



ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΠΕΛΟΠΟΝΝΗΣΟΥ
UNIVERSITY OF PELLOPONNESE

Πανεπιστήμιο
Νεάπολις
Πάφου

Τμήμα Πολιτικής Επιστήμης και Διεθνών
Σχέσεων

Π.Μ.Σ Παγκόσμια Πολιτική Οικονομία

Κατεύθυνση : Διεθνής Επιχειρηματικότητα

Οι Εταιρίες Προσωρινής Απασχόλησης στην
Ελλάδα: ευελιξία και επισφάλεια

Πετρουλά Σοφία 3033201502020

Επιβλέπουσα Καθηγήτρια : Τσάμπρα Μαρία

Κόρινθος 2016



ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΠΕΛΟΠΟΝΝΗΣΟΥ
UNIVERSITY OF PELLOPONNESE



Faculty of Social and Political Science

Department of Political Studies and
International Relations

Master Program in “Global Political Economy”

Temporary Work Agencies in Greece:
flexibility and precarity

Petroula Sofia

Corinth, December, 2016

Δηλώνω υπευθύνως ότι όλα τα στοιχεία σε αυτή την εργασία τα απέκτησα, τα επεξεργάστηκα και τα παρουσιάζω σύμφωνα με τους κανόνες και τις αρχές της ακαδημαϊκής δεοντολογίας, καθώς και τους νόμους που διέπουν την έρευνα και την πνευματική ιδιοκτησία. Δηλώνω επίσης υπευθύνως ότι, όπως απαιτείται από αυτούς τους κανόνες, αναφέρομαι και παραπέμπω, στις πηγές όλων των στοιχείων που χρησιμοποιώ και τα οποία δεν συνιστούν πρωτότυπη δημιουργία μου.

Πετρουλά Σοφία

Ευχαριστίες

Ευχαριστώ θερμά το Σύλλογο Δανειζόμενου Προσωπικού Τραπεζικού Τομέα και τη Διεύθυνση Απασχόλησης του Υπουργείου Εργασίας για την πολύτιμη βοήθεια τους. Επιπλέον, τους ενοικιαζόμενους εργαζομένους που δέχτηκαν να συμμετέχουν στη έρευνα και κυρίως την επιβλέπουσα καθηγήτρια μου για την συνεχόμενη καθοδήγηση της.

Περιεχόμενα

1.0	Εισαγωγικά Στοιχεία.....	5
1.1	Περίληψη.....	5
1.2	Εισαγωγή.....	7
2.0	Ευέλικτες μορφές απασχόλησης.....	9
2.1	Από την τυπική στην ευέλικτη απασχόληση.....	9
2.2	Τυπική απασχόληση.....	10
2.3	Ευέλικτη απασχόληση.....	10
2.3.1	Η τυπολογία της ευελιξίας.....	11
2.3.2	Μορφές ευέλικτης απασχόλησης.....	12
3.0	Εταιρίες προσωρινής απασχόλησης στην Ευρώπη και στην Ελλάδα.....	17
3.1	Καθορισμοί βασικών εννοιών.....	17
3.2	Θεσμικό Πλαίσιο.....	18
3.3	Οι Εταιρίες Προσωρινής Απασχόλησης και Ευρωπαϊκή Ένωση.....	20
3.4	Οι Εταιρίες Προσωρινής Απασχόλησης στην Ελλάδα:.....	23
4.0	Μεθοδολογία της έρευνας.....	25
4.1	Μεθοδολογία πρωτογενών και δευτερογενών πηγών.....	23
4.2	Εργαλείο έρευνας.....	23
5.0	Ανάλυση Έρευνας.....	27
5.1	Ανάλυση πηγών δευτερογενών δεδομένων.....	23
5.2	Ανάλυση δεδομένων ερωτηματολογίου.....	23
5.3	Αποτελέσματα Συνεντεύξεων.....	41
6.0	Συμπεράσματα.....	47
7.0	Επίλογος.....	51
8.0	Παράρτημα.....	51
9.0	Βιβλιογραφία.....	55

1.0 Εισαγωγικά Στοιχεία

1.1 Περίληψη

Η παρούσα εργασία πραγματεύεται το ρόλο των Εταιριών Προσωρινής Απασχόλησης στην ελληνική αγορά εργασίας ως μία αναπτυσσόμενη μορφή ευέλικτης απασχόλησης. Σκοπός της εργασίας είναι να εξετάσουμε την επίδραση που έχει η ευελιξία με ζητήματα επισφάλειας στους εργαζόμενους σε αυτό το είδος απασχόλησης. Θα διερευνήσουμε αν στο σύγχρονο θεσμικό πλαίσιο που αναπτύσσεται αυτή η μορφή διασφαλίζεται ή όχι η απασχόληση. Η εργασία εστιάζει συγκεκριμένα στη μορφή των εταιριών παροχής ανεξάρτητων υπηρεσιών ή υπερεργολαβικών εταιριών που αναπτύσσονται στο πλαίσιο της ενοικίασης εργαζομένων, οι οποίες καταγράφονται ως μία ακόμα επισφαλής μορφή προσωρινής απασχόλησης, ειδικότερα τη δεδομένη χρονική περίοδο με βάση τα θεσμικά πλαίσια που έχουν καθιερωθεί.

Γίνεται αναφορά στη διάσταση που έχει λάβει το καθεστώς της ενοικίασης των εργαζομένων σε χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης και της Ελλάδας, όπως επίσης γίνεται ο διαχωρισμός της ενοικίασης προσωπικού μέσω Εταιριών Προσωρινής Απασχόλησης και μέσω εταιριών παροχής ανεξάρτητων υπηρεσιών. Η παρούσα έρευνα που αξιοποίησε τα διαθέσιμα δευτερογενή δεδομένα και κυρίως τα πρωτογενή δεδομένα που αντλήθηκαν με ερωτηματολόγιο και συνέντευξη έδειξε ότι η συγκεκριμένη μορφή δεν διασφαλίζει τα όσα το θεσμικό πλαίσιο επιχείρησε, όπως τα δικαιώματα των εργαζομένων και την προσωρινότητα της απασχόλησης αυτής. Με αυτόν τον τρόπο διαφαίνεται ότι αποτελεί μία συγκαλυμμένη μορφή σταθερής απασχόλησης, η οποία όμως γίνεται με όρους επισφάλειας.

1.2 Abstract

This paper discusses the role of Temporary Work Agencies in Greek labor market as a growing form of flexible employment. The aim is to examine the effect of the flexibility within security issues for workers in this type of employment. We will look into if the modern institutional frame work developed this form of guarantee or not employment. The study focuses specifically in the form of contracting agencies which developed around the workers renting, which are recorded as a precarious temporary form, especially on the institutional framework established during this period of time.

Reference is made to the dimension that the status of hiring workers in the European Union countries and Greece has taken as well as to separation of renting employees through Temporary Work Agencies and by contracting agencies. This research utilized the available secondary data and primary data mainly acquired by questionnaire and interview showed that this form does not guarantee what the institutional framework attempted, as the rights of workers and the precariousness of the job. In this way it appears that is a disguised form of stable employment, which, however, holds in precarity conditions.

1.2 Εισαγωγή

Τα τελευταία χρόνια με την έναρξη της παγκόσμιας οικονομικής κρίσης έχει παρατηρηθεί μεταβολή στις μορφές απασχόλησης. Οι τυπικές μορφές απασχόλησης τείνουν να αντικατασταθούν από τις ευέλικτες μορφές απασχόλησης ως συνέπεια των μεταβαλλόμενων αναγκών των επιχειρήσεων να ανταπεξέλθουν στις σύγχρονες απαιτήσεις της παραγωγής και του ανταγωνισμού. Η Ελλάδα, όπως και ολόκληρη η Ευρώπη, είναι μία χώρα που έχει πληγεί παρά πολύ και όσο περνάει ο καιρός το πρόβλημα της ανεργίας και της απασχόλησης αντί να υποβαθμίζεται, αυξάνεται με γρήγορους ρυθμούς ως αποτέλεσμα τη στροφή τόσο του εργατικού δυναμικού, όσο και των επιχειρήσεων στην υιοθέτηση πιο ευέλικτων μορφών εργασίας.

Σκοπός της εργασίας είναι η μελέτη της ενοικίασης εργαζομένων (agency workers) μέσω Εταιριών Προσωρινής Απασχόλησης και εταιριών παροχής ανεξάρτητων υπηρεσιών, ως μορφής ευέλικτης απασχόλησης στην Ελλάδα. Η συγκεκριμένη μορφή εργασιακής σχέσης γνωρίζει μεγάλη άνθιση στις μέρες μας, καθώς όλο και περισσότερες επιχειρήσεις είτε στον ιδιωτικό είτε στον δημόσιο τομέα προτιμούν να προσλάβουν ως προσωπικό στελέχωσης ενοικιαζόμενους υπαλλήλους μέσω των σχετικών γραφείων. Η τάση αυτή εξυπηρετεί την εξοικονόμηση χρόνου και χρήματος των επιχειρήσεων, αλλά διαμορφώνει νέα δεδομένα ιδιαίτερα επισφαλούς απασχόλησης για τους εργαζόμενους.

Συγκεκριμένα, θα γίνει διακριτή η διαφορά της τυπικής από την ευέλικτη μορφή εργασίας, θα γίνει αναφορά στα είδη των ευέλικτων μορφών απασχόλησης, όπου ανήκει και το υπό έρευνα θέμα της προσωρινής απασχόλησης. Έπειτα, θα καθοριστούν οι βασικές έννοιες της προσωρινής απασχόλησης του δανεισμού των εργαζομένων και το διαχωρισμό του ανάμεσα σε γνήσιο και μη γνήσιο δανεισμό, όπως επίσης και η διάκριση ανάμεσα στις έννοιες του άμεσου και έμμεσου εργοδότη. Επιπλέον, θα αναλυθεί το θεσμικό πλαίσιο που έχει ψηφιστεί σχετικά με τη λειτουργία αυτών των εταιριών σε Ελλάδα και Ευρωπαϊκή Ένωση. Επιπροσθέτως, θα αναδειχθεί η έκταση που έχει λάβει το καθεστώς της ενοικίασης των εργαζομένων σε χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης, όπως επίσης και την αύξηση του ποσοστού αυτού στη χώρα μας. Θα κάνουμε πιο διακριτή τη διαφορά ανάμεσα στην ενοικίαση εργαζομένων μέσω των Εταιριών Προσωρινής Απασχόλησης και την ενοικίαση μέσω εταιριών παροχής ανεξάρτητων υπηρεσιών.

Στη συνέχεια ,θα αναλυθεί η μεθοδολογία που χρησιμοποιήθηκε, καθώς και θα γίνει μία περιγραφική ανάλυση των δευτερογενών πηγών. Έπειτα, θα διερευνηθούν συγκεκριμένα πρωτογενή στοιχεία, μέσω συνεντεύξεων, για την λειτουργία των εταιριών πρόσληψης ενοικιαζόμενων εργαζομένων, για το βαθμό εξάπλωσης αυτής της μορφής απασχόλησης στην αγορά εργασίας, όπως επίσης και για τον τρόπο που επηρεάζει τις εργασιακές σχέσεις και κατ' επέκταση την παραγωγική διαδικασία. Τέλος, θα γίνει μία παρουσίαση των συμπερασμάτων που εξήχθησαν από τη βιβλιογραφική επισκόπηση σε συνδυασμό με την πρωτογενή και δευτερογενή έρευνα.

2.0 Ευέλικτες μορφές απασχόλησης

2.1 Από την τυπική στην ευέλικτη απασχόληση

Το φορντιστικό- τεϋλορικό μοντέλο οργάνωσης της παραγωγής, που εξελίχθηκε κυρίως μετά το Β' Παγκόσμιο Πόλεμο είχε ως βασικούς άξονες αναφοράς τη βιομηχανία, το διαχωρισμό διοίκησης, εργαζομένων και κατ' επέκταση το διαχωρισμό μεταξύ προγραμματισμού και πραγματοποίησης της παραγωγικής διαδικασίας. Η ανάπτυξη του τριτογενή τομέα της οικονομίας και της εργασίας, σε συνδυασμό με την κλιμακούμενη είσοδο του αριθμού των γυναικών στην αγορά εργασίας και με την αναθεώρηση του θεσμού της οικογένειας, επιβάλλουν τη διαφοροποίηση των κανόνων που διέπουν την απασχόληση. Το εργατικό δυναμικό διακρίνεται πλέον από μεγαλύτερη ποικιλία και οι μορφές απασχόλησης και κοινωνικής προστασίας καλούνται να ανταποκριθούν στις σύγχρονες ανάγκες των πολιτών (Κουζής, 2008).

