προαναφερθεί, η δυνατότητα που παρέχεται σε εργαζομένους με υψηλή εξειδίκευση να κάνουν καριέρα στην ΕΠΑ, κάτι που θα ήταν αδύνατο στα στενά πλαίσια μιας και μόνο επιχείρησης.

- Παρά το γεγονός ότι η προσωρινή εργασία μέσω ΕΠΑ προσφέρει πλεονεκτήματα σε σχέση με άλλες άτυπες μορφές απασχόλησης στην πρακτική είναι ακόμη πιο αβέβαιη απ' ότι για παράδειγμα οι συμβάσεις περιορισμένου χρόνου, και προκαλεί έντονη αίσθηση ανασφάλειας[141].
- Παρά τη νομική αρχή που ισχύει σε πολλά κράτη μέλη ότι οι προσωρινά εργαζόμενοι μέσω ΕΠΑ πρέπει να απολαμβάνουν ίση μεταχείριση με τους άλλους εργαζόμενους της επιχείρησης που τους απασχολεί, υπάρχουν ενδείξεις χαμηλότερης αμοιβής για παρόμοια εργασία και διαφορετικές συνθήκες απασχόλησης όσον αφορά τους όρους και το χρόνο εργασίας. Αυτός είναι και ο κύριος λόγος που ναυάγησαν οι συλλογικές διαπραγματεύσεις και που υπήρχε αρνητική υποδοχή, απ' την πλευρά των ΕΠΑ και των επιχειρήσεων χρηστών, της πρότασης – οδηγίας του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου περί των όρων εργασίας των προσωρινά απασχολούμενων μέσω ΕΠΑ.
- Πέρα από τον κίνδυνο της άνισης μεταχείρισης σε σύγκριση με τους συναδέλφους του ίδιου εργοδότη στον οποίο παραχωρείται, υπάρχει ο κίνδυνος υποκατάστασης τακτικής εργασίας με προσωρινή καθώς και ο κίνδυνος, αν οι όροι εργασίας είναι αδιαφανείς, να υπάρχει κερδοσκοπία εις βάρος των εργαζομένων[142].
- Οι συχνές αλλαγές εργασιακού χώρου συνεπάγονται διαρκείς προσπάθειες προσαρμογής και εντείνουν την αίσθηση ανασφάλειας.
- Η ύπαρξη ουσιαστικά δύο εργοδοτών σε συνδυασμό με το γεγονός ότι ο προσωρινά απασχολούμενος είναι υπόλογος και στους δύο. Επιπρόσθετα σε ορισμένες χώρες δεν είναι πλήρως κατανοητό πως κατανέμονται οι ευθύνες μεταξύ άμεσου και έμμεσου εργοδότη[143].
- Η ποικιλομορφία αναθέσεων σε σύντομο χρονικό διάστημα, που είναι ιδιαίτερα απαιτητική και ταυτόχρονα παρεμποδίζει την απόκτηση ουσιαστικής επαγγελματικής εμπειρίας.
- Η ύπαρξη ελάχιστων κινήτρων για επαγγελματική κατάρτιση ή περαιτέρω επιμόρφωση με δεδομένο τον εξ' ορισμού προσωρινό χαρακτήρα των τοποθετήσεων.

---

[141] Ενημερωτικό φυλλάδιο που συντάχθηκε από τους D.Storrie (διευθυντής του Κέντρου Μελετών της Ευρωπαϊκής Αγοράς Εργασίας, Σουηδίας) και O.Persson (υπεύθυνος ερευνών στο Ευρωπαϊκό Ίδρυμα για τη βελτίωση Συνθηκών Διαβιώσεως και Εργασίας).

[142] Γ. Λεβέντη: Ο κατ' επάγγελμα δανεισμός εργαζομένων και οι Ε.Π.Α. κατά το Ν. 2956 / 2001.

[143] Στις Κάτω Χώρες μόνο το 17% των τοποθετήσεων έχει διάρκεια μεγαλύτερη των 6 μηνών.

- Η έλλειψη δέσμευσης με την επιχείρηση – χρήση, η ελάχιστη υποκίνηση, οι ελάχιστες ευκαιρίες καριέρας.
- Όσον αφορά την υγεία και την ασφάλεια, η Τρίτη Ευρωπαϊκή Έρευνα για τις συνθήκες εργασίας (2000) του Ευρωπαϊκού Ιδρύματος για τη Βελτίωση των Συνθηκών Διαβίωσης και Εργασίας δείχνει ότι οι συνθήκες εργασίας των προσωρινά απασχολούμενων είναι χειρότερες από εκείνες των εργαζομένων με σύμβαση εργασίας άλλου είδους. Οι προσωρινά απασχολούμενοι είναι πιο εκτεθειμένοι σε κινδύνους από φυσικούς παράγοντες (επίπονη στάση του σώματος, δονήσεις, θόρυβος) και καλούνται να αντιμετωπίσουν εντατικότερη εργασία και σε εντονότερους ρυθμούς.
- Συχνά και η αντιμετώπιση από τους μόνιμα εργαζόμενους στον ίδιο χώρο είναι αρνητική, τους αντιμετωπίζουν σαν να είναι κατώτεροι, ικανοί να εκτελέσουν μόνο ανούσιες εργασίες[144]. Ίσως δε να αντιλαμβάνονται τον κίνδυνο η χαμηλότερη αμοιβή και οι χειρότερες συνθήκες εργασίας των προσωρινά απασχολούμενων να απειλούν και τα δικά τους δικαιώματα και τη θέση τους στην επιχείρηση[145].

Συμπερασματικά μπορεί να υποστηριχθεί ότι υπάρχουν δύο κατηγορίες μειονεκτημάτων. Αυτά που είναι αναπόσπαστα συνδεδεμένα με τη φύση της προσωρινής απασχόλησης (π.χ.: η ύπαρξη στην ουσία δύο εργοδοτών, η συχνή αλλαγή χώρου και αντικειμένου εργασίας) και αυτά που οφείλονται σε κατάχρηση αυτής (π.χ: άνιση μεταχείριση, μη επαρκής προστασία, αρνητική αντιμετώπιση). Στόχος της νομοθεσίας και των συλλογικών συμφωνιών τα επόμενα χρόνια πρέπει να είναι η πλήρης εξάλειψη όλων των μειονεκτημάτων της δεύτερης κατηγορίας, έτσι ώστε να γίνει η προσωρινή απασχόληση μέσω ΕΠΑ κοινωνικά αποδεκτή και να μπορέσει να συμβάλλει ουσιαστικά στην ανάπτυξη των επιχειρήσεων και στην καταπολέμηση της ανεργίας.

---

[144] Dilemmas in the management of temporary work agency staff ο.π.

[145] D. Storrie ο.π.

3.3 Η ΕΤΑΙΡΕΙΑ ΧΡΗΣΤΗΣ ΠΡΟΣΩΡΙΝΗΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ ΜΕΣΩ ΕΠΑ

Ο τρίτος πρωταγωνιστής στην τριμερή σχέση της προσωρινής απασχόλησης μέσω ΕΠΑ είναι η εταιρεία χρήστης. Αν και η ΕΠΑ είναι ο εργοδότης του προσωρινά απασχολούμενου, η εργασία παρέχεται προς όφελος της επιχείρησης χρήστη, στην οποία η ΕΠΑ παραχωρεί ένα μέρος των αρμοδιοτήτων του εργοδότη, που είναι απαραίτητο για να κατευθύνει και να ελέγχει την εργασία. Η παραχώρηση αυτή στη Γερμανία έχει καταγραφεί ως διαχωρισμός της εργοδοτικής εξουσίας. Η πραγματική αρμοδιότητα επομένως μεταβιβάζεται στην επιχείρηση χρήστη. Έστω και αν δεν υπάρχει σύμβαση μεταξύ επιχείρησης χρήστη και προσωρινά απασχολούμενου υπάρχει de facto σχέση εργασίας[146].

Η σχέση αυτή αναγνωρίζεται και από την ελληνική νομοθεσία, όπου η εταιρεία χρήστης αναφέρεται ως ο έμμεσος εργοδότης. Στην Ελλάδα ο θεσμός δεν έχει ακόμη μεγάλη εφαρμογή, μάλλον περιθωριακή αφού εφαρμόζεται από το 0,3% των επιχειρήσεων[147]. Επειδή όμως υπάρχει έντονη στροφή προς την ευέλικτη απασχόληση: το 2001 το 55% των προσλήψεων αφορούσε ευέλικτες μορφές εργασίας, κυρίως εποχική κατά 33%, προσωρινή κατά 18% και μερική κατά 6%, και επειδή τα ποσοστά της προσωρινής απασχόλησης αυξάνονται θεαματικά στις μεγάλες μονάδες (σε επιχειρήσεις άνω των 200 ατόμων, το 43% κάνει χρήση συμβάσεων προσωρινής απασχόλησης) το μέλλον για την ανάπτυξη του θεσμού προβλέπεται ιδιαίτερα ευοίωνο. (στοιχεία που αναφέρονται επίσης στο άρθρο της υποσημείωσης 147)

Όσον αφορά τους λόγους για τους οποίους οι επιχειρήσεις προσφεύγουν στην προσωρινή απασχόληση μέσω ΕΠΑ, αν και ποικίλουν ανάλογα με τις ανάγκες της κάθε επιχείρησης, θα μπορούσαν να συνοψισθούν ως εξής:

- Η ανάγκη ελέγχου και μείωσης του κόστους, και συγκεκριμένα του κόστους εργασίας. Παρόλο που η επιχείρηση χρειάζεται να πληρώνει και την αμοιβή της ΕΠΑ, συνολικά ο οργανισμός εξοικονομεί χρήματα διότι δε χρειάζεται να πληρώνει αποζημιώσεις, εισφορές, αναρρωτικές ή κανονικές άδειες και κυρίως διότι πληρώνει τους εργαζόμενους μόνο για το χρονικό διάστημα που πραγματικά τους χρειάζεται. Έτσι, κυρίως στην παραγωγή όπου δεν απαιτείται υψηλή εξειδίκευση, η προσφυγή στην προσωρινή απασχόληση μέσω ΕΠΑ βοηθά στη μείωση του κόστους.

---

[146] R. Blanpain ο.π.

[147] Κυριαζής Δ.: Οι επιχειρήσεις στρέφονται προς τις ευέλικτες μορφές εργασίας ΕΞΠΡΕΣ 24/10/2002

- Οι διακυμάνσεις της ζήτησης, είτε εποχικές είναι αυτές, είτε σχετικές με τους οικονομικούς κύκλους, είτε εξαιτίας του κύκλου ζωής των προϊόντων. Το αποτέλεσμα είναι ότι η ζήτηση δεν είναι σταθερή και αναλόγως πρέπει να προσαρμόζεται άμεσα και η παραγωγή (react quickly) και συνεπακόλουθα και ο αριθμός των εργαζομένων.
- Οι ανάγκες των πελατών. Οι περισσότερες επιχειρήσεις σήμερα είναι προσανατολισμένες στους πελάτες τους (customer – oriented). Επομένως εάν οι πελάτες εφαρμόζουν το σύστημα Just in time, το ίδιο οφείλουν να κάνουν και οι προμηθευτές τους. Και για να μπορέσουν να εκπληρώνουν εγκαίρως παραγγελίες διαφορετικού κάθε φορά μεγέθους οφείλουν να αναπροσαρμόζουν και το εργατικό τους δυναμικό κατά περίπτωση[148].
- Η υποκατάσταση των διαδικασιών επιλογής και πρόσληψης: Το νέο προσωπικό ξεκινά σε προσωρινή βάση, έτσι ώστε και οι δύο πλευρές να έχουν τη δυνατότητα, σε πραγματικές συνθήκες, να δοκιμάσουν την αμοιβαία καταλληλότητά τους. Εάν η συνεργασία είναι πρόσφορη μπορεί να συνεχιστεί (temp to perm) ενώ εάν δεν ικανοποιεί μία απ' τις δύο πλευρές διακόπτεται ανέξοδα και χωρίς περαιτέρω συνέπειες.
- Η σύγχρονη τάση αποφυγής μακροχρονίων επενδύσεων σε κτίρια και προσωπικό και ορθολογικοποίησης της εργασίας. Όσο πιο απαλλαγμένη από περιττά πάγια στοιχεία και οικονομικές δεσμεύσεις είναι η επιχείρηση τόσο πιο ευέλικτη και αποδοτική μπορεί να γίνει.
- Η αβεβαιότητα που πηγάζει από τις τεχνολογικές αλλαγές και τις νέες μορφές ανταγωνισμού[149]. Είναι ακόμη άγνωστο πώς οι τεχνολογικές καινοτομίες θα επηρεάσουν τις μελλοντικές ανάγκες σε προσωπικό. Επιπλέον η ένταση του ανταγωνισμού δεν επιτρέπει στις επιχειρήσεις που επιθυμούν να επιβιώσουν να κάνουν λάθος επιλογές ή να έχουν μακροπρόθεσμες δεσμεύσεις σε προσωπικό που πιθανόν να είναι πλεονάζον στο άμεσο μέλλον.
- Η παροχή προστασίας στο υπάρχον προσωπικό (Job security and redeployment targets for core staff). Ο λόγος αυτός συνδέεται άμεσα και με τον προαναφερόμενο. Οι δραματικές αλλαγές που γίνονται προκειμένου να αναδιαρθρωθούν και να προσαρμοσθούν στα νέα δεδομένα οι επιχειρήσεις, έχουν ως αποτέλεσμα τις απολύσεις μόνιμου προσωπικού. Τα συνδικάτα είναι πλέον πολύ πιο πρόθυμα να συναινέσουν στη χρήση προσωρινά

---

[148] Company labour flexibility strategies in the Netherlands : an institutional perspective J. Louise, F. de Lange,MV.Riemsdijk

[149] Dilemmas in the management of temporary work agency staff οπ. π.

απασχολούμενων προκειμένου να εξασφαλίσουν τη δέσμευση των εργοδοτών ότι θα επαναπροσλάβουν τους απολυμένους και δεν θα προχωρήσουν σε άλλες απολύσεις[150].