Οι αλλαγές που λαμβάνουν χώρα στον ευρύτερο χώρο της οικονομίας, όπως είναι οι αλλαγές στον τρόπο οργάνωσης της παραγωγής, η αναδιοργάνωση των κλάδων με οικονομική δραστηριότητα και οι νέες τεχνολογίες, δημιουργούν νέα δεδομένα στις εργασιακές σχέσεις με σκοπό να ακολουθήσουν τις νέες κοινωνικές και οικονομικές εξελίξεις. Με αυτόν τον τρόπο η ευελιξία συνδέεται στενά με την προσπάθεια των επιχειρήσεων να συμβαδίσουν με τους όρους που επιβάλλει ο ανταγωνισμός (Κουζής, 2001). Ο τριτογενής τομέας των υπηρεσιών, ο οποίος έχει επικρατήσει στην χώρα μας, όπως και σε ολόκληρη την Ευρώπη, επηρεάζει την ανάπτυξη μίας πιο ελαστικής και φτηνής απασχόλησης. Η νέα μορφή απασχόλησης συναντάται κυρίως με τη μορφή της παράνομης εργασίας, της μερικής απασχόλησης, της δημιουργίας πολλαπλών απασχολήσεων και της πρόσληψης εργαζομένων χωρίς κοινωνικά δικαιώματα (Κουζής, Παναγιωτόπουλος, 2008). Το φαινόμενο αυτό ονομάζεται <<θηλυκοποίηση>> (feminisation) της εργασίας και ορίζεται σύμφωνα με τον Ψημμένο (2001) ως η <<διαδικασία εκείνη που προσαρμόζει το εργατικό δυναμικό προς όλο και πιο προσωρινό και ασταθή (όσον αφορά τα κοινωνικά δικαιώματα) εργασιακό καθεστώς, ενώ ταυτόχρονα διευρύνει τις οικονομικές και πολιτικές δραστηριότητες που συμβάλλουν στην ανάπτυξη της ελαστικής εργασίας>> (Ψημμένος, 2001). Ο μεγάλος αριθμός οικονομικών μεταναστών που προσήλθε από

χώρες της Πρώην Σοβιετικής Ένωσης και των Βαλκανίων στη Νότια κυρίως Ευρώπη στις αρχές τις δεκαετίας του 1990 αποτέλεσε την αρχή της ανεπίσημης απασχόλησης, καθώς η ανάγκη για επιβίωση ώθησε τους μετανάστες σε μορφές άτυπης, χωρίς συμβάσεις και με χαμηλό κόστος απασχόλησης (Κουζής, Παναγιωτόπουλος, 2008).

2.2 Τυπική απασχόληση

Για να χαρακτηριστεί μία μορφή απασχόλησης ως τυπική πρέπει να περιλαμβάνει συγκεκριμένα χαρακτηριστικά. Βασικό της στοιχείο αποτελεί η μισθωτή εργασία, σύμφωνα με την οποία στη μισθωτή σχέση απαιτείται η ύπαρξη εξάρτησης του εργαζόμενου από τον εργοδότη. Το κριτήριο της εξαρτημένης μισθωτής εργασίας είναι η οικονομική εξάρτηση, δηλαδή ο καθορισμός του τόπου, του χρόνου και του τρόπου παροχής της εργασίας από τον εργοδότη και η άσκηση του διευθυντικού δικαιώματος μέσω της επιτήρησης και του ελέγχου. Ένα επιπλέον στοιχείο είναι η σταθερή και πλήρης απασχόληση, στην οποία η διάρκεια της εργασιακής σχέσης είναι αόριστη και ο χρόνος εργασίας ανταποκρίνεται στα ισχύοντα συμβατικά ή θεσμικά πλαίσια ως προς το πλήρες ωράριο απασχόλησης. Το τελευταίο χαρακτηριστικό της τυπικής απασχόλησης είναι η σταθερότητα του ωραρίου ως προς την ημερήσια και την εβδομαδιαία διάρκεια της εργασίας. Η κανονική σχέση μισθωτής εργασίας αποτελεί αντικείμενο ρυθμίσεων των κανόνων του εργατικού δικαίου (Σπύρου, 2008).

2.3 Ευέλικτη απασχόληση

Τις τελευταίες δεκαετίες παρατηρείται η μείωση της αορίστου χρόνου και πλήρους απασχόλησης και η αντικατάστασή της με συμβάσεις ορισμένου χρόνου, κυρίως μερικής ή προσωρινής απασχόλησης. Οι νέοι αυτοί τύποι εργασίας έχουν σαν σημείο αναφοράς τις μορφές μισθωτής απασχόλησης ή μορφές που ως μία παράμετρο της μισθωτής σχέσης απομακρύνονται από τη συμβατική μορφή εργασίας. Μερικές από αυτές τις παραμέτρους είναι το ωράριο εργασίας, ο χρόνος της σύμβασης, η μοναδικότητα του εργοδότη και ο τόπος της εργασίας. Η ευελιξία ουσιαστικά είναι η

δυνατότητα των επιχειρήσεων να προσαρμόζουν τον χρόνο, αλλά και το περιεχόμενο της εργασίας στις μεταβολές της ζήτησης για τα προϊόντα ή τις υπηρεσίες τους. Ως ένα βασικό γνώρισμα των επιχειρήσεων για να γίνουν πιο ανταγωνιστικές, η ευελιξία εμφανίζει ορισμένες διαφοροποιήσεις ως προς τη μορφή ή τη στρατηγική της (Γκιάλης και Herod, 2015).

Τη δεκαετία του 1980 ο Atkinson (1984), θέλοντας να εξηγήσει τα νέα είδη εργασίας, διατύπωσε το μοντέλο της ευέλικτης επιχείρησης. Η θεωρητική αυτή προσέγγιση έχει σαν βάση το θεωρητικό υπόδειγμα της δυαδικής αγοράς εργασίας. Η θεώρηση αυτή βασίζεται στο γεγονός ότι η αγορά εργασίας είναι διαιρεμένη σε δύο αυτόνομες υπό-αγορές, οι οποίες έχουν διαφορετικά μεταξύ τους χαρακτηριστικά. Την πρωτεύουσα ή εσωτερική αγορά και την δευτερεύουσα ή εξωτερική. Οι παράγοντες που επηρεάζουν την παρουσία στις δύο αυτές υπό-αγορές είναι το φύλο, το κοινωνικό και οικονομικό επίπεδο και τα εθνικά χαρακτηριστικά. Οι εργοδότες, σύμφωνα με τη θεωρία του Atkinson, διακρίνουν διαφορά στους εργαζόμενους ανάμεσα σε ένα βασικό κορμό ειδικευμένων απασχολούμενων με σταθερή και καλά αμειβόμενη εργασία και σε μία περιφέρεια ανειδίκευτων απασχολούμενων με χαμηλές μισθολογικές απολαβές και ευκαιριακή και ασταθή εργασία. Ο βασικός κορμός εξασφαλίζει τη λειτουργική ευελιξία μιας επιχείρησης, ενώ η περιφέρεια την αριθμητική (Λυμπεράκη και Μουρίκη, 2003).

2.3.1 Η τυπολογία της ευελιξίας

Η αριθμητική ευελιξία μπορεί να επιτευχθεί με την αυξομείωση του αριθμού του εργατικού δυναμικού των επιχειρήσεων, την διαδομένη και συστηματική χρήση της μερικής απασχόλησης, των συμβάσεων ορισμένου χρόνου, τους χαμηλούς μισθούς, τις δηλωμένες και μη υπερωρίες κ.λπ. Οι επιχειρήσεις χρησιμοποιώντας την αριθμητική ευελιξία μπορούν να επιτύχουν την προσαρμογή της ποσότητας της εργασίας που χρησιμοποιούν στην αυξημένη ή μειωμένη ζήτηση των προϊόντων ή των υπηρεσιών τους. Για αυτό το λόγο και προσπαθούν να αποφύγουν τη χρήση συμβάσεων αορίστου χρόνου και την υιοθέτηση συγκεκριμένων ωραρίων απασχόλησης. Σε περιόδους που απαιτείται μεγαλύτερος αριθμός εργαζομένων συνήθως αυξάνουν το εργατικό δυναμικό με συμβάσεις μερικής απασχόλησης ή

προσωρινής εργασίας. Από την άλλη πλευρά, η λειτουργική ευελιξία αναφέρεται στην όσο το δυνατό καλύτερη αξιοποίηση των απασχολούμενων μιας επιχείρησης δίνοντας μεγαλύτερη έμφαση στην ανάπτυξη της πολυδυναμίας, της πρωτοβουλίας του εργατικού δυναμικού, τη συνεχόμενη αναβάθμιση των δεξιοτήτων του, την καλύτερη συμμετοχή των εργαζομένων στο εσωτερικό της επιχείρησης. Επιπλέον, η λειτουργική ευελιξία στηρίζεται στην εκτέλεση της εργασίας ανά ομάδες, στο περιορισμό των ιεραρχιών και στην αναδιάρθρωση του εργασιακού χρόνου. Η λειτουργική ευελιξία αναφέρεται στη διαχείριση της απασχόλησης και αφορά ποιοτικές μορφές ευελιξίας, ενώ η αριθμητική αντιστοιχεί σε ποσοτικές μορφές. (Γεωργακοπούλου, 1998). Ένας άλλος διαχωρισμός της ευελιξίας είναι αυτός μεταξύ εξωτερικής και εσωτερικής. Στην εξωτερική ευελιξία οι επιχειρήσεις προσαρμόζουν τον παράγοντα εργασία αυξομειώνοντας τον αριθμό των απασχολούμενων, ενώ στην εσωτερική, οι εργοδότες χρησιμοποιούν την ευελιξία μέσα από εσωτερικές εναλλακτικές συμφωνίες που αφορούν το χρόνο απασχόλησης ή το εύρος των καθηκόντων του εργαζόμενου στην επιχείρηση (Μιχαήλ, 2001).

2.3.2 Μορφές ευέλικτης απασχόλησης

Οι πιο ευρέως γνωστές στις χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης μορφές ευέλικτης απασχόλησης είναι η μερική απασχόληση, η προσωρινή απασχόληση που εμφανίζεται σε συμβάσεις ορισμένου χρόνου και μέσω των Εταιρειών Προσωρινής Απασχόλησης, ο δανεισμός εργαζομένων, η αυτοαπασχόληση με τη μορφή συμβάσεων έργου ή παροχής υπηρεσιών, η εργασία φασόν και η τηλεργασία. Παρακάτω γίνεται μία μικρή αναφορά στην κάθε μορφή (Γκιάλης και Herod, 2015).

- Μερική απασχόληση (part time employment)

Η μερική απασχόληση ανήκει στην κατηγορία της εξαρτημένης εργασίας, είτε είναι ορισμένου είτε αορίστου χρόνου, στην οποία η χρονική διάρκεια εργασίας είναι μικρότερη από τη διάρκεια που αντιστοιχεί στην τυπική μορφή απασχόλησης. Συναντάται κυρίως σε τομείς που απαιτείται ευελιξία στο χρόνο απασχόλησης, με σκοπό την άμεση ανταπόκριση της επιχείρησης στις αυξομειώσεις της ζήτησης. Ο

χρονικός υπολογισμός για τον καθορισμό μιας σχέσης εργασίας ως μερικής απασχόλησης γίνεται σε ημερήσια ή εβδομαδιαία βάση και θεωρείται η απασχόληση κάτω των 30 ωρών την εβδομάδα. Αυτή η μορφή εργασίας θεωρείται πιο πολύ μία πιο ευέλικτη παράμετρος της τυπικής απασχόλησης, παρά μία άτυπη μορφή εργασίας, εξαιτίας του ότι συναντάται κυρίως στη σύναψη συμβάσεων αορίστου και όχι ορισμένου χρόνου (Δενδρινός, 2008).

- Προσωρινή απασχόληση (temporary employment)

Η προσωρινή απασχόληση διαφέρει σημαντικά από τη συμβατική εργασία ως προς τη διάρκεια. Η σύμβαση προσωρινής απασχόλησης έχει εξ αρχής συγκεκριμένη ημερομηνία ισχύς και η λήξη της προσδιορίζεται από συγκεκριμένους όρους, όπως η ολοκλήρωση ενός έργου ή το πέρασμα συγκεκριμένου χρόνου. Ως μορφή απασχόλησης επισύρει χαμηλότερο κόστος έναντι της τυπικής μορφής, καθώς μετά την ολοκλήρωση της δεν επακολουθεί και η αντίστοιχη αποζημίωση. Μέσω της ευελιξίας που παρέχει αυτή η μορφή απασχόλησης, δίνεται στην επιχείρηση η δυνατότητα να ανταπεξέλθει στις ανάγκες της αγοράς, κάνοντας την πιο ανταγωνιστική, είτε αυτό καλύπτει εποχιακές της ανάγκες είτε οι δραστηριότητες της επιχείρησης παρέχουν έργο για ορισμένο χρόνο σε άλλη επιχείρηση. Μία ευρέως διαδεδομένη μορφή προσωρινής απασχόλησης είναι η άμεση πρόσληψη από την ίδια την επιχείρηση (συμβάσεις ορισμένου χρόνου). Παρόλα αυτά, τα τελευταία χρόνια παρατηρείται όλο και πιο έντονα η εμφάνιση της προσωρινής απασχόλησης μέσω ειδικών Εταιριών Προσωρινής Απασχόλησης (Temporary Agency Employment) (Δενδρινός, 2008).

Αυτό το είδος της προσωρινής απασχόλησης σύμφωνα με τον Δενδρινό << παρουσιάζει το χαρακτηριστικό της κατάτμησης της εργοδοτικής ιδιότητας, καθώς οι επιχειρήσεις προσωρινής απασχόλησης (άμεσος εργοδότης) προσλαμβάνουν για λογαριασμό τους προσωπικό και το παραχωρούν έναντι αμοιβής, για ορισμένο χρονικό διάστημα σε άλλες επιχειρήσεις (έμμεσο εργοδότη) προκειμένου να καλύψουν προσωρινές ανάγκες>> (Δενδρινός, 2008). Ο έμμεσος εργοδότης ουσιαστικά φέρει την εποπτεία για το διάστημα που απασχολείται σε αυτόν ο απασχολούμενος, ενώ ο εργαζόμενος έχει συνάψει με τον άμεσο εργοδότη είτε αορίστου, είτε ορισμένου χρόνου (Κέντρο Παραγωγικότητας Κύπρου, 2006).

- Δανεισμός εργαζομένων

Συναφής με την προγενέστερη μορφή απασχόλησης είναι ο δανεισμός των εργαζομένων, που κατά γενικό κανόνα πραγματοποιείται ανάμεσα σε εταιρίες που ανήκουν στον ίδιο όμιλο επιχειρήσεων. Στην περίπτωση που ένας εργαζόμενος έχει προσληφθεί για να παρέχει τις υπηρεσίες του σε καθορισμένο εργοδότη, εντάσσεται για ένα συγκεκριμένο χρόνο στη διάθεση ενός τρίτου εργοδότη να προσδιορίσει τον τόπο, το χρόνο και τον τρόπο παροχής του, χωρίς να καθίσταται απαραίτητο ο άμεσος εργοδότης να εισπράττει κάποιο χρηματικό τίμημα, όπως συμβαίνει στις Επιχειρήσεις Προσωρινής Απασχόλησης (Λυμπεράκη και Δενδρινός, 2004)

- Παροχή ανεξάρτητων υπηρεσιών – Εργολαβία (contracting)

Με αυτή τη μορφή απασχόλησης, το εργατικό δυναμικό απασχολείται δίχως να συνδέεται με σχέση εξαρτημένης εργασίας, όπως υφίσταται για τους μισθωτούς. Συγκεκριμένα αναφέρεται σε εκείνες τις περιπτώσεις που πρόκειται για διαρκή παροχή υπηρεσιών του αυτοαπασχολούμενου που παρέχει τις υπηρεσίες του με σύμβαση έργου στον ίδιο τον επιχειρηματία, ο απασχολούμενος συνδέεται άμεσα από τον εργοδότη, στον προσδιορισμό του χρόνου, του τόπου και του σκοπού της εργασίας, αλλά και στη λήψη των αποδοχών σε τακτική βάση. Το είδος αυτό απασχόλησης συνιστά καταχρηστική επιτέλεση των συμβάσεων έργου, τόσο ώστε μερικές φορές να αποκλείει τη διαφύλαξη του απασχολούμενου από τους κανόνες του εργατικού δικαίου και του δικαίου κοινωνικής ασφάλισης (Κέντρο Παραγωγικότητας Κύπρου, 2006).

- Εργασία φασόν ή υπεργολαβία

Η υλοποίηση αυτού του είδους απασχόλησης έκανε την αρχή της στην κλωστοϋφαντουργία και σχετίζεται με ποιοτική ευελιξία όσον αφορά τον εργασιακό χώρο. Σε αυτή τη μορφή απασχόλησης το εργατικό δυναμικό εργάζεται σε δικούς του χώρους παρασκευάζοντας με υλικά του εργοδότη ή και δικά τους προϊόντα που διοχετεύει στην αγορά η εργοδότη επιχείρηση. Όταν η μορφή αυτή αφορά σε επιχειρήσεις, τότε αναφερόμαστε σε υπεργολαβία. Εδώ προκύπτει ευελιξία ως προς το σύστημα της παραγωγής (Κέντρο Παραγωγικότητας Κύπρου, 2006).

- Τηλεργασία (teleworking)

Η μορφή απασχόλησης που πραγματοποιείται κάνοντας χρήση των νέων τεχνολογιών της πληροφορικής και της επικοινωνίας, σε χώρο συνήθως εκτός του τυπικού ονομάζεται τηλεργασία. Σε αυτό το είδος απασχόλησης ο εργαζόμενος μπορεί να συνδέεται με τον εργοδότη με σχέση εξαρτημένης ή και ανεξάρτητης εργασίας, ωστόσο η εργασιακή σχέση σε κάθε περίπτωση είναι δύσκολο να χαρακτηριστεί (Δενδρινός, 2008).

Λαμβάνοντας υπόψιν ότι οι περισσότερες ευρωπαϊκές χώρες προωθούν την εργασία μέσω Εταιριών Προσωρινής Απασχόλησης, πρέπει να κατανοήσουμε και τα κίνητρα που τις ωθούν σε αυτή την πρακτική. Υπάρχουν πολλοί λόγοι για τους οποίους οι επιχειρήσεις χρησιμοποιούν ενοικιαζόμενους εργαζομένους. Έχουν εντοπιστεί πολλά βασικά κίνητρα, μερικά από αυτά είναι η προσωρινή αντικατάσταση μόνιμου προσωπικού που βρίσκεται σε αναρρωτική άδεια, η αποφυγή της εκτόξευσης του κόστους εργασίας σε χώρες με αυστηρή νομοθεσία, η προστασία της απασχόλησης, η μείωση του κόστους μέσω της χρήσης των εργαζομένων προσωρινής απασχόλησης, η καταβολή δηλαδή χαμηλότερων μισθών από αυτούς που θα έδιναν στο προσωπικό που θα προσλαμβάναν απευθείας ως υπαλλήλους της εταιρίας και τέλος, η απόκτηση της ευελιξίας και η αναπροσαρμογή του μεγέθους του εργατικού δυναμικού, όποτε κρίνεται απαραίτητο με βάση τη ζήτηση, με σκοπό να βγει πιο ανταγωνιστική η επιχείρηση από αυτή τη διαδικασία και να συμβαδίσει με τις απαιτήσεις των εκάστοτε καιρών (Jahn, Bentzen, 2010).

Πρόσφατα, το Υπουργείο Εργασίας της Ελλάδας πέρα από τις υπόλοιπες μορφές ευέλικτης απασχόλησης που καταγράφει κάνοντας χρήση στατιστικών πηγών, καταχωρεί στις ευέλικτες μορφές απασχόλησης και την ενοικίαση εργαζομένων μέσω Εταιριών Προσωρινής Απασχόλησης, στις οποίες και παρέχει άδεια. Η συγκεκριμένη μορφή απασχόλησης παρουσιάζει ιδιαίτερη αύξηση τα τελευταία χρόνια. (Υπουργείο Εργασίας, 2016). Για την ενοικίαση των εργαζομένων μέσω εταιριών παροχής ανεξάρτητων υπηρεσιών δεν υπάρχει κάποια καταγραφή από το Υπουργείο ή από κάποιο άλλο φορέα, καθώς είναι μία άτυπη μορφή ενοικίασης. Στην Ελλάδα εμφανίζονται πολλές μορφές άτυπης απασχόλησης, ορισμένες όμως μορφές είναι πιο επισφαλείς από άλλες, όπως είναι η φασόν εργασία, η τηλεργασία, η οικογενειακή εργασία και η προσωρινή απασχόληση, που εξετάζουμε, καθώς συγκαλύπτει αδήλωτη και ανασφάλιστη εργασία (Αγραπίδας, 2006, Υπουργείο Εργασίας, 2016). Η έννοια της «επισφαλούς εργασίας» και κατ' επέκταση, η λέξη «επισφάλεια» χρησιμοποιείται τα τελευταία χρόνια. Ο επισφαλής δεν έχει ασφάλεια στη θέση του, διατρέχει κίνδυνο να τη χάσει, να εκπέσει. Η έμφαση δίνεται στη θέση που κατέχει κάποιος και στους κινδύνους από τους οποίους απειλείται η θέση του, όχι στα προσωπικά του χαρακτηριστικά. Με αυτή την έννοια οι όροι «εργασιακή επισφάλεια» και «επισφαλής εργασία» χρησιμοποιούνται για να τονίσουν το ίδιο φαινόμενο: τη μη-σταθερή θέση εργασίας και τα κοινωνικά μειονεκτήματα που τη συνοδεύουν (Onions, 1965).

3.0ι Εταιρίες προσωρινής απασχόλησης στην Ευρώπη και στην Ελλάδα

3.1Καθορισμοί βασικών εννοιών

- Προσωρινή εργασία

Σύμφωνα με τον Κ. Αγραπίδα (2006) <<ως προσωρινή εργασία 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>> (Αγραπίδας, 2006). Αντισυμβαλλόμενος του εργαζομένου είναι αποκλειστικά ο άμεσος εργοδότης, δηλαδή η Εταιρία Προσωρινής Απασχόλησης που τον προσλαμβάνει για να τον παραχωρήσει στη συνέχεια στον έμμεσο εργοδότη. Μεταξύ του τρίτου εργοδότη και του εργαζομένου δεν υφίσταται καμία συμβατική σχέση, ωστόσο ο έμμεσος εργοδότης ορίζεται ως ο μοναδικός αποδέκτης της εργασίας του προσωρινά απασχολούμενου και για αυτό το λόγο συνδέονται με απλή σχέση εργασίας (Κουκιάδης, 1974).

- Δανεισμός εργαζομένου- Γνήσιος δανεισμός

Ο δανεισμός αναφέρεται στην παραχώρηση του εργαζομένου από τον εργοδότη του σε ένα τρίτο, έμμεσο εργοδότη, ο οποίος ασκεί το διευθυντικό δικαίωμα, για καθορισμένη χρονική διάρκεια, χωρίς να διακόπτεται η αρχική εργασιακή σχέση. Ο όρος δανεισμός διατυπώνεται ακριβέστερα είτε ως << κατ' επάγγελμα ή κατ' επιχείρηση δανεισμός>> είτε ως <<μη γνήσιος δανεισμός εργαζομένου>>, όταν αναφερόμαστε σε επιχειρήσεις που η δραστηριότητα τους έγκειται στην πρόσληψη εργατικού δυναμικού με σκοπό την παραχώρησή τους για καθορισμένο χρονικό διάστημα σε έμμεσους εργοδότες, οι οποίοι λαμβάνουν τη θέση του άμεσου εργοδότη χωρίς να συναφθεί σύμβαση με τον απασχολούμενο (Κουκιάδης Ι., 1974)

Ο γνήσιος δανεισμός παρατηρείται όταν ο απασχολούμενος, ενώ εργάζεται στον άμεσο εργοδότη, παραχωρείται για ορισμένο χρονικό διάστημα σε άλλη επιχείρηση, όπως συμβαίνει μεταξύ επιχειρήσεων που ανήκουν στον ίδιο όμιλο. Το κοινό γνώρισμα αυτών των δύο μορφών δανεισμού είναι ότι ο απασχολούμενος δίνει την έγκρισή του είτε κατά την διάρκεια της πρόσληψης, ή και έπειτα να εργαστεί στον έμμεσο εργοδότη, έχει συμβατική σχέση μόνο με τον αρχικό εργοδότη του.

Ο γνήσιος και ο μη γνήσιος δανεισμός εργαζομένου διαφοροποιούνται από την μεσιτεία εργασίας. Η μεσιτεία στοχεύει να φέρει σε επαφή όσους αναζητούν απασχόληση με τους εργοδότες, με σκοπό τη μεταξύ τους σύναψη εργασιακής σύμβασης και να ενταχθεί ο υποψήφιος εργαζόμενος στην επιχείρηση του εργοδότη. Η ιδιωτική εταιρία απασχόλησης δεν συνιστά μέρος των εργασιακών σχέσεων μεταξύ των δύο μερών (εργαζόμενου- εργοδότη) (Αγραπίδας Κ., 2006).

- «Άμεσος» και «έμμεσος» εργοδότης

« Άμεσος » εργοδότης ορίζεται ο εργοδότης που προσλαμβάνει τον εργαζόμενο με σύμβαση προσωρινής απασχόλησης και «έμμεσος», ο εργοδότης εκείνος που δέχεται τις υπηρεσίες του. Η χρήση των συγκεκριμένων όρων από το Ν. 2956/2001 έχει σαν στόχο να δοθεί ιδιαίτερη σημασία σε ένα από τα κυριότερα στοιχεία της συγκεκριμένης μορφής απασχόλησης. Το γεγονός δηλαδή ότι ο εργαζόμενος δεν έχει συμβατική σχέση και με τους δύο , αλλά μόνο με την Εταιρία Προσωρινής Απασχόλησης (άμεσο εργοδότη), γεγονός που διαφοροποιεί τον τρίτο εργοδότη που αποδέχεται τις υπηρεσίες του (Κουκιάδης, 2014).