- Η κάλυψη βραχυπρόθεσμων / μεσοπρόθεσμων κενών από απουσίες μόνιμου προσωπικού. Ο λόγος αυτός, είναι και ο κύριος λόγος προσφυγής στην προσωρινή απασχόληση μέσω ΕΠΑ.
- Οι νομοθετικοί περιορισμοί στη χρήση άλλων μορφών ευέλικτης απασχόλησης (π.χ. υπερωριών) και τα γραφειοκρατικά προβλήματα που συνεπάγεται η πρόσληψη μόνιμου προσωπικού: η διαχείριση μεγάλου αριθμού μόνιμα απασχολούμενων είναι εξαιρετικά πολύπλοκη και χρονοβόρα.

Οι κυριότεροι λόγοι χρησιμοποίησης προσωρινά εργαζομένων μέσω ΕΠΑ, σύμφωνα με συνεντεύξεις που πραγματοποίησε η CIETT το 1999 σε 500 επιχειρήσεις χρήστες στη Γερμανία, στην Ισπανία, στη Γαλλία, στις Κάτω Χώρες και στη Μεγάλη Βρετανία, είναι οι ακόλουθοι:

ΠΙΝΑΚΑΣ 5:ΛΟΓΟΙ ΠΡΟΣΦΥΓΗΣ ΣΤΗΝ ΠΡΟΣΩΡΙΝΗ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ ΜΕΣΩ ΕΠΑ

Αντικατάσταση αδειούχων	27%
Εποχικές διακυμάνσεις	24%
Αναπάντεχη άνοδος ζήτησης	21%
Προσλήψεις	11%
Αβέβαιη ανάπτυξη	9%
Εξειδικευμένα καθήκοντα	4%
Για να εκτελέσουν καθήκοντα μόνιμου προσωπικού για άλλο λόγο	3%
Για να εκτελέσουν καθήκοντα μόνιμου προσωπικού φθηνότερα	1%
Σύνολο	100%

ΠΗΓΗ:D.Storrie Temporary Agency Work in the European Union p.35

Μια άλλη προσέγγιση των λόγων χρησιμοποίησης προσωρινά απασχολούμενων σε συνδυασμό με τη χρησιμοποίηση συμβάσεων ορισμένου χρόνου είναι η ακόλουθη[151]:

[150] όπως λέγεται χαρακτηριστικά υπάρχει ένας ακήρυκτος «πόλεμος» μεταξύ των ήδη εργαζομένων που επιθυμούν να διασφαλίσουν τις θέσεις και τα δικαιώματά τους και των ανέργων που επιθυμούν με οποιοδήποτε τρόπο να εργασθούν.

ΠΙΝΑΚΑΣ 6:ΛΟΓΟΙ ΠΡΟΣΦΥΓΗΣ ΣΤΗΝ ΠΡΟΣΩΡΙΝΗ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ ΜΕΣΩ ΕΠΑ

ΛΟΓΟΣ	ΠΡΟΣΩΡΙΝΑ ΑΠΑΣΧΟΛΟΥΜΕΝΟΙ	ΣΥΜΒΑΣΕΙΣ ΟΡΙΣΜΕΝΟΥ ΧΡΟΝΟΥ
ΕΠΕΙΓΟΥΣΑ ΑΝΑΓΚΗ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ	38%	34%
ΕΝΤΟΠΙΣΜΟΣ ΑΤΟΜΩΝ ΚΑΤΑΛΛΗΛΩΝ ΓΙΑ ΜΟΝΙΜΗ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ		22%
ΚΑΛΥΨΗ ΑΝΑΓΚΩΝ ΛΟΓΩ ΒΡΑΧΥΠΡΟΘΕΣΜΩΝ ΑΔΕΙΩΝ	59%	
ΚΑΛΥΨΗ ΑΝΑΓΚΩΝ ΛΟΓΩ ΜΑΚΡΟΠΡΟΘΕΣΜΩΝ ΑΔΕΙΩΝ (π.χ. άδειες μητρότητας)	16%	10%
ΑΝΙΚΑΝΟΤΗΤΑ ΚΑΛΥΨΗΣ ΚΕΝΩΝ	19%	
ΑΠΟΚΤΗΣΗ ΕΞΕΙΔΙΚΕΥΜΕΝΟΥ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ	12%	17%
ΠΑΓΩΜΑ ΣΤΗΝ ΠΡΟΣΛΗΨΗ ΜΟΝΙΜΟΥ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ	11%	15%
ΑΛΛΟΙ ΛΟΓΟΙ	4%	18%

ΠΗΓΗ:WERS 1998 , Cam,Purcell,Tailby

3.3.1 ΕΥΡΗΜΑΤΑ ΕΜΠΕΙΡΙΚΗΣ ΕΡΕΥΝΑΣ

Σύμφωνα με τις απαντήσεις των υπευθύνων των τριών ΕΠΑ οι ελληνικές επιχειρήσεις που προσφεύγουν στην προσωρινή απασχόληση μέσω ΕΠΑ (έμμεσος εργοδότης) είναι κυρίως βιομηχανικές (σε ποσοστό από 50% - 80%), παροχής υπηρεσιών (σε ποσοστό από 15% - 25%) και σε ένα πολύ χαμηλό ποσοστό κατασκευαστικές (5%).

Επίσης στο σχετικό ερωτηματολόγιο απάντησε ο υπεύθυνος μιας επιχείρησης χρήστη. Πρόκειται για μια χρηματιστηριακή εταιρεία, που ανήκει κυρίως σε Έλληνες, αποτελεί θυγατρική μεγάλης τράπεζας, δραστηριοποιείται αρκετά έτη στο χώρο και απασχολεί προσωρινά απασχολούμενους μέσω ΕΠΑ από το 1999. Σήμερα στο υποκατάστημα της Θεσσαλονίκης , εξαιτίας των γνωστών προβλημάτων του κλάδου, έχει περιορισμένο αριθμό υπαλλήλων (συνολικά έξι) εκ των οποίων ένα άτομο εργάζεται με σύμβαση ορισμένου χρόνου και ένα είναι προσωρινά απασχολούμενο μέσω ΕΠΑ. Αξίζει ωστόσο να σημειωθεί ότι την εποχή της χρηματιστηριακής έξαρσης, το κεντρικό κατάστημα της Αθήνας απασχολούσε ένα μεγάλο αριθμό προσωρινά απασχολούμενων (έως και το ένα τρίτο του μόνιμου προσωπικού) ακριβώς για να καλύψει την θεαματική αύξηση του κύκλου εργασιών.

Επομένως εύλογα οι απρόβλεπτες αυξομειώσεις της ζήτησης θεωρούνται, σύμφωνα με τον υπεύθυνο της εταιρείας, ο κύριος λόγος προσφυγής στην

---

[151] D. Storrie οπ.π. p.94 Κάθε εργοδότης μπορούσε να δώσει περισσότερους από έναν λόγους.