3.2 Θεσμικό Πλαίσιο

Η Ευρωπαϊκή Ένωση με την οδηγία 2008/104 αξιώνει την παραχώρηση του εργαζομένου από την Εταιρία Προσωρινής Απασχόλησης (ΕΠΑ) στην τρίτη επιχείρηση για την κάλυψη των αναγκών της, με την προϋπόθεση να είναι «προσωρινή». Με τον όρο αυτό, η Οδηγία θέλει να αποτρέψει τον κίνδυνο της χρήσης του δανειζόμενου εργαζόμενου για την κάλυψη μόνιμων αναγκών και έτσι να

υποκαθιστά η προσωρινή απασχόληση τη μόνιμη απασχόληση. Η οδηγία όμως δεν καθορίζει την έννοια της «προσωρινότητας» αυτού του είδους απασχόλησης, ούτε καθορίζει τα μέγιστα χρονικά όρια με την υπέρβαση των οποίων η παραχώρηση του εργαζομένου σταματά πλέον να είναι προσωρινή. Αφήνει τη δυνατότητα στα κράτη μέλη να προσδιορίσουν τα ίδια τις προϋποθέσεις προσφυγής στην προσωρινή απασχόληση, λαμβάνοντας πάντα υπόψη τον σκοπό και την αποτελεσματικότητα της οδηγίας στην πράξη (Ζερδελής Δ., 2016).

Η Ελλάδα θέλοντας να νομιμοποιήσει αυτή τη μορφή απασχόλησης ενέταξε μία σειρά από νόμους στο ελληνικό εργατικό δίκαιο. Ο νόμος 4052/2012 απαιτεί την παραχώρηση από τις Εταιρίες Προσωρινής Απασχόλησης προσωπικού σε άλλη επιχείρηση, την οποία χαρακτηρίζει στο άρθρ. 115 ως «έμμεσο εργοδότη» να γίνεται για «περιορισμένο χρονικό διάστημα» (άρθρ. 123 παρ.2.). Με βάση το νόμο στο άρθρο 117 παρ.3, η συνολική διάρκεια της απασχόλησης του εργαζομένου από τον έμμεσο εργοδότη, συμπεριλαμβανομένων και των ανανεώσεων, δεν επιτρέπεται να ξεπερνά τους τριάντα έξι μήνες (Εφημερίδα της Κυβερνήσεως, 2012). Ο προηγούμενος νόμος 2965/2001 στο άρθρο 22, πριν από την τροποποίηση του, επέτρεπε μία μόνο ανανέωση. Η συνολική διάρκεια της απασχόλησης στον τρίτο εργοδότη μπορούσε να φθάσει τους δεκαέξι μήνες (Εφημερίδα της Κυβερνήσεως, 2001). Στη συνέχεια ο Ν. 3846/2010, ο οποίος μείωσε τη συνολική διάρκεια της παραχώρησης από δεκαέξι σε δώδεκα μήνες, δεν έθεσε περιορισμό ως προς τις ανανεώσεις. Η νομοθετική αυτή ρύθμιση τέλεσε σε ισχύ για μικρό χρονικό διάστημα, αφού με τον Ν. 3899/2010 η συνολική διάρκεια της παραχώρησης αυξήθηκε στους τριάντα έξι μήνες, χωρίς επίσης να υπάρχει περιορισμός ως προς τον αριθμό των ανανεώσεων (Εφημερίδα της Κυβερνήσεως, 2012). Την τελευταία αυτή ρύθμιση διατήρησε και ο νόμος 4052/2012 στο άρθρο 117 παρ.3 (Εφημερίδα της Κυβερνήσεως, 2012). Η κύρωση σε περίπτωση υπέρβασης των ανώτατων χρονικών ορίων που θέτει ο νομοθέτης στην παραχώρηση εργαζομένων, τόσο στον αρχικό νόμο 2965/2001 όσο και στο νόμο 4054/2012 που τον αντικατέστησε προβλέπεται η αυτοδίκαιη μετατροπή της σύμβασης προσωρινής απασχόλησης σε σύμβαση αορίστου χρόνου με τον τρίτο εργοδότη. Επιπλέον, στο Ν.4052/2012 άρθρ. 117 παρ. 4 αναφέρεται πως σε περίπτωση που συνεχιστεί η απασχόληση του εργαζομένου από τον έμμεσο εργοδότη μετά τη λήξη της αρχικής παραχώρησης και των νόμιμων ανανεώσεων της, αν αυτές προκύψουν, με νέα παραχώρηση, χωρίς να παρεμβάλλεται

διάστημα 23 ημερολογιακών ημερών, θεωρείται ότι πρόκειται για σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου ανάμεσα στον εργαζόμενο και τον έμμεσο εργοδότη (άρθρ. 117 παρ. 4 ν. 4052/2012) (Εφημερίδα της Κυβερνήσεως, 2012).

Σύμφωνα με διατάξεις του Ν.2596/2001 η παραχώρηση μισθωτού σε τρίτο εργοδότη επιτρέπεται μόνο για συγκεκριμένο λόγο που δικαιολογείται από έκτακτες, προσωρινές ή εποχικές ανάγκες. Συγκεκριμένα, η εργασία μισθωτού σε έμμεσο εργοδότη με σύμβαση προσωρινής απασχόλησης δεν επιτρέπεται όταν με αυτή αντικαθίστανται εργαζόμενοι που ασκούν το δικαίωμα της απεργίας, όταν το προηγούμενο εξάμηνο ο έμμεσος εργοδότης είχε πραγματοποιήσει απολύσεις εργαζομένων της ίδιας ειδικότητας για οικονομικούς και τεχνικούς λόγους ή το προηγούμενο δωδεκάμηνο ομαδικές απολύσεις, όταν ο έμμεσος εργοδότης υπάγεται στις διατάξεις που ορίζουν προσλήψεις μέσω ΑΣΕΠ, όταν η εργασία λόγω της φύσης της ενέχει ιδιαίτερους κινδύνους για την υγεία και την ασφάλεια των απασχολούμενων (Βαρχαλαμά, Σταμάτη, 2012).

3.3 Οι Εταιρίες Προσωρινής Απασχόλησης και Ευρωπαϊκή Ένωση

Στην Ευρωπαϊκή Ένωση έχει αποφασιστεί να προωθηθεί το μοντέλο της προσωρινής απασχόλησης. Γενικότερα, επικρατεί η άποψη πως με την ενοκίαση εργαζομένων εξυπηρετείται καλύτερα η κινητικότητα μεταξύ των θέσεων εργασίας και η είσοδος των ανέργων στην απασχόληση, εξαιτίας της πιο άμεσης πρόσληψης των απασχολούμενων στις επιχειρήσεις τους, γνωρίζοντας ότι όταν παρέλθει η σύμβαση, θα διακόψουν το συμβατικό δεσμό δίχως την καταβολή αποζημίωσης. Σύμφωνα με έρευνα που πραγματοποίησε το βελγικό παράρτημα της Εταιρίας Προσωρινής Απασχόλησης RANDSTAD (2014), το 10% των προσωρινά απασχολούμενων επιστρέφουν στην ανεργία μετά από μια προσωρινή εργασία. Από την άλλη πλευρά, παρατηρείται αύξηση στον αριθμό των εργοδοτών που χρησιμοποιούν προσωρινά απασχολούμενους ως αντίδραση στις πιέσεις του ανταγωνισμού, επωφελούμενοι την ευελιξία που προσφέρουν οι προσωρινές συμβάσεις. Η άνοδος στη τιμή των προσωρινά απασχολούμενων συνιστά σε μεγάλο βαθμό συνέπεια των μεταβαλλόμενων αναγκών των εργοδοτών (Εφημερίδα Δημοκρατία, 2014).

Σε ευρωπαϊκό επίπεδο υπάρχει προβληματισμός σε συγκρίσιμα στατιστικά στοιχεία για την αγορά εργασίας και για την προσωρινή απασχόληση. Παρόλο που το ποσοστό της προσωρινής απασχόλησης έχει σημειώσει σημαντική αύξηση τις δύο τελευταίες δεκαετίες, σημειώνοντας μεγάλη διαφορά μεταξύ των κρατών, είναι αρκετά δύσκολο να συγκρίνουμε την προσωρινή απασχόληση σε διακρατική βάση, λόγω της έλλειψης συγκρίσιμων στατιστικών στοιχείων. Μολονότι υπάρχουν ικανοποιητικά ποσοτικά δεδομένα για τη μέτρηση της επικράτησης της μερικής απασχόλησης έναντι των συμβάσεων αορίστου χρόνου, δεν υπάρχουν ισοδύναμα στοιχεία για την απασχόληση μέσω εταιριών Προσωρινής Απασχόλησης. Εξαιτίας των διαφορών στους εθνικούς κανονισμούς, οι όροι «προσωρινή εργασία» ή «εταιρεία προσωρινής απασχόλησης» αναφέρονται σε ανόμοιες και όχι συγκρίσιμες μορφές απασχόλησης μεταξύ των τριών εταίρων στη τριμερή αυτή σχέση απασχολούμενου, Εταιρίας Προσωρινής Απασχόλησης και έμμεσου εργοδότη. Αυτό εξηγεί γιατί τα διαθέσιμα στοιχεία που χρησιμοποιούνται για να συγκρίνουν την προσωρινή απασχόληση στα κράτη της Ευρωπαϊκής Ένωσης δεν είναι αξιόπιστα. Τα δεδομένα αυτά δεν βασίζονται σε ένα τυποποιημένο ορισμό της προσωρινής απασχόλησης, με αποτέλεσμα οποιαδήποτε συγκριτική επανεξέταση να αντιμετωπίζει πολλές αβεβαιότητες, π.χ. σχετικά με τον απόλυτο αριθμό των εργαζομένων (Voss, 2013).

Επιπλέον, είναι αξιοσημείωτο ότι στα στοιχεία του Ηνωμένου Βασιλείου για την προσωρινή απασχόληση, όπως αυτά προκύπτουν από τα επίσημα στατιστικά στοιχεία διαφέρουν μεταξύ τους σημαντικά. Ενώ σύμφωνα με την Έρευνα Εργατικού Δυναμικού του Ηνωμένου Βασιλείου υπήρξαν μόνο περίπου 270.000 προσωρινά απασχολούμενοι στο Ηνωμένο Βασίλειο το 2007, η βασική οργάνωση εργοδοτών REC (Συνομοσπονδία Πρόσληψης και Απασχόλησης) εκτιμά ότι για τον ίδιο χρόνο τα ποσοστά ήταν πολύ υψηλότερα καθώς ξεπερνούσαν τα 1,3 εκατομμύρια εργαζόμενους στη προσωρινή απασχόληση. Επίσης, σε άλλες χώρες, ιδίως στην Κεντρική και Ανατολική Ευρώπη, συγκριτικές μελέτες έχουν αναδείξει το πρόβλημα των έγκυρων και συγκρίσιμων εθνικών δεδομένων. Για το λόγο αυτό στατιστικά στοιχεία που παρέχονται από τη Διεθνή Συνομοσπονδία Εταιριών Προσωρινής Απασχόλησης (CIETT) είναι τα μόνα δεδομένα που είναι σήμερα διαθέσιμα σε συγκριτική βάση. Θα πρέπει να σημειωθεί ότι τα στοιχεία, που παρουσίασε ο CIETT σε ετήσια βάση, έχουν προκύψει από τις εθνικές οργανώσεις εργοδοτών και φυσικά

αντανακλούν τις διαφορές στη μέθοδο των εθνικών υπολογισμών και ερευνών. (Voss, 2013).

Άλλη μία Ευρωπαϊκή χώρα που δίνει έμφαση στην προσωρινή απασχόληση είναι και η Γερμανία. Συγκεκριμένα, η χώρα αυτή έχει γνωρίσει σημαντική άνθιση στην προσωρινή απασχόληση. Από το 1970, ο κλάδος αυτός έχει αυξηθεί κατά μέσο όρο 10 τοις εκατό ετησίως. Έως το 2008, εργαζόταν σχεδόν το τρία τοις εκατό του εργατικού δυναμικού. Η αύξηση αυτή έλαβε χώρα εν μέσω μιας περιόδου αυξανόμενης μαζικής ανεργίας. Παρά το γεγονός ότι η Εταιρία Προσωρινής Απασχόλησης συνεχίζει να αντιπροσωπεύει ένα σχετικά μικρό μερίδιο της μισθωτής εργασίας, ωστόσο διαδραματίζει σημαντικό ρόλο στη δημιουργία θέσεων εργασίας. Χαρακτηριστικά αναφέρεται πως μία από τις τέσσερις νέες θέσεις εργασίας το 2006 δημιουργήθηκε στον τομέα της προσωρινής απασχόλησης. Παρόλα αυτά, η Γερμανία δεν είναι η μόνη χώρα που έχει γνωρίσει μια τόσο μεγάλη αύξηση της προσωρινής απασχόλησης μέσω Εταιριών Προσωρινής Απασχόλησης. Η μορφή αυτή έχει διπλασιαστεί στις περισσότερες βιομηχανικές χώρες κατά την τελευταία δεκαετία. Τα στοιχεία δείχνουν πως ενώ ο τομέας αυτός απασχολούσε περίπου ένα τοις εκατό του εργατικού δυναμικού στα κράτη-μέλη της Ευρωπαϊκής Ένωσης στα τέλη της δεκαετίας του 1990, το 2008 το ποσοστό αυτό έφτασε περίπου δύο τοις εκατό. Αυτή η διαδικασία έχει καταστήσει τη Γερμανία, μαζί με το Ηνωμένο Βασίλειο και την Ολλανδία, μία από τις μεγαλύτερες αγορές στο τομέα της προσωρινής απασχόλησης στην Ευρώπη (Jahn, Bentzen, 2010).

Στα κράτη-μέλη της Ευρωπαϊκής Ένωσης έχει παρατηρηθεί η επιθυμία ενός μέρους του εργατικού δυναμικού των χωρών αυτών να στραφεί στην προσωρινή απασχόληση. Για πολλούς εργαζόμενους ο τρόπος αυτός απασχόλησης είναι επιθυμητός, καθώς τους προσφέρει σχετική ευελιξία για την επιλογή του εργοδότη και απόκτησης ποικίλης επαγγελματικής εμπειρίας, γεγονός που ενισχύει τη πρόσβασή τους στην αγορά εργασίας. Παρόλα αυτά, σε πολλές χώρες η νομοθεσία προβλέπει ότι οι προσωρινά απασχολούμενοι λαμβάνουν αποδοχές τουλάχιστον ίσες με εκείνες που θα λάμβανε ένας μόνιμος απασχολούμενος στην επιχείρηση, ο οποίος εκτελεί τα ίδια ή παρόμοια καθήκοντα, όπως έχει αποδειχθεί οι αποδοχές του εργατικού δυναμικού που απασχολείται μέσω Εταιριών Προσωρινής Απασχόλησης είναι λιγότερες του μέσου όρου των εργαζομένων που απασχολούνται απευθείας από τον έμμεσο εργοδότη, καθώς εκτός των άλλων υπάρχει μεγάλη πιθανότητα να

εξαιρούνται από διάφορες πρόσθετες παροχές (Κέντρο Παραγωγικότητας Κύπρου, 2006).

Οι αλλαγές που παρατηρούνται στον εργασιακό χώρο στην Ευρωπαϊκή Ένωση διαφοροποιούνται σημαντικά από χώρα σε χώρα, αλλά και στο επίπεδο της ίδιας χώρας μεταξύ των διάφορων οικονομικών δραστηριοτήτων. Παρόλα αυτά, αποτελεί εξαιρετικά σημαντικό γεγονός ότι περίπου το 80% των νέων θέσεων εργασίας μέχρι τις αρχές της δεκαετίας του '90 αναφερόταν σε θέσεις μερικής και προσωρινής εργασίας και από τα μέσα της δεκαετίας του 1990 η προσωρινή απασχόληση από μόνη της βοήθησε στη συνολική αύξηση της απασχόλησης κατά 40% σε επίπεδο ΕΕ-15 (Κουζής, 2008).

3.4 Οι Εταιρίες Προσωρινής Απασχόλησης στην Ελλάδα:

Η παραχώρηση εργατικού δυναμικού σε έμμεσους εργοδότες, δίχως ο δέκτης των υπηρεσιών να αποκτά την εργοδοτική ιδιότητα, κατοχυρώνεται και με τη σύναψη συμβάσεων έργου, ο αριθμός των οποίων έχει πολλαπλασιαστεί τα τελευταία χρόνια σε μεγάλο βαθμό. Πολλές επιχειρήσεις, αναθέτουν σε τρίτες εταιρίες τις επιμέρους δραστηριότητες των μονάδων που διαθέτουν, αντί να τις εκτελούν με το δικό τους προσωπικό, οι οποίες και αναλαμβάνουν, συνάπτοντας συμβάσεις έργου, να τις εκτελέσουν προσλαμβάνοντας δικό τους προσωπικό, το οποίο και απασχολούν εντός των εγκαταστάσεων της επιχείρησης που τους ανέθεσε το συγκεκριμένο έργο.

Η μέθοδος που ακολουθείται σήμερα από τις επιχειρήσεις υποδεικνύει ότι το «έργο» δεν περιορίζεται, όπως παλαιότερα, στην επιτέλεση δραστηριοτήτων ή λειτουργιών περιφερειακού ή δευτερεύοντα χαρακτήρα, όπως είναι η καθαριότητα, η φύλαξη, η συντήρηση του εξοπλισμού κ.α. Το ποσοστό των δραστηριοτήτων και λειτουργιών που αποτελούν μέρος των βασικών λειτουργιών της επιχείρησης και ανήκουν στον πυρήνα της παραγωγικής τους διαδικασίας, όχι περιστασιακά αλλά σε διαρκή βάση, σε έμμεσους εργοδότες, οι οποίοι τις επιτελούν εντός των εγκαταστάσεων της αναθέτουσας επιχείρησης με δική τους ευθύνη και με το δικό τους προσωπικό. Η πρακτική αυτή γνωρίζει μεγάλη διάδοση κυρίως στο χώρο της βιομηχανίας. Έτσι εντός των εγκαταστάσεων της επιχείρησης αυτής το μόνιμο προσωπικό της συνυπάρχει και συνεργάζεται με προσωπικό τρίτων εταιριών που είτε είναι προσωπικό που έχει παραχωρηθεί από μια επιχείρηση που κατ' επάγγελμα ενοικιάζει

εργαζόμενους (Επιχειρήσεις Προσωρινής Απασχόλησης) είτε ανήκουν στο εργαλαβικό προσωπικό (Ζερδελής, 2016).

Με την υιοθέτηση της μορφής απασχόλησης μέσω σύναψης συμβάσεων έργου παρακάμπτεται το νομοθετικό πλαίσιο που αναφέρεται στην σύσταση και δημιουργία των Επιχειρήσεων προσωρινής απασχόλησης, το οποίο θωρακίζει τα μισθολογικά και ασφαλιστικά δικαιώματα των απασχολούμενων, έχοντας κατά νου ότι οποιοδήποτε πρόσωπο είτε με φυσική ή νομική μορφή μπορεί να παρέχει ανθρώπινο δυναμικό σε μία επιχείρηση, μέσω της σύναψης σύμβασης έργου, χωρίς να διαφυλάσσονται τα δικαιώματα των εργαζομένων. Η δυνατότητα των Εταιριών Προσωρινής Απασχόλησης να συνάπτουν συμβάσεις έργου με τρίτες εταιρίες, εξασφαλίζει τα μισθολογικά και ασφαλιστικά δικαιώματα του εργαζομένου, εξαιτίας του υπάρχοντος νομοθετικού πλαισίου και έχει άμεση σχέση με τις εξελίξεις στον οργανωτικό σχεδιασμό των επιχειρήσεων οι οποίες επεκτείνουν μεγάλο μέρος των δραστηριοτήτων τους και σε άλλους τομείς, έχοντας σαν στόχο να βγουν πιο ανταγωνιστικές στις διεθνείς αγορές (Αγραπίδας, 2013).

Στη χώρα μας, οι εργαζόμενοι που απασχολούνται σε έμμεσους εργοδότες και με τις δύο μορφές ενοικίασης συνήθως αποτελούν ευαίσθητες κοινωνικά ομάδες, νέους και γυναίκες, που καταφεύγουν να εργαστούν με αυτό τον τρόπο λόγω του αυξημένου ποσοστού της ανεργίας που πλήττει κυρίως αυτές τις ομάδες του πληθυσμού. Κάποιο ποσοστό από αυτούς έχουν υψηλό μορφωτικό επίπεδο και εργασιακή εμπειρία, είναι απόφοιτοι ανώτατης εκπαίδευσης, ακόμη και κάτοχοι μεταπτυχιακών τίτλων σπουδών. Οι ίδιες οι εταιρίες προωθούν το υψηλό επίπεδο του ανθρώπινου δυναμικού και την ποιότητα της παρεχόμενης εργασίας. Εξαιτίας της ιδιαίτερης φύσης της εργασιακής σχέσης τους, οι εργαζόμενοι οι οποίοι ενοικιάζονται σε τρίτους δεν έχουν ίσα εργασιακά, ασφαλιστικά, συνδικαλιστικά δικαιώματα, που απολαμβάνουν οι μόνιμοι εργαζόμενοι της επιχείρησης, τα οποία θεωρούν αυτονόητα. Οι ενοικιαζόμενοι εργαζόμενοι δεν λαμβάνουν την ίδια αμοιβή για παροχή ίδιας εργασίας. Επιπλέον, δεν κατέχουν την ίδια ασφάλιση με το μόνιμο προσωπικό και τέλος, είναι συνεχώς υπό την απειλή της απόλυσης, η οποία ορίζεται ως «διακοπή ενοικίασης», για το λόγο ότι απασχολούμενοι σε ορισμένου χρόνου εργασία, δεν δικαιούνται καμία αποζημίωση (Δάμα, 2007).

4.0 Μεθοδολογία της έρευνας

4.1 Μεθοδολογία πρωτογενών και δευτερογενών πηγών

Στην παρούσα έρευνα αποφασίστηκε να πραγματοποιηθεί, εκτός από την βιβλιογραφική επισκόπηση και έρευνα πεδίου συλλογής δευτερογενών και πρωτογενών δεδομένων με στόχο την εμπειρική τεκμηρίωση των ερευνητικών ερωτημάτων που έχουν διατυπωθεί στην βάση της θεωρίας. Αρχικά, ανέτρεξα στις πηγές δευτερογενών δεδομένων από στοιχεία τις Εθνικής Στατιστικής Υπηρεσίας και του Υπουργείου Εργασίας. Άντλησα από τη Διεύθυνση Απασχόλησης του Υπουργείου Εργασίας δεδομένα καταχώρησης που γίνονται πλέον από το 2007 και έπειτα και αφορούν σε αριθμό προσωρινά απασχολούμενων και αριθμό συμβάσεων ανά εξάμηνο. Στη συνέχεια, αποφασίστηκε η διανομή δομημένων ερωτηματολογίων, με χρήση κλειστών ερωτήσεων σχετικά με το καθεστώς των ενοικιαζόμενων εργαζομένων. Η συγκεκριμένη μορφή έρευνας δίνει τη δυνατότητα συμμετοχής μεγάλου δείγματος ενοικιαζόμενων εργαζομένων. Χρησιμοποίησα κλίμακα Likert, η οποία είναι υποκατηγορία της τακτικής κλίμακας και χρησιμοποιείται για να διερευνηθεί η συμφωνία του ερωτώμενου με μία άποψη. Την εκτίμηση του ερωτώμενου την τοποθετώ σε πενταβάθμια κλίμακα. Το ερωτηματολόγιο είναι μικρό προς μέτριο μέγεθος, καθώς στοχεύει να είναι όσο το δυνατό πιο περιεκτικό έτσι ώστε να παραμείνουν αφοσιωμένοι οι συμμετέχοντες. Στόχος μου είναι να απαντηθούν τα ερωτηματολόγια από άτομα που εργάζονται ή είχαν κατά το παρελθόν εργαστεί ως ενοικιαζόμενοι εργαζόμενοι μέσω εργολαβικών εταιριών στην Αθήνα και στη Θεσσαλονίκη, καθώς είναι οι περιοχές που συναντάται αυτό το είδος απασχόλησης σε μεγάλο βαθμό. Τα ερωτηματολόγια μοιράστηκαν ηλεκτρονικά. Αναφορικά με τους εργαζόμενους στόχος μου ήταν να εξασφαλιστεί ένα ικανοποιητικό δείγμα (80-100 ατόμων), έτσι ώστε να συλλεχθεί μεγάλο εύρος ηλικιακού και εκπαιδευτικού επιπέδου. Εν τέλει, τα ερωτηματολόγια απαντήθηκαν από 60 άτομα, ένας ικανοποιητικός αριθμός που αγγίζει όμως τον προσδοκώμενο καθώς το πλαίσιο διακίνησης των ερωτηματολογίων, όντας ηλεκτρονικό, ήταν και πιο απρόσωπο.

Παίρνοντας ως βάση το ερωτηματολόγιο προχώρησα σε μία σε βάθος διερεύνηση, τις προσωπικές συνεντεύξεις σε ενοικιαζόμενους εργαζόμενους. Η συγκεκριμένη μέθοδος συνήθως απευθύνεται σε πιο εξειδικευμένο πληθυσμό και στοχεύει στη μεγαλύτερη εμβάθυνση της γνώσης και των πληροφοριών που θα αντληθούν. Για την πραγματοποίηση των συνεντεύξεων γίνεται αρχικά μία πρώτη επαφή με ορισμένα από τα άτομα που έχουν συμπληρώσει το ερωτηματολόγιο, έτσι ώστε να εξασφαλιστεί ικανοποιητικός αριθμός ατόμων για να πραγματοποιηθούν οι συνεντεύξεις. Οι μέχρι τώρα πληροφορίες που έχουν συλλεχθεί μας επιτρέπουν να γνωρίζουμε πως υπάρχει μεγάλο εύρος κλάδων που απασχολούν προσωπικό με τη μορφή αυτής της τριμερούς εργασιακής σχέσης. Προτού ξεκινήσουν οι συνεντεύξεις είναι απαραίτητη η συγκατάθεση των συμμετεχόντων να ηχογραφηθούν. Τέλος, γίνεται η επεξεργασία και η ανάλυση του υλικού και η σύνταξη των αποτελεσμάτων και των συμπερασμάτων του συνόλου της μελέτης.