προσωρινή απασχόληση μέσω ΕΠΑ. Ένας ακόμη λόγος που θεωρείται πολύ σημαντικός είναι οι νομοθετικοί περιορισμοί στην πρόσληψη μόνιμου προσωπικού (εξαιτίας της σχέσης της επιχείρησης με την τράπεζα που βρίσκεται υπό κρατικό έλεγχο). Πράγματι, επειδή οι διαδικασίες πρόσληψης μόνιμου προσωπικού είναι πολύπλοκες και χρονοβόρες, η επιχείρηση κατέφυγε στην ευέλικτη λύση της προσωρινής απασχόλησης μέσω ΕΠΑ.

Τα αποτελέσματα της χρησιμοποίησης προσωρινά απασχολούμενων ήταν πολύ θετικά. Αυξήθηκαν κατά πολύ η ανταγωνιστικότητα, η ευελιξία και η προσαρμοστικότητα της επιχείρησης χωρίς να χειροτερεύσει η ποιότητα των προσφερόμενων υπηρεσιών και χωρίς να δημιουργηθούν προβλήματα στη συνεργασία με το μόνιμο προσωπικό ή στη διοίκηση δυο διαφορετικών κατηγοριών εργαζομένων. Τα θετικά αυτά αποτελέσματα οφείλονται και στην καλή συνεργασία με την ΕΠΑ και συνεπακόλουθα στην επιλογή κατάλληλων ατόμων που ικανοποιούν τις απαιτήσεις της επιχείρησης και ταιριάζουν στη φιλοσοφία της.

Τα μόνα προβλήματα που αναφέρθηκαν ήταν η ανάγκη εκπαίδευσης των προσωρινά απασχολούμενων και σε μικρό βαθμό η δυσκολία προσαρμογής τους στο περιβάλλον εργασίας, προβλήματα που δικαιολογούνται από τις εξειδικευμένες ανάγκες της επιχείρησης χρήστη.

Τέλος, και σύμφωνα πάντοτε με τη γνώμη του υπευθύνου της εταιρείας χρήστη, σε περίπτωση έλλειψης του θεσμού της προσωρινής απασχόλησης μέσω ΕΠΑ, οι θέσεις εργασίας θα καλύπτονταν από μόνιμο προσωπικό, διότι αυτή είναι καταρχήν η πολιτική της επιχείρησης και επίσης αυτό επιβάλλεται από τη φύση της εργασίας, που απαιτεί υψηλή εξειδίκευση. Εντούτοις η χρησιμοποίηση της προσωρινής απασχόλησης κατά κόρο, σε περιόδους αύξησης της ζήτησης, σε συνδυασμό με το γεγονός ότι πριν από την προσφυγή σε αυτή τη λύση οι εργασίες γίνονταν από το υπάρχον προσωπικό, το οποίο εργάζονταν υπερωριακά και μάλιστα με εξαντλητικούς ρυθμούς, μας επιτρέπουν να συμπεράνουμε ότι στη περίπτωση αυτή η ύπαρξη της προσωρινής απασχόλησης μέσω ΕΠΑ συνέβαλε στην αύξηση του βαθμού απασχόλησης για το επίμαχο χρονικό διάστημα της αύξησης της ζήτησης και πιθανότατα θα συμβάλει εκ νέου (αφού η εταιρεία χρήστης δηλώνει ικανοποιημένη) εάν δημιουργηθούν και πάλι οι κατάλληλες προϋποθέσεις.

3.3.2 ΠΛΕΟΝΕΚΤΗΜΑΤΑ ΚΑΙ ΜΕΙΟΝΕΚΤΗΜΑΤΑ ΓΙΑ ΤΙΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΙΣ ΧΡΗΣΤΕΣ

Τα πλεονεκτήματα για τις επιχειρήσεις χρήστες προσωρινής απασχόλησης μέσω ΕΠΑ βρίσκονται σε αντιστοιχία με τους λόγους προσφυγής σε αυτή[152]:

- Εύρεση των κατάλληλων ανθρώπων για τις κατάλληλες θέσεις.
- Γρήγορη λύση στις ανάγκες για ανθρώπινο δυναμικό.
- Λύση στο πρόβλημα της γραφειοκρατίας της εργοδοσίας και μισθοδοσίας των εργαζομένων. Εστίαση προσοχής στην κύρια εργασία.
- Αριθμητική ευελιξία σε συνδυασμό με μείωση του κόστους εργασίας.
- Υψηλή τεχνολογία για άμεση απάντηση στις σύγχρονες απαιτήσεις.
- Παροχή ολοκληρωμένων λύσεων προσωπικού (πρόσληψη, εκπαίδευση, αξιολόγηση).
- Αύξηση παραγωγικότητας και βελτίωση της ανταγωνιστικότητας της επιχείρησης.

Εκτός όμως από τα αναμφίβολα πλεονεκτήματα, τα οποία δεν είναι μόνο τα προαναφερόμενα αλλά είναι σύμφυτα με τους λόγους ύπαρξης και άνθησης του θεσμού της προσωρινής απασχόλησης, υπάρχουν και ορισμένα μειονεκτήματα. Καταρχήν η χρήση της προσωρινής απασχόλησης δεν ενδείκνυται για όλα τα είδη εργασιών. Δεν είναι πρόσφορη για εργασίες όπου η αφοσίωση (loyalty) και η εμπιστοσύνη (trust) είναι πολύ σημαντικές, ή όπου λειτουργούν ομάδες εργασίας. Και τούτο διότι από τη φύση της η προσωρινή απασχόληση δεν προσφέρει στον εργαζόμενο την ασφάλεια της μακροχρόνιας συνεργασίας και την υποκίνηση που χρειάζεται έτσι να αισθανθεί "δεσμευμένος" με την επιχείρηση, αντιθέτως δε έχει την αίσθηση της προσωρινότητας και συνεπώς αδιαφορεί για την ύπαρξη και την ανάπτυξη της επιχείρησης στην οποία απασχολείται κάθε φορά. Όσον αφορά την εργασία σε ομάδες, κατά καιρούς έχουν αναφερθεί συγκρούσεις μεταξύ μόνιμου και προσωρινού προσωπικού. Ακόμη όμως και όταν δεν υπάρχουν έντονες αντιπαραθέσεις οι προσωρινά απασχολούμενοι συχνά αγνοούνται, θεωρούνται παρείσακτοι, μη γνώστες της επιχείρησης και μη συμμέτοχοι της οργανωσιακής κουλτούρας, δεν αντιμετωπίζονται ως συνάδελφοι εξ' ου και η ανάπτυξη πνεύματος συνεργασίας είναι δύσκολη. Επιπλέον η αποτελεσματική λειτουργία της ομάδας εργασίας προϋποθέτει την καλή γνώση των ικανοτήτων/δεξιοτήτων των συμμετεχόντων, έτσι ώστε ο καθένας να προσφέρει στον τομέα που είναι πιο κατάλληλος και την αμοιβαία εμπιστοσύνη, διότι για το αποτέλεσμα είναι

συνυπεύθυνοι όλοι. Ούτε και για θέσεις front – line, ειδικά για επιχειρήσεις που δρουν «πελατοκεντρικά» είναι καταρχήν κατάλληλοι οι προσωρινά απασχολούμενοι (παρόλο που αυτό συμβαίνει κατά κόρον στον κλάδο παροχής υπηρεσιών) διότι επειδή ακριβώς δεν είναι «δεσμευμένοι» με την επιχείρηση, ούτε ελπίζουν στην εξέλιξή τους σε αυτή, δεν προσπαθούν ιδιαίτερα για τη σωστή διαμόρφωση της εικόνας της στους πελάτες της. Η παροχή κινήτρων, όπως η πιθανή πρόσληψη σε μόνιμη θέση εργασίας, ή η εξέλιξη και η ύπαρξη συστημάτων ανταμοιβής των αποτελεσματικών προσωρινά απασχολούμενων μέσα στις ΕΠΑ, θα μπορούσε να ενεργήσει θετικά προς αυτή την κατεύθυνση.