4.2 Εργαλείο Έρευνας

Οι ερωτήσεις του ερωτηματολογίου διατυπώθηκαν με βάση τα όσα το θεσμικό πλαίσιο έχει θεσπίσει για τη λειτουργία των εταιριών αυτών, αλλά και βασιζόμενη σε αυτά που οι ίδιες οι ΕΠΑ θεωρούν ότι πρεσβεύουν. Τα ερωτήματα στοχεύουν στους άξονες που οι ΕΠΑ λειτουργούν και έχουν υπόσταση. Κάνοντας έρευνα παρατήρησα πως δεν έχει συσταθεί κανένα συλλογικό όργανο εκπροσώπησης των εργαζομένων στις ΕΠΑ. Για αυτό το λόγο και στράφηκα στο μόνο σύλλογο που εντόπισα πως έχει συσταθεί από τους εργαζομένους εργολαβικών εταιριών, το Σύλλογο Δανειζόμενου Προσωπικού Τραπεζικού Τομέα, αλλά και σε μεμονωμένους απασχολούμενους από άλλους τομείς πέραν του τραπεζικού, έτσι ώστε το τελικό δείγμα να προέρχεται από πολλούς κλάδους, έχοντας ως στόχο ένα συλλογικό αποτέλεσμα. Διανέμοντας τα ερωτηματολόγια μόνο στη συγκεκριμένη κατηγορία ενοικιαζόμενων εργαζομένων μου δόθηκε η δυνατότητα να εξετάσω σε βάθος τις συνθήκες που επικρατούν σε αυτήν, καθώς είναι μία άτυπη μορφή προσωρινής απασχόλησης, όπως αναφέρεται και στη βιβλιογραφική επισκόπηση.

5.0 Ανάλυση Έρευνας

5.1 Ανάλυση πηγών δευτερογενών δεδομένων

Σύμφωνα με το Υπουργείο Εργασίας οι Εταιρείες Προσωρινής απασχόλησης στην Ελλάδα που έχουν λάβει εγκριτική άδεια λειτουργίας ακολουθώντας τις διατάξεις του Ν.2956/2001 είναι δεκαεπτά. Η ISSHUMANRESOURCES Α.Ε.Π.Α, η RANDSTADHELLAS Α.Ε., η ADECCO Α.Ε., η MANPOWERTEAMΑ.Ε, η INGROUΠΑ.Ε.Π.Α, η KSMHumanResources Ελλάς ΑΕΠΑ, η ΤρενκβάλντερΤζομπΣέντερς Ελλάς ΑΕ, η IcapEmploymentSolutionsΑεπα (Πρώην) IcapHrOutsourcing Ανώνυμη Εταιρεία Προσωρινής Απασχόλησης, η OPTIMAL BUSINESS ACTION ΑΕΠΑ, η ADVANCE HUMAN RESOURCES ΑΕΠΑ, η ΜΕΛΛΟΝ ΑΕΠΑ, η MASTER PLUS HUMAN RESOURCES ΜΕΠΕ, η ERGANET, η HUMAN UNION ΙΚΕ, η MANDYNAMIC Μονοπρόσωπη Ι.Κ.Ε. Προσωρινής Απασχόλησης, η LMW ΑΕ Προσωρινής Απασχόλησης και η My Services Supporting Solutions ΑΕΠΑ (Υπουργείο Εργασίας, 2016).

Η προσωρινή απασχόληση, αν και είναι περισσότερο διαδεδομένη, καθώς καλύπτει μεγάλο εύρος της οικονομικής δραστηριότητας, μειώθηκε κατά 36,8%, περιορίζοντας το ποσοστό της στο 6,3% επί της συνολικής. Παρόλο που η συγκεκριμένη μείωση, όχι μόνο δεν υποδηλώνει μείωση της ευελιξίας στις αγορές εργασίας, αλλά έχει επέλθει και λόγω της επέκτασης μιας άλλης μορφής ευελιξίας, αυτής που δίνει τη δυνατότητα στον εργοδότη να απολύσει χωρίς να είναι απαραίτητο να καταβάλει αποζημίωση των απασχολουμένων που δεν έχουν συμπληρώσει ένα χρόνο στην επιχείρηση. Ανεξάρτητα όμως από την όποια ερμηνεία της μείωσης αυτής της μορφής απασχόλησης, η επίδρασή της στην παραγωγικότητα είναι εμφανής. Στην προσωρινή απασχόληση, η πλειονότητα των κλάδων εμφανίζει μειώσεις, ενώ σε έναν συγκεκριμένο αριθμό κλάδων που εμφανίζουν άνοδο, οι ρυθμοί αύξησης είναι εμφανώς πιο χαμηλοί. Και στους κλάδους που κάνουν εκτεταμένη χρήση της προσωρινής απασχόλησης κυριαρχούν οι υπηρεσίες, με μόνο ένα κλάδο της μεταποίησης, τον κλάδο κατασκευής λοιπού εξοπλισμού μεταφορών, να συμπεριλαμβάνεται ανάμεσα στους τομείς όπου η προσωρινή απασχόληση χρησιμοποιείται σε μεγάλο βαθμό (ΕΛΣΤΑΤ, 2016, Ευστρατόγλου, 2015).

Μια σειρά από σημαντικές ενδείξεις έφεραν στην επιφάνεια την ύπαρξη μιας αρνητικής σχέσης ανάμεσα στο ύψος αυτών των μεγεθών. Η πλειονότητα αυτών των

κλάδων με υψηλές τιμές προσωρινής απασχόλησης εμφάνισαν χαμηλή και μέση παραγωγικότητα. Οι κλάδοι που εξαιρούνταν ήταν ελάχιστοι. Επιπλέον παρατηρούμε πως οι κλάδοι με υψηλή παραγωγικότητα εμφάνισαν χαμηλές τιμές στην προσωρινή απασχόληση. Σε μερικές περιπτώσεις, υπάρχουν τομείς υψηλής παραγωγικότητας που δεν εμφάνισαν προσωρινή απασχόληση, αναδεικνύοντας με αυτόν τον τρόπο την ύπαρξη συγκεκριμένων κλάδων, οι οποίοι δεν κάνουν χρήση αυτών των ευέλικτων μορφών απασχόλησης. Η αρνητική σχέση ανάμεσα στις ευέλικτες μορφές απασχόλησης και στην παραγωγικότητα είναι περισσότερο εμφανής στους κλάδους υψηλής και χαμηλής παραγωγικότητας και λιγότερο στους κλάδους μέσης παραγωγικότητας. Οι κλάδοι υψηλής παραγωγικότητας τείνουν είτε να μη χρησιμοποιούν ευέλικτες μορφές απασχόλησης είτε να χρησιμοποιούν, αλλά σε περιορισμένο βαθμό (ΕΛΣΤΑΤ, 2016, Ευστρατόγλου 2015). Για να γίνει πιο αντιληπτό το μέγεθος που έχει πάρει η ενοικίαση εργαζομένων στη χώρα μας, παρακάτω παραθέτω στατιστικά στοιχεία του Υπουργείου Εργασίας, τα οποία δείχνουν τον αριθμό των συμβάσεων και των προσωρινά απασχοληθέντων από το 2007 έως το 2014 ανά εξάμηνο και ανά έτος.

Πίνακας 5.1 Στατιστικά στοιχεία Ε.Π.Α. 2007- 2013

			<i>E.Π.Α. 2007-2013</i>
Αριθμός συμβάσεων προσωρινής απασχόλησης ανά έτος	Αριθμός συμβάσεων προσωρινής απασχόλησης ανά εξάμηνο	Αριθμός προσωρινά απασχοληθέντων (άτομα)	Εξάμηνο
	7183	4449	A 2007
	7739	5047	B 2007
14922	σύνολο έτους 2007		
	7973	5045	A 2008
	8487	4965	B 2008
16460	σύνολο έτους 2008		
	6381	3908	A 2009
	6136	3778	B 2009
12517	σύνολο έτους 2009		
	6853	4070	A 2010
	12364	4144	B 2010
19217	σύνολο έτους 2010		

	16.793	4.338	A 2011
	11.154	4.381	B 2011
27.271	σύνολο έτους 2011		
	20.018	5.121	A2012
	14.253	5297	B 2012
34541	σύνολο έτους 2012		
	15.743	5.817	A 2013
	14.180	6893	B 2013
29.923	Σύνολο έτους 2013		

			ΕΤΟΣ 2013		
			ΑΡΙΘΜΟΣ ΣΥΜΒΑΣΕΩΝ	ΑΡΙΘΜΟΣ ΠΡΟΣΩΡΙΝΑ ΑΠΑΣΧΟΛΟΥΜΕΝΩΝ	
15.743	5.817	α' εξάμηνο 2013			
			14.180	6.893	β'εξάμηνο 2013
			29923	12710	ΣΥΝΟΛΟ

ΠΗΓΗ: ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ, ΔΙΕΥΘΥΝΣΗ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ

Πίνακας 5.2 Στατιστικά στοιχεία Ε.Π.Α. 2014

			ΕΤΟΣ 2014		
			ΑΡΙΘΜΟΣ ΣΥΜΒΑΣΕΩΝ	ΑΡΙΘΜΟΣ ΠΡΟΣΩΡΙΝΑ ΑΠΑΣΧΟΛΟΥΜΕΝΩΝ	
18.988	6.269	α' εξάμηνο 2014			
			24.356	9.761	β'εξάμηνο 2014
			43.344	16.030	ΣΥΝΟΛΟ

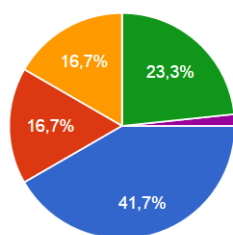
ΠΗΓΗ: ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ, ΔΙΕΥΘΥΝΣΗ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ

Στους παραπάνω πίνακες 5.1 και 5.2, παρατηρείται η αύξηση του αριθμού των ενοικιαζόμενων εργαζομένων τα τελευταία χρόνια. Συγκεκριμένα, από το 2007 και έπειτα φαίνεται ο αριθμός των συμβάσεων και των απασχολούμενων να αυξάνεται ραγδαία. Ωστόσο, το 2009, διαπιστώνεται μία σημαντική μείωση στον αριθμό των συμβάσεων, ενώ ο αριθμός των εργαζομένων φαίνεται να μην να παρουσιάζει μειωμένα ποσοστά, αλλά σε μικρότερο βαθμό. Στη συνέχεια, διαπιστώνεται ότι από το 2010 και έπειτα, ο ρυθμός ανάπτυξης της ενοικίασης εργαζομένων αυξήθηκε αισθητά. Σημαντικές αυξητικές τιμές σημειώνει και το έτος 2014, αφού ο αριθμός των συμβάσεων είναι σχεδόν ο διπλάσιος με αυτόν του 2013. Με βάση τα στοιχεία αυτά πρέπει να προβληματιστούμε για τα εξής: Πρώτον, γιατί ο αριθμός των συμβάσεων έχει μεγάλη απόκλιση από τον αριθμό των απασχολούμενων και δεύτερον, γιατί ενώ, όπως είδαμε και παραπάνω, το καθεστώς της ενοικίασης επηρεάζει αρνητικά την παραγωγικότητα, οι εργοδότες το προωθούν όλο και πολύ. Για να απαντηθούν αυτά τα ερωτήματα και να δοθεί μία πιο σαφή εικόνα για τις συνθήκες κάτω από τις οποίες υφίσταται αυτή η μορφή, προχώρησα σε πρωτογενής έρευνα με ερωτηματολόγια και συνεντεύξεις.

5.2 Ανάλυση Δεδομένων Ερωτηματολογίου

Ερώτηση 1:

Οι <<εργολαβικές>> εταιρείες βοηθούν στην καταπολέμηση της αδήλωτης εργασίας.

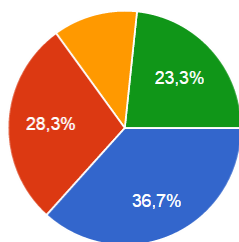


Διαφωνώ απόλυτα	25	41.7%
Διαφωνώ	10	16.7%
Ούτε συμφωνώ, ούτε διαφωνώ	10	16.7%
Συμφωνώ	14	23.3%
Συμφωνώ απόλυτα	1	1.7%

Στην Ερώτηση 1 σχεδόν οι μισοί από τους ερωτηθέντες απαντούν ότι Διαφωνούν απόλυτα με ποσοστό 41,7%, ενώ το 23,3% των συμμετεχόντων απάντησε ότι Συμφωνεί. Στη συνέχεια, με ποσοστό 16.7 ακολουθούν οι απαντήσεις Διαφωνώ και Ούτε συμφωνώ, ούτε διαφωνώ. Τέλος, ένα μόνο άτομο απάντησε ότι Συμφωνεί απόλυτα. Έτσι γίνεται αντιληπτό ότι οι εταιρίες παραχώρησης εργασίας δεν είναι τυπικές και νόμιμες απέναντι στους εργαζόμενους τους, μη παρέχοντας τους ασφαλιστική κάλυψη. Επιπλέον, με αυτό τον τρόπο δεν βοηθούν το κράτος στην πιο έγκυρη μέτρηση του αριθμού των ανέργων.

Ερώτηση 2:

Οι <<εργολαβικές>> εταιρείες βοηθούν στη μείωση της ανεργίας.

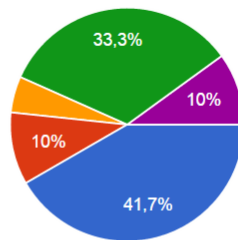


Διαφωνώ απόλυτα	22	36.7%
Διαφωνώ	17	28.3%
Ούτε συμφωνώ, ούτε διαφωνώ	7	11.7%
Συμφωνώ	14	23.3%
Συμφωνώ απόλυτα	0	0%

Στην ερώτηση εάν οι «εργολαβικές» εταιρείες βοηθούν στην μείωση της ανεργίας το μεγαλύτερο ποσοστό του δείγματος Διαφωνεί απόλυτα και Διαφωνεί με ποσοστά 36.7% και 28.3%. Ακολουθούν οι ερωτηθέντες που απάντησαν ότι Συμφωνούν με 23.3% και αυτοί οι οποίοι Ούτε συμφωνούν, ούτε διαφωνούν έχουν το ποσοστό 11.7%, ενώ μηδενικό ήταν ποσοστό αυτών που Συμφωνούν απόλυτα. Από τα ποσοστά συμπεραίνουμε πως οι εταιρείες παροχής έργου δεν βοηθούν στη μείωση του ποσοστού της ανεργίας, καθώς οι ενοικιαζόμενοι εργαζόμενοι απασχολούνται σε θέσεις που ήδη υπάρχουν και όχι σε νέες θέσεις εργασίας.

Ερώτηση 3:

Οι <<εργολαβικές>> εταιρείες παρέχουν στις έμμεσες εταιρείες εργατικό δυναμικό που εξυπηρετεί εποχιακές ανάγκες.

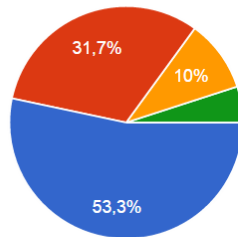


Διαφωνώ απόλυτα	25	41.7%
Διαφωνώ	6	10%
Ούτε συμφωνώ, ούτε διαφωνώ	3	5%
Συμφωνώ	20	33.3%
Συμφωνώ απόλυτα	6	10%

Στην Ερώτηση 3 το μεγαλύτερο ποσοστό των ερωτηθέντων Διαφωνεί απόλυτα (με ποσοστό 41.7%) ενώ ακολουθεί με επίσης μεγάλο ποσοστό (33,3%) η απάντηση αυτών που Συμφωνεί. Τα ποσοστά αυτά δείχνουν ότι οι ενοικιαζόμενοι εργαζόμενοι καλύπτουν όσες εποχιακές, τόσες και μόνιμες ανάγκες των έμμεσων εργοδοτών. Ανάλογα με ποσοστό 10% εμφανίζονται οι απαντήσεις Διαφωνώ και Συμφωνώ αντίστοιχα. Πράγμα το οποίο δείχνει την αντιφατικότητα που επικρατεί στους ερωτηθέντες Τέλος, στην απάντηση Ούτε συμφωνώ, ούτε διαφωνώ εμφανίζεται το χαμηλότερο δείγμα ερωτηθέντων με μόλις 5%.

Ερώτηση 4:

Οι συμβάσεις των ενοικιαζόμενων εργαζομένων έχουν τους ίδιους όρους με αυτές των συλλογικών συμβάσεων του τομέα που εργάζονται.

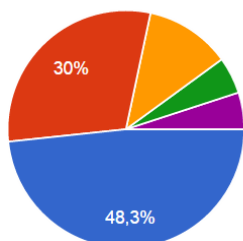


Διαφωνώ απόλυτα	32	53.3%
Διαφωνώ	19	31.7%
Ούτε συμφωνώ, ούτε διαφωνώ	6	10%
Συμφωνώ	3	5%
Συμφωνώ απόλυτα	0	0%

Στην παραπάνω ερώτηση η συντριπτική πλειοψηφία των συμμετεχόντων Διαφωνεί απόλυτα και Διαφωνεί (με ποσοστά 53,3% και 31,7% αντίστοιχα). Τα αποτελέσματα αυτά αναδεικνύουν πως οι ενοικιαζόμενοι εργαζόμενοι δεν έχουν ούτε τις ίδιες απολαβές, ούτε το ίδιο ασφαλιστικό ταμείο, όπως επίσης δεν έχουν και το ίδιο χρονικό καθορισμό της σύμβασης, αφού οι ενοικιαζόμενοι εργαζόμενοι συνάπτουν ορισμένου χρόνου συμβάσεις, ενώ οι μόνιμοι απασχολούμενοι στον εκάστοτε κλάδο συνάπτουν σύμβαση αορίστου χρόνου. Ακολουθούν με πολύ μικρότερα ποσοστά οι απαντήσεις Ούτε συμφωνώ, ούτε διαφωνώ (10% του δείγματος) και Συμφωνώ (5% του δείγματος). Τέλος μηδενικές απαντήσεις υπήρξαν στην απάντηση Συμφωνώ απόλυτα.

Ερώτηση 5:

Οι ενοικιαζόμενοι εργαζόμενοι έχουν ίση μεταχείριση έναντι των εργαζομένων των έμμεσων εταιρειών.

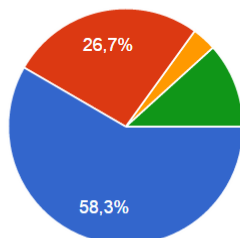


Διαφωνώ απόλυτα	29	48.3%
Διαφωνώ	18	30%
Ούτε συμφωνώ, ούτε διαφωνώ	7	11.7%
Συμφωνώ	3	5%
Συμφωνώ απόλυτα	3	5%

Στην ερώτηση εάν οι ενοικιαζόμενοι εργαζόμενοι και οι εργαζόμενοι των έμμεσων εταιριών έχουν ίση μεταχείριση το 48,3% του δείγματος Διαφωνεί απόλυτα και το 30% Διαφωνεί. Η συντριπτική πλειοψηφία διαφωνεί με 78,3%. Τα συγκεκριμένα ποσοστά κάνουν πιο έντονη τη διαφορά που επικρατεί στη μεταχείριση μεταξύ των ενοικιαζόμενων εργαζομένων και του τακτικού προσωπικού του έμμεσου εργοδότη, καθώς οι ενοικιαζόμενοι εργαζόμενοι δεν θεωρούνται από τους έμμεσους εργοδότες απασχολούμενοι στην επιχείρησή τους. Ακολουθούν με χαμηλότερα ποσοστά οι απαντήσεις Ούτε συμφωνώ, ούτε διαφωνώ (με 11,7%) και οι απαντήσεις Συμφωνώ και Συμφωνώ απόλυτα (με 5% και οι δύο).

Ερώτηση 6:

Οι <<εργολαβικές>> εταιρείες αποπνέουν εργασιακή ασφάλεια.

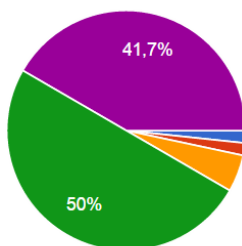


Διαφωνώ απόλυτα	35	58.3%
Διαφωνώ	16	26.7%
Ούτε συμφωνώ, ούτε διαφωνώ	2	3.3%
Συμφωνώ	7	11.7%
Συμφωνώ απόλυτα	0	0%

Στην Ερώτηση 6 η συντριπτική πλειοψηφία του δείγματος (με ποσοστό 58,3%) απάντησε ότι Διαφωνεί απόλυτα, ενώ το 26,7% τοποθετήθηκε στην απάντηση Διαφωνώ. Με πολύ μικρότερα ποσοστά ακολουθούν οι απαντήσεις Συμφωνώ (11,7%) και Ούτε συμφωνώ, ούτε διαφωνώ (3,3%). Τέλος, μηδενικές ήταν οι απαντήσεις στην κατηγορία του Συμφωνώ απόλυτα. Όπως φαίνεται από τα παραπάνω ποσοστά οι όροι και η ισχύς της σύμβασης των ενοικιαζόμενων εργαζομένων δημιουργεί αβεβαιότητα στον εργαζόμενο, καθώς δε γνωρίζει το χρονικό διάστημα που θα απασχολείται στην εκάστοτε εταιρία.

Ερώτηση 7:

Οι προσωρινές συμβάσεις των ενοικιαζόμενων εργαζομένων προσφέρουν ευελιξία στον έμμεσο εργοδότη.

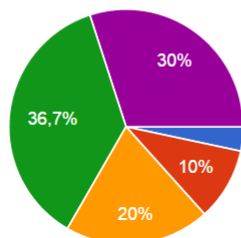


Διαφωνώ απόλυτα	1	1.7%
Διαφωνώ	1	1.7%
Ούτε συμφωνώ, ούτε διαφωνώ	3	5%
Συμφωνώ	30	50%
Συμφωνώ απόλυτα	25	41.7%

Στην παραπάνω ερώτηση ακριβώς οι μισοί (50%) συμμετέχοντες του δείγματος απάντησαν ότι Συμφωνούν ότι προσφέρεται ευελιξία στον εργοδότη μέσω των προσωρινών συμβάσεων. Ακολουθούν οι συμμετέχοντες που Συμφωνούν με ποσοστό 41,7%, ενώ πολύ λιγότεροι συμμετέχοντες απάντησαν Ούτε συμφωνώ, ούτε διαφωνώ (5%) και τελευταία φαίνονται να είναι τα ποσοστά των ερωτηθέντων που Διαφωνούν απόλυτα (1,7%) και Διαφωνούν (1,7% επίσης). Από τα αποτελέσματα αυτά μπορούμε να καταλάβουμε πως με την σύμβαση ορισμένου χρόνου ο κάθε έμμεσος εργοδότης έχει τη δυνατότητα να προσλαμβάνει και να απολύει εργασιακό δυναμικό, χωρίς κανένα περιορισμό και χωρίς να καταβάλει όποια μορφή αποζημίωσης, ανάλογα με τις ανάγκες της επιχείρησής του.

Ερώτηση 8:

Η αύξηση στον αριθμό των προσωρινά απασχολούμενων αποτελεί συνέπεια των μεταβαλλόμενων αναγκών των εργοδοτών.

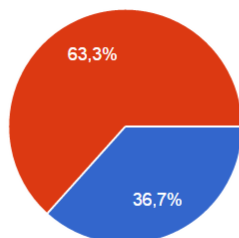


Διαφωνώ απόλυτα	2	3.3%
Διαφωνώ	6	10%
Ούτε συμφωνώ, ούτε διαφωνώ	12	20%
Συμφωνώ	22	36.7%
Συμφωνώ απόλυτα	18	30%

Στην τελευταία ερώτηση το μεγαλύτερο ποσοστό του συνολικού δείγματος Συμφωνεί καταλαμβάνοντας το 36,7% ενώ το 30% Συμφωνεί απόλυτα με το ότι η αύξηση των προσωρινά απασχολούμενων είναι συνέπεια των μεταβαλλόμενων αναγκών των εργοδοτών. Όπως παρατηρούμε, η αύξηση του ποσοστού των ενοικιαζόμενων εργαζομένων οφείλεται στις ανάγκες που δημιουργούνται σε κάθε επιχείρηση. Ανάλογα με τις δραστηριότητες που έχει κάθε εργοδότης, απασχολεί και τον αντίστοιχο αριθμό των εργαζομένων. Για αυτό το λόγο προτιμάται η προσωρινή απασχόληση, καθώς έχει σαν βάση της την ευελιξία ως προς το χρόνο εργασίας. Το αμέσως επόμενο ποσοστό καταλαμβάνουν οι αναποφάσιστοι συμμετέχοντες του δείγματος, με την απάντηση Ούτε συμφωνώ, ούτε διαφωνώ και με ποσοστό 20%. Εν κατακλείδι, μικρότερο ποσοστό καταλαμβάνουν αυτοί που Διαφωνούν (10%) και αυτοί που Διαφωνούν απόλυτα (3,3%).

Δημογραφικά Στοιχεία:

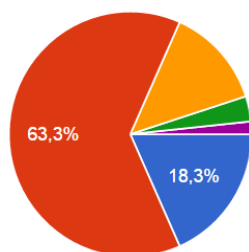
Φύλο



Άνδρας	22	36.7%
Γυναίκα	38	63.3%

Το μεγαλύτερο ποσοστό των συμμετεχόντων καταλαμβάνουν οι γυναίκες με 63,3%, ενώ οι άνδρες κατέχουν το 36,7% του συνολικού πληθυσμού.

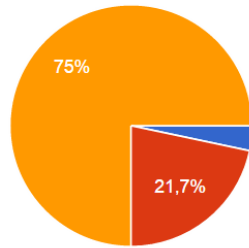
Ηλικία



18-24	11	18.3%
25-29	38	63.3%
30-45	8	13.3%
46-55	2	3.3%
56-65	1	1.7%

Ηλικιακά η πλειοψηφία του δείγματος είναι 25-29 ετών με ποσοστό 63,3%, ακολουθούν οι νέοι 18-24 ετών που είναι το 18,3% του συνολικού πληθυσμού. Λιγότεροι ήταν οι συμμετέχοντες των 30-35 ετών (13,3%), 46-55 ετών (3,3%) και ένα μόνο άτομο ήταν στην κατηγορία 56-65 ετών. Παρατηρείται πολύ μεγάλη συμμετοχή των νέων ηλικίας 25- 29, η οποία μας δείχνει και την εξοικείωση αυτών των ηλικιών σε μία τόσο σύγχρονη μορφή ευέλικτης εργασίας.