Ένα πιθανό πρόβλημα στη χρήση της προσωρινής απασχόλησης μέσω ΕΠΑ είναι η δυσκολία της διοίκησης του προσωπικού, διότι οι manager που είναι υπεύθυνοι για την απόδοση και την εργασία όλου του προσωπικού, είτε είναι προσωρινής, είτε μερικής, είτε μόνιμης απασχόλησης, είναι πολύ δύσκολο να έχουν συνολική εικόνα (lack of oversight)[153]. Είναι λοιπόν μια καθαρή πρόκληση να μπορέσουν όλοι αυτοί οι άνθρωποι να διοικηθούν σωστά, να υποκινηθούν έτσι ώστε να ξεπεράσουν την μορφή της σχέσης εργασίας που τους συνδέει με την επιχείρηση και να δώσουν τον καλύτερο εαυτό τους[154].

Άλλο πιθανό πρόβλημα είναι η δυσκολία προσαρμογής των νεοεισερχομένων στο περιβάλλον και στην κουλτούρα της επιχείρησης, αλλά και πρακτικά στις απαιτήσεις της παραγωγής, με αποτέλεσμα να χειροτερεύει η ποιότητα των παραγομένων προϊόντων ή των παρεχομένων υπηρεσιών, αμέσως μετά τη χρήση προσωρινά απασχολούμενων. Από το πρόβλημα αυτό προκύπτει η ανάγκη να εκπαιδεύονται οι προσωρινά απασχολούμενοι πάνω στο αντικείμενο της εργασίας τους (έτσι ώστε να μη γίνονται σφάλματα στην παραγωγή), και να εργάζονται μαζί με πιο έμπειρα άτομα (έτσι ώστε να αισθάνονται μέλη μιας ομάδας). Ταυτόχρονα είναι απαραίτητη και η παροχή γενικών πληροφοριών σχετικών με την επιχείρηση (από τη διάταξη των εγκαταστάσεων έως την ώρα των διαλειμμάτων) έτσι ώστε η προσαρμογή στο περιβάλλον να είναι ευκολότερη[155].

Συμπερασματικά μπορούμε να υποστηρίξουμε ότι η χρήση προσωρινά απασχολούμενων μέσω ΕΠΑ δύναται να είναι εξαιρετικά θετική για την επιχείρηση με την προϋπόθεση να ταιριάζει στο αντικείμενο εργασίας της, να αποτελεί συνειδητή

---

[152] Στοιχεία από ενημερωτικά φυλλάδια της Manpower.

[153] They're not employees, they're people οπ.π.

[154] Η προσπάθεια αυτή παρομοιάζεται με τη διεύθυνση μίας συμφωνικής ορχήστρας όπου 30 περίπου διαφορετικά όργανα παίζουν τον ίδιο σκοπό.

[155] Και στην έρευνα που έγινε, ενώ δεν αναφέρθηκαν άλλα προβλήματα, καταγράφηκε η ανάγκη εκπαίδευσης των προσωρινά απασχολούμενων και μάλιστα σε μεγάλο βαθμό.

επιλογή, και όχι να προκύψει εκ των πραγμάτων χωρίς γνώση των ιδιαιτεροτήτων της και χωρίς κατάλληλη προετοιμασία για την αξιοποίησή της, να μη χρησιμοποιείται σε υπερβάλλοντα βαθμό, σε σημείο δηλαδή που να υποκαθιστά θέσεις μόνιμου προσωπικού διότι τότε ο συντονισμός των εργαζομένων και η καλλιέργεια ενιαίας φιλοσοφίας στην επιχείρηση είναι εξαιρετικά δύσκολα, και το μόνιμο προσωπικό να είναι ενημερωμένο για τη χρήση προσωρινών συναδέλφων και ψυχολογικά προετοιμασμένο ώστε να μην τους αντιμετωπίσει ως "αντιπάλους" ή ως "παιδιά ενός κατώτερου Θεού". Τέλος είναι ουσιώδες να υπάρχει διαρκής και ουσιαστική συνεργασία της επιχείρησης χρήστη με την ΕΠΑ έτσι ώστε η δεύτερη να γνωρίζει επακριβώς τις ανάγκες της πρώτης και να προσπαθεί, αντιμετωπίζοντάς της πλέον ως συνεργάτη και όχι ως πελάτη, να τις καλύψει με τον καλύτερο δυνατό τρόπο.

4 ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΙΚΕΣ ΠΑΡΑΤΗΡΗΣΕΙΣ

Η ανάγκη εκσυγχρονισμού, ορθολογικής οργάνωσης και συντονισμού με τις αλλαγές που συντελούνται διεθνώς επιβάλλει τη ριζική αναδιαμόρφωση των εργασιακών σχέσεων. Πράγματι, η παραδοσιακή έννοια της απασχόλησης διαφοροποιείται και αναδύονται νέες σημαντικές και καινοτόμες μορφές οργάνωσης της εργασίας. Μια από αυτές τις μορφές είναι η προσωρινή απασχόληση μέσω ΕΠΑ.

Ως προσωρινή απασχόληση μέσω εταιρείας προσωρινής απασχόλησης νοείται η σχέση εργασίας ενός εργαζόμενου με μια επιχείρηση προσωρινής απασχόλησης, με βάση την οποία ο εργαζόμενος λαμβάνει την υποχρέωση να δουλέψει για τρίτη επιχείρηση, η οποία θα χρησιμοποιεί τις υπηρεσίες του και θα τον έχει υπό τον έλεγχό της. Πρόκειται δηλαδή για τριμερή σχέση εργασίας.

Αυτή η μορφή απασχόλησης καλύπτει τις σύγχρονες ανάγκες των επιχειρήσεων αλλά και των εργαζομένων για ευελιξία, και το γεγονός αυτό σε συνδυασμό με τα αναλυτικά προαναφερόμενα πλεονεκτήματά της έναντι της παραδοσιακής απασχόλησης, έχει οδηγήσει στη ραγδαία εξέλιξή της. Το μερίδιο της προσωρινής απασχόλησης μέσω ΕΠΑ στην Ευρώπη αυξάνεται διαρκώς, με ποσοστό ετήσιας αύξησης που εκτιμάται σε 10% για τα έτη από 1991 έως 1998. Είναι όμως ακόμη ένα μικρό ποσοστό της συνολικής απασχόλησης (1,4%).Επομένως η αύξηση αναμένεται να συνεχισθεί και τα επόμενα έτη, έως ότου να αγγίξει ένα ποσοστό της τάξεως του 4%-5%, που εκτιμάται και ως οριακό με βάση τα υπάρχοντα δεδομένα (πχ στις Κάτω Χώρες που είναι 4% της συνολικής απασχόλησης δε σημειώνεται πλέον αύξηση).

Παρά το γεγονός ότι η προσωρινή απασχόληση μέσω ΕΠΑ ρυθμίζεται νομοθετικά στις περισσότερες χώρες της Ε.Ε και υπάρχουν κοινά χαρακτηριστικά στις ρυθμίσεις αυτές, υπάρχουν και ουσιαστικές διαφοροποιήσεις. Η ανάγκη εξάλειψης των προβλημάτων που πηγάζουν από τη διαφορετική αυτή μεταχείριση στις χώρες μέλη σε συνδυασμό με την ανάγκη εξασφάλισης για τους προσωρινά απασχολούμενους μεταχείρισης συγκριτικά όμοιας με αυτή των εργαζόμενων μόνιμα και με πλήρες ωράριο, επιβάλουν τη ρύθμιση σε κοινοτικό επίπεδο. Η πρόταση-οδηγία έχει ήδη κατατεθεί αλλά η ψήφισή της καθυστερεί εξαιτίας των διαφωνιών μεταξύ των κοινωνικών εταίρων (εργαζόμενοι- ΕΠΑ- επιχειρήσεις /χρήστες).

Η υιοθέτηση της πρότασης-οδηγίας θα είναι ένα πολύ σημαντικό βήμα. Εντούτοις μέσω της οδηγίας θα παρέχεται ένα minimum προστασίας. Αντίθετα μέσω συλλογικών συμφωνιών παρέχεται σημαντική και πλήρης προστασία των

προσωρινά απασχολούμενων μέσα από ευέλικτα σχήματα, και είναι δυνατές και περαιτέρω βελτιώσεις ανάλογα με τη διαπραγματευτική δύναμη και την ικανότητα των μερών. Επομένως ο ρόλος που καλούνται να διαδραματίσουν οι κοινωνικοί εταίροι είναι εξαιρετικά σημαντικός.

Στην Ελλάδα οι προσωρινά απασχολούμενοι είναι κυρίως άτομα νεαρής ηλικίας. Σύμφωνα με την έρευνα που έγινε στις επιχειρήσεις της Θεσσαλονίκης, στην ΕΠΑ με το μεγαλύτερο αριθμό προσωρινά απασχολούμενων, το 65% είναι ηλικίας 18-25 ετών. Στις άλλες δυο ΕΠΑ το ποσοστό αυτό είναι 40%.Είναι κυρίως απόφοιτοι λυκείου ή τεχνικής σχολής και καταλαμβάνουν θέσεις ανειδίκευτων εργατών (σε ποσοστό 50%-80%) και υπαλλήλων (σε ποσοστό 15%-50%). Ένα ελάχιστο μέρος αυτών (που έχει πτυχίο ΑΕΙ ή μεταπτυχιακές σπουδές) καταλαμβάνει θέσεις διοικητικών στελεχών. Πριν εργασθούν προσωρινά ήταν σε ένα μεγάλο ποσοστό (68%-80%)άνεργοι, ένα ποσοστό (7%-20%) εργάζονταν αλλού, κι ένα ποσοστό (5%-15%) είναι φοιτητές. Οι νοικοκυρές αντιπροσωπεύουν ένα πολύ μικρό ποσοστό(0%-3%).Όσον αφορά το φύλο, σε αντίθεση με ότι συμβαίνει στην Ευρώπη όπου κυριαρχούν οι άνδρες και μόνο στις Σκανδιναβικές Χώρες υπερτερούν οι γυναίκες, υπάρχει ίση αντιπροσώπευση και των δυο φύλων.

Οι ελληνικές επιχειρήσεις που προσφεύγουν στην προσωρινή απασχόληση μέσω ΕΠΑ είναι κυρίως βιομηχανικές(50%-80%), παροχής υπηρεσιών(15%-25%), και σε ένα πολύ χαμηλό ποσοστό κατασκευαστικές(5%) εξαιτίας της υψηλή επικινδυνότητας του κλάδου. Όμως ακόμη στην Ελλάδα η χρήση της προσωρινής απασχόλησης μέσω ΕΠΑ είναι εξαιρετικά περιορισμένη αφού εφαρμόζεται μόνο από το 0,3% των επιχειρήσεων [156] (στη Θεσσαλονίκη σύμφωνα με την έρευνα υπήρχαν μόνο 2512 προσωρινά απασχολούμενοι το 2002) και δραστηριοποιούνται μόνα 14 ΕΠΑ, εκ των οποίων η Adecco και η Manpower κατέχουν το μεγαλύτερο μερίδιο αγοράς. Η περιορισμένη χρήση οφείλεται στο γεγονός ότι αυτή η μορφή εργασίας είναι ακόμη νέα (ρυθμίστηκε πρώτη φορά με το Ν.2956/2001) και όχι ευρύτερα γνωστή στους επιχειρηματίες που προτιμούν την εύκολη λύση της υπερωρίας, καθώς και οι εργαζόμενοι εξυπηρετούνται με την αύξηση του εισοδήματός τους. Η αύξηση του κόστους των υπερωριών με το Ν.2874/2000 οδήγησε σε καταστρατηγήσεις της νομοθεσίας καθώς δεν υπάρχουν οι κατάλληλοι μηχανισμοί ελέγχου και επιβολής κυρώσεων. Η αγορά εργασίας στη χώρα μας κυριαρχείται από αγκυλώσεις και στρεβλώσεις, κι έτσι ούτε ευελιξία παρέχεται στους εργοδότες και στους εργαζόμενους, ούτε η αύξηση της απασχόλησης επιτυγχάνεται.[157]

---

[156] ΕΞΠΡΕΣ 24/10/02

[157] Δ.Κυριαζή ' Το πρόβλημα του 2003,τα εργασιακά' ΕΞΠΡΕΣ 24/12/02

Εντούτοις, και σύμφωνα με στοιχεία που προέκυψαν από τις συζητήσεις με τους υπεύθυνους των ΕΠΑ που λειτουργούν στη Θεσσαλονίκη, αναμένεται ραγδαία εξέλιξη στο χώρο (είναι χαρακτηριστικό ότι στις δύο μεγάλες ΕΠΑ υπογράφηκαν 2150 συμβάσεις το 2002 έναντι 600 το 2001). Λόγοι της προβλεπόμενης αύξησης είναι:

- Η αυξανόμενη ζήτηση από τις επιχειρήσεις, που σταδιακά ανακαλύπτουν αυτή τη μορφή απασχόλησης και τα πλεονεκτήματά της
- Η εφαρμογή της νομοθεσίας και η πιθανή εκ νέου παρέμβαση στην αγορά εργασίας
- Η αναμενόμενη εντατικοποίηση των ελέγχων ΣΕΠΕ
- Η σταδιακή αποδοχή από τους εκπροσώπους των εργαζομένων
- Η φιλόδοξη στοχοθεσία των μεγάλων ΕΠΑ και η ύπαρξη ισχυρών κινήτρων για την επίτευξη των στόχων αυτών

Σε συνδυασμό όμως με την αύξηση της προσωρινής απασχόλησης μέσω ΕΠΑ, είναι απαραίτητο να επιτευχθεί και η επαρκέστερη προστασία των προσωρινά απασχολούμενων. Σήμερα σε όλες τις ΕΠΑ η χρονική διάρκεια των συμβάσεων συμπίπτει με τη χρονική διάρκεια της σύμβασης με την εταιρεία χρήστη, δεν υπάρχει αμοιβή στα διαστήματα μεταξύ των αναθέσεων, δε χρησιμοποιούνται συμβάσεις αορίστου χρόνου (παρόλο που νομοθετικά προβλέπονται) και αποφεύγεται η επαναλαμβανόμενη χρησιμοποίηση των ίδιων ατόμων για να αποφευχθεί ο σκόπελος της μετατροπής της σύμβασης σε αορίστου χρόνου. Θετικό στοιχείο είναι η διαμόρφωση της αμοιβής σε επίπεδα τουλάχιστον ίσα με τα ισχύοντα στις γενικές ή κλαδικές συμβάσεις, ενώ μια ΕΠΑ εξασφαλίζει την αμοιβή του τόπου εργασίας συμπεριλαμβανομένων κοινωνικών παροχών.

Εν κατακλείδι, η προσωρινή απασχόληση μέσω ΕΠΑ είναι μια μορφή απασχόλησης που μελλοντικά θα εφαρμόζεται ευρύτερα, επειδή δεν είναι ένα νομικό κατασκεύασμα αλλά μια εργασιακή σχέση που αναδύθηκε από την πρακτική και που καλύπτει τις πραγματικές και ουσιώδεις ανάγκες τόσο των επιχειρήσεων όσο και των εργαζομένων. Στις επιχειρήσεις παρέχει τη δυνατότητα αριθμητικής ευελιξίας, ελέγχου και μείωσης του κόστους, προσαρμογής στις διακυμάνσεις της ζήτησης και στις ανάγκες των πελατών τους, κάλυψης επειγουσών αναγκών προσωπικού, υποκατάστασης των διαδικασιών επιλογής και πρόσληψης. Στους εργαζόμενους παρέχει ευκαιρία για απασχόληση που μπορεί να μετατραπεί σε μόνιμη, ευελιξία ωραρίου, απόκτηση επαγγελματικής εμπειρίας, παροχή ασφαλιστικής κάλυψης, εκπαίδευση. Τέλος συνολικά η κοινωνία επωφελείται με την αύξηση του βαθμού

απασχόλησης. Πράγματι σε αυτή τη μορφή απασχόλησης προσφεύγουν κυρίως άτομα που εργάζονται για πρώτη φορά ή άνεργοι.

Ωστόσο, παρά τα σημαντικά πλεονεκτήματα, ανακύπτουν και προβλήματα τόσο για τους εργαζόμενους[158] όσο και για τις επιχειρήσεις[159]. Στόχος τα επόμενα χρόνια πρέπει να είναι μέσω της ενημέρωσης, της νομοθεσίας και των συλλογικών συμφωνιών να περιορισθούν στο ελάχιστο τα μειονεκτήματα, έτσι ώστε αυτή η μορφή απασχόλησης να μπορέσει να συμβάλει ανεμπόδιστα στην ανάπτυξη των επιχειρήσεων και στην αύξηση της απασχόλησης, ενώ ταυτόχρονα να παρέχεται πλήρης προστασία στους προσωρινά απασχολούμενους.

ΕΥΧΑΡΙΣΤΙΕΣ: Σε όλους τους συμμετέχοντες στην έρευνα, για τις χρήσιμες πληροφορίες που έδωσαν καθώς και για το χρόνο που διέθεσαν.

---

[158] αβεβαιότητα-ανασφάλεια, άνιση μεταχείριση, συχνές εναλλαγές τόπου και τρόπου εργασίας, ανυπαρξία κινήτρων, χειρότερες συνθήκες εργασίας, αρνητική αντιμετώπιση από συναδέλφους

[159] έλλειψη αφοσίωσης-δέσμευσης, δυσκολία διοίκησης δυο διαφορετικών κατηγοριών εργαζομένων, χειροτέρευση ποιότητας παραγομένων προϊόντων, ανάγκη εκπαίδευσης, δυσκολία προσαρμογής-συνεργασίας με το μόνιμο προσωπικό

5 ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ ΕΛΛΗΝΙΚΗ

Γκιάλης, Σ., «Άτυπη εργασία στη Θεσσαλονίκη. Μια έρευνα στις Επιθεωρήσεις Εργασίας», 2001(η εργασία αυτή είναι διαθέσιμη στο ΜΑΚΙΝΕ)

Δόκα, Μ., «Άτυπες μορφές εργασίας και κοινωνική ασφάλιση» , *Επιθεώρηση Δικαίου Κοινωνικών Ασφαλίσεων*, Αύγουστος 2001 σελ.561-573

Καζάκος, Α., «Υπάρχει κενό δικαίου για τη νέα μορφή απασχόλησης», *Ο Κόσμος της Εργασίας*, Ιανουάριος 2001 (στο ίδιο τεύχος περιλαμβάνεται και το άρθρο: «ΕΝΟΙΚΙΑΖΟΝΤΑΙ εργαζόμενοι σε τιμή ευκαιρίας») σελ.12-14

Καλομοίρη, Ι., *Βασικές αρχές Εργατικού Δικαίου*

Κουκιάδης, Ι., *Εργατικό Δίκαιο – Ατομικές Εργασιακές Σχέσεις*, 1995

Κουκιάδης, Ι., *Τριμερείς σχέσεις στην προσφορά εργασίας* , 1974 σελ.42-46

Κυριαζής, Δ., «Αυστηρότεροι όροι για τα ιδιωτικά γραφεία ευρέσεως εργασίας», *ΕΞΠΡΕΣ* 13/10/2002

Κυριαζής, Δ., «Οι επιχειρήσεις στρέφονται προς τις ευέλικτες μορφές εργασίας», *ΕΞΠΡΕΣ* 24/10/2002

Κυριαζής, Δ., «Το πρόβλημα του 2003, τα εργασιακά», *ΕΞΠΡΕΣ* 24/12/2002

Λεβέντης, Γ., «Ο κατ΄ επάγγελμα δανεισμός εργαζομένων και οι εταιρείες προσωρινής απασχόλησης κατά το Ν. 2956/2001» , *Δελτίο Εργατικής Νομοθεσίας* τεύχος 1370 σελ.1505-1511

Πρόταση οδηγία του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου *περί των όρων εργασίας των προσωρινά απασχολούμενων μέσω εταιρείας προσωρινής απασχόλησης*, Επίσημη Εφημερίδα αριθ. C 203 E της 27/08/2002

Σπυρόπουλος, Γ., «Διεθνής διάσταση μιας ευέλικτης αλλά κοινωνικά αποδεκτής πολιτικής απασχόλησης» , *Επιθεώρηση Εργατικού Δικαίου* τόμος 57

Στιβακτάκης, Γ., «Η μερική απασχόληση μετά το Ν.2639/1998» , *Δίκαιο Εταιρειών και Επιχειρήσεων* 10/2001 σελ.979-987

Σύνδεσμος Βιομηχανιών Βορείου Ελλάδος, *Επισημάνσεις σχετικά με το νομοσχέδιο για τις Εταιρείες Προσωρινής Απασχόλησης*, 2001

Ψηλού, Γ., «Μερική απασχόληση και ασφάλιση» , *Δελτίο Εργατικής Νομοθεσίας* τεύχος 1362 σελ.1018-1021

Adecco, *Global leader of a dynamic growth Industry* , available at www.adecco.com

Barnard, C., *E.C Employment Law,* Wiley 1996

Blanpain, R.,*Temporary work and Labour Law* , Kluwer 1993

CIETT, *Proposal for a directive of the European Parliament and the Council on the working conditions for temporary workers Euro-CIETT position* , available at www.ciett.org.com

CIETT, *Statistics* , available at www.ciett.org/statistics

Drucker, P., «They are not employees, they are people.» , *Harvard Business Review* Feb.2002 p.70-77

Eironline, *Temporary Agency Work in Europe* , available at www.eiro.eurofound.ie

Eironline , *Job losses and new rules on employment conditions in temporary work agencies (Netherlands)* , available at www.eiro.eurofound.ie

Eironline, *Joint declaration agreed on temporary agency work* ,available at www.eiro.eurofound.ie

Eironline, *Unice to open talks on temporary agency work* , available at www.eiro.eurofound.ie

Eironline, *Temporary agency work talks break down* , available at www.eiro.eurofound.ie

Eironline, *Unions and temporary agencies agree over consequences of new Act . Impact of Flexibility and Security Act on temporary work sector (Netherlands)* , available at www.eiro.eurofound.ie

European Industrial Relations Review (EIRR) 300, *Spain Accord on temporary work,* 1999

European Industrial Relations Review (EIRR) 307, *Employment agency targets older workers,* 1999

European Industrial Relations Review (EIRR) 307, *Spain New law on temporary working,* 1999

European Industrial Relations Review (EIRR) 307, *Sweden Increase in temporary working,* 1999

European Industrial Relations Review (EIRR) 308, *Spain Row over temporary work law,* 1999

European Industrial Relations Review (EIRR) 309, *Spain High Incidence of temporary working,* 1999

European Industrial Relations Review (EIRR) 310, *Spain New temporary work legislation,* 1999

European Industrial Relations Review (EIRR) 311, *Spain Local governments bans temporary workers,* 1999

European Industrial Relations Review (EIRR) 312, *Spain Disquiet over temporary work law, 2000*

European Industrial Relations Review (EIRR) 312, *Italy New proposals on temporary working,* 2000

European Industrial Relations Review (EIRR) 314, *Sweden Deal in temporary work sector,* 2000

European Industrial Relations Review (EIRR) 316, *ETUC demands UNICE response on temporary work,* 2000

European Industrial Relations Review (EIRR) 317, *UNICE agrees to talk on temporary work,* 2000

European Industrial Relations Review (EIRR) 318, *Finland First temporary work agreement,* 2000

European Industrial Relations Review (EIRR) 318, *Italy Temporary working deal in civil service,* 2000

European Industrial Relations Review (EIRR) 319, *Spain Temporary agency code of conduct,* 2000

European Industrial Relations Review (EIRR) 321, *Sweden New temporary work agreement,* 2000

European Industrial Relations Review (EIRR) 322, *Spain Unions seek to reduce temporary working,* 2000

European Industrial Relations Review (EIRR) 323, *Training for agency temps,* 2000

European Industrial Relations Review (EIRR) 325, *Greece Growth of temporary working sparks controversy,* 2001

European Industrial Relations Review (EIRR) 326, *Italy Sharp rise in temporary working since liberalization,* 2001

European Industrial Relations Review (EIRR) 327, *Temporary work talks stall,* 2001

European Industrial Relations Review (EIRR) 327, *Adecco denies racism*

European Industrial Relations Review (EIRR) 328, *Extension on temporary work negotiations,* 2001

European Industrial Relations Review (EIRR) 329, *Temporary work talks abandoned,* 2001

European Industrial Relations Review (EIRR) 333, *Sweden Increase in temporary working,* 2001

European Industrial Relations Review (EIRR) 334, *Sectoral declaration on temporary work,* 2001

European Industrial Relations Review (EIRR) 336, *Sweden Agreement in temporary work sector,* 2002

European Industrial Relations Review (EIRR) 336, *Italy New initiative in temporary work sector,* 2002

European Industrial Relations Review (EIRR) 337, *Austria Accord in temporary work sector,* 2002

European Industrial Relations Review (EIRR) 339, *Commission issues temporary work proposal,* 2002

EMIRE, *Temporary employment agency work in Portugal* , available at www.fr.eurofound.ie

EMIRE, *Travail Interimaire (Luxembourg),* available at www.fr.eurofound.ie

EMIRE, *Forme du contrat de travail (Luxembourg),* available at www.fr.eurofound.ie

EMIRE, *Contrat de mission (Luxembourg),* available at www.fr.eurofound.ie

EMIRE, *Entreprise de travail interimaire (Luxembourg),* available at www.fr.eurofound.ie

European Foundation for the Improvement of living and working conditions, *Temporary Agency Work . National reports. Greece,* available at www.eurofound.eu.int

European Foundation for the Improvement of living and working conditions, *Temporary Agency Work : some facts,* available at www.eiro.eurofound.eu.int.

European Foundation for the Improvement of living and working conditions, *Commission calls for protection of temporary agency workers and for steps to help develop the sector,* The observatory procedure view available at wwwdb.europarl.eu.int

Hoover' s on line, *Adecco Named among AARPs Top Fifteen Employers for Workers over 50,* available at www.hoovn.com

Hoover' s on line, *Is staffing industry activity beginning a comeback?* available at www.hoovn.com

Hoover' s on line, *Adecco SA Competitive Landscape Data* , available at www.hoovn.com

Hoover' s on line, *Manpower Inc. profile,* available at www.hoovn.com

Looise Jan, Maarten van Riemsdijk and Frans de Lange, «Company labour flexibility strategies in the Netherlands : an institutional perspective», University of Twente , The Netherlands p.460-482

Manpower, *People are our business* , available at www.manpower.com

Ranstad, *Talent First Employment Agency,* available at www.randstad.com

Storrie, D. , *Temporary Agency Work in the European Union* , 2002

Tempforce, *Staffing Service* , available at www.tempforce.com

Vedior , *More information about Vedior Interim* , available at www.vedior.htm

Ward, K. , Grimshaw, D., Rubery, J., Beyman, H., «Dilemmas in the management of temporary work agency staff» , *Human Resource Management Journal,* Vol 11 No 4, 2001 p.3-21