Μορφωτικό επίπεδο



Απόφοιτος Πρωτοβάθμιας	2	3.3%
Απόφοιτος Δευτεροβάθμιας	13	21.7%
Απόφοιτος Τριτοβάθμιας	45	75%

Αναφορικά με το μορφωτικό επίπεδο των συμμετεχόντων η συντριπτική πλειοψηφία του δείγματος είναι Απόφοιτοι Τριτοβάθμιας εκπαίδευσης με 75% επί του συνολικού δείγματος. Το 21,7% είναι Απόφοιτη Δευτεροβάθμιας και μόνο το 3,3% είναι Απόφοιτοι Πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης. Με βάση τα ποσοστά αυτά παρατηρείται κυρίως η στροφή των απόφοιτων Τριτοβάθμιας εκπαίδευσης σε αυτή τη μορφή επισφαλούς εργασίας, παρόλο που έχουν περισσότερα εφόδια που πιθανόν να μην βοηθούν κατά την αναζήτηση εργασίας.

Επιγραμματικά, η πλειοψηφία του συνόλου του δείγματος θεωρεί πως οι εργολαβικές εταιρίες δεν συμβάλλουν στην καταπολέμηση της αδήλωτης εργασίας και παρέχουν σε έμμεσους εργοδότες ανθρώπινο δυναμικό που χρησιμοποιούν για εποχιακές ανάγκες. Ωστόσο, ένα αρκετά μεγάλο ποσοστό πιστεύει πως η αύξηση στον αριθμό των απασχολούμενων είναι αποτέλεσμα των αναγκών που προκύπτουν ανάλογα με τις δραστηριότητες των έμμεσων εργοδοτών. Η συντριπτική πλειοψηφία του δείγματος θεωρεί πως η προσωρινή απασχόληση αποπνέει εργασιακή ανασφάλεια, όπως επίσης και πως οι συμβάσεις των ενοικιαζόμενων εργαζομένων έχουν διαφορετικούς όρους από τις συλλογικές συμβάσεις των εργαζομένων στον τομέα όπου απασχολούνται. Ιδιαίτερη αίσθηση προκαλεί και το πολύ μεγάλο ποσοστό των αποφοίτων Τριτοβάθμιας εκπαίδευσης που εργάζονται μέσω ενοικίασης. Τα αποτελέσματα του ερωτηματολογίου επιβεβαίωσαν τα όσα αναφέρθηκαν και στη θεωρία σχετικά με την ευελιξία και την επισφάλεια της εργασίας που έρχονται αντιμέτωποι οι ενοικιαζόμενοι εργαζόμενοι.

5.3 Αποτελέσματα Συνεντεύξεων

Είναι βέβαιο πως αυτοί οι οποίοι εμπλέκονται και τους αφορά περισσότερο η ενοικίαση εργαζομένων, είναι οι ίδιοι οι ενοικιαζόμενοι και αυτός είναι ο λόγος ο οποίος επιλέχθηκε να γίνει και ποιοτική έρευνα και πιο συγκεκριμένα συνεντεύξεις. Κατά την άποψη μου, είναι πολύ σημαντικό να κατανοήσουμε το ζήτημα αυτό από όλες τις πλευρές του. Έως τώρα έχουμε κάνει βιβλιογραφική επισκόπηση, έχουμε λάβει τη γνώμη των ενοικιαζόμενων εργαζομένων, για να αποκτήσουμε μία ευρύτερη και πιο ολοκληρωμένη εικόνα, όπως αναφέρεται και στην μεθοδολογία, είναι απαραίτητο να επικεντρωθούμε στη γνώμη των εργαζομένων.

Αποφασίστηκε η μέθοδος της ποιοτικής έρευνας και πιο συγκεκριμένα οι συνεντεύξεις για περαιτέρω κατανόηση του ζητήματος και μεγαλύτερη εμβάθυνση των ζητημάτων που προκύπτουν από την υιοθέτηση αυτής της πρακτικής. Επιπλέον, μέσω της ποιοτικής έρευνας γίνεται πιο κατανοητή η έλλειψη ασφάλειας που αισθάνονται οι απασχολούμενοι σε αυτήν τη τριμερή σχέση.

Μέσω της συνεργασίας μου αυτής ήρθα σε επαφή με ένα μεγάλο αριθμό ατόμων με σκοπό να εξασφαλίσω 4-6 άτομα με τα εξής κριτήρια: α) να έχουν υπάρξει είτε τη δεδομένη χρονική στιγμή ενοικιαζόμενοι εργαζόμενοι ή κατά το παρελθόν, β) να είναι από διαφορετικές ηλικιακές ομάδες, γ) να απασχολούνται σε διαφορετικούς κλάδους. Οι συνεντεύξεις δεν είχαν αυστηρή δομή, έτσι ώστε να δοθεί το περιθώριο να αναδυθούν οι εμπειρίες και τα προσωπικά βιώματα των ερωτηθέντων, τα οποία ο ερευνητής, πολλές φορές, δεν γνωρίζει έτσι ώστε να διευκρινίσει. Επίσης, λόγω ότι οι συνεντεύξεις δεν ήταν δομημένες απόλυτα κάποιες διήρκησαν περισσότερο και κάποιες λιγότερο.

Τα έξι αυτά άτομα, ερωτήθηκαν εάν θέλουν να πάρουν μέρος στην έρευνα που πραγματοποιούσα και στη συνέχεια έδωσαν την συγκατάθεση τους στην ηχογράφηση της συνέντευξης. Και οι έξι ερωτηθέντες, ήταν ενοικιαζόμενοι εργαζόμενοι από εταιρίες που είχαν συνάψει με τους έμμεσους εργοδότες σύμβαση παροχής έργου. Από τους έξι συμμετέχοντες, τρεις ήταν απασχολούμενοι στην Εθνική Τράπεζα, δύο απασχολούνταν σε καταστήματα της Benetton και τρεις μία στο κέντρο διαλογής του

Ελληνικού ταχυδρομείου. Οι συνεντεύξεις που πραγματοποιήθηκαν ήταν χτισμένες γύρω από ένα σκελετό ερωτήσεων που ήταν προετοιμασμένος. Ήταν κυρίως εστιασμένες γύρω από τους λόγους που αυτοί οι άνθρωποι αποφάσισαν να εργαστούν ως ενοικιαζόμενοι εργαζόμενοι, το πως είναι στη πράξη αυτή η ευέλικτη μορφή απασχόλησης και αυτή επηρεάζει τις εργασιακές σχέσεις και την παραγωγική διαδικασία.

Αρχικά, οι περισσότεροι ερωτηθέντες δήλωσαν πως είχαν υπογράψει με τον άμεσο εργοδότη σύμβαση ορισμένου χρόνου. Μόνο οι δύο που εργαζόνταν με έμμεσο εργοδότη τη Benetton είχαν συνάψει σύμβαση αορίστου χρόνου. Αυτοί ήταν και οι μόνοι που ανέφεραν πως ο αρχικός εργοδότης ήταν τυπικός ως προς τις πληρωμές, τη χορήγηση αδείας, όπως επίσης και ως προς τις υπερωρίες. Η εργαζόμενη στο Ταχυδρομείο ανέφερε πως απαγορευόταν αυστηρά η χορήγηση αδείας σε όσους απασχολούνταν στην επιχείρηση μέσω άλλης εταιρίας. Επιπλέον, δήλωσε πως ακόμα και η πληρωμή του μηνιαίου μισθού καθυστερούσε έως και 15 ημέρες και σχεδόν πάντα το ποσό ήταν λανθασμένο. Μολονότι απαγορεύονταν οι άδειες, δεν ήταν δεδομένη η αποζημίωση τους. Για να διεκδικήσουν ολόκληρο το ποσό του μισθού τους έπρεπε να ελέγχουν κάθε μήνα τον τραπεζικό τους λογαριασμό, να υπολογίζουν το ποσό που αντιστοιχούσε σε ημέρες και ώρες εργασίας τους, όπως και ημέρες αδειών και να επικοινωνούν κατ' επανάληψη με το λογιστήριο της εργολαβικής εταιρίας, για τη σωστή πληρωμή των δεδουλευμένων τους. Είναι επίσης αξιοσημείωτος ο λόγος για τον οποίο δεν συνέχισε να εργάζεται για την εργολαβική εταιρία. Όπως η ίδια αναφέρει χαρακτηριστικά « Τη δουλειά τη βρήκα μέσω ενός πολιτικού. Μου είπε πως αν θέλω, έχει μία δουλειά για εμένα στο Ταχυδρομείο. Έτσι μου έκλεισε μία συνέντευξη, στην οποία το μοναδικό πράγμα που με ρώτησαν ήταν η ηλικία. Ήταν ακριβώς πέντε μήνες πριν μπω στα εικοσιπέντε. Ανανεώσαμε τέσσερις φορές σύμβαση. Όταν έφτασε η λήξη της σύμβασης και μαζί με αυτή και τα γενέθλια μου, απλά δε με κάλεσαν για περαιτέρω ανανέωση. Επειδή είχα μία πολύ καλή συνεργασία με το Ταχυδρομείο, θέλησα να μάθω για ποιο λόγο δεν ανανεώθηκε η σύμβαση μου. Έτσι αποφάσισα να απευθυνθώ στην εργολαβική εταιρία, αλλά δε βρήκα καμία ανταπόκριση. Έπειτα στράφηκα στον έμμεσο εργοδότη μου και με διαβεβαίωσε πως ήθελε η συνεργασία μας να συνεχιστεί, αλλά είναι πάγια τακτική της εργολαβικής εταιρίας να απασχολεί εργαζομένους που δεν έχουν συμπληρώσει το εικοστό πέμπτο έτος της ηλικίας τους, με σκοπό να απασχολούν προσωπικό

πληρώνοντας το χαμηλότερο δυνατό μισθό. Μπορείς να καταλάβεις πόσο αναλώσιμη ένιωσα εκείνη τη στιγμή». Ως προς τη μη πληρωμή υπερωριών και μη τήρηση του ωραρίου αναφέρθηκαν και οι υπάλληλοι της τράπεζας.

Αναφορικά με το αν είχαν ίση μεταχείριση με τους μόνιμους εργαζομένους που απασχολεί ο έμμεσος εργοδότης όλοι οι ερωτηθέντες απάντησαν πως όχι. Επιπλέον, δήλωσαν πως παρόλο που έχουν εργάζονται στην ίδια θέση με τους υπαλλήλους της έμμεσης εταιρίας, δεν έχουν τις ίδιες απολαβές, καθώς οι περισσότεροι ενοικιαζόμενοι εργαζόμενοι αμείβονται σύμφωνα με τον κατώτατο μισθό και όχι σύμφωνα με το μισθό που έχει κατοχυρωθεί από την κλαδική τους σύμβαση. Άλλη μία σημαντική διαφορά ανάμεσα σε αυτά τα δύο είδη εργαζομένων είναι ότι οι ενοικιαζόμενοι εργαζόμενοι δεν έχουν προοπτική εξέλιξης, καθώς η έμμεση εταιρία δεν θεωρεί πως ανήκουν στο δυναμικό της. Επιπλέον, όπως δήλωσαν οι υπάλληλοι της τράπεζας δεν έχουν πρόσβαση σε παροχές της τράπεζας όπως επιπλέον επιδόματα, παιδικές κατασκηνώσεις, παροχή μεταφορικού μέσου από την τράπεζα για την απασχόληση σε απομακρυσμένα καταστήματα, όπως επίσης και ασφαλιστική κάλυψη. Οι ενοικιαζόμενοι εργαζόμενοι ασφαρίζονται στο Ίδρυμα Κοινωνικών Ασφαλίσεων, ενώ οι απασχολούμενοι στην τράπεζα στο τραπεζοϋπαλλήλων.

Ένα άλλο σημείο που συζητήθηκε είναι η διαφορά μεταξύ ενοικίασης εργαζομένων μέσω Εταιριών Προσωρινής Απασχόλησης και ενοικίασης μέσω εργολαβικών εταιριών. Τα μέλη του Συλλόγου Δανειζόμενων τραπεζοϋπαλλήλων αναφέρουν πως οι εργαζόμενοι σε Εταιρίες προσωρινής Απασχόλησης έχουν τα ίδια δικαιώματα με το τακτικό προσωπικό των τραπεζών και σύμφωνα με το θεσμικό πλαίσιο σε περίπτωση παρέλευσης δύο δεκαοχτάμηνων συμβάσεων υπάρχουν σύμβαση αορίστου χρόνου με τον έμμεσο εργοδότη, σε αντίθεση με τους απασχολούμενους μέσω εργολαβικών εταιριών που μπορούν να ανανεώσουν τη σύμβασή τους για όσο χρονικό διάστημα τους χρειαστεί ο έμμεσος εργοδότης. Συγκεκριμένα, οι ίδιοι εργάζονται 10 και 14 χρόνια έχοντας υπογράψει μηνιαίες συμβάσεις οι οποίες ανανεώνονται έως και σήμερα. Όπως μας δήλωσαν και οι πέντε ελληνικές τράπεζες απασχολούν κατά μέσο όρο το δέκα τοις εκατό των εργαζομένων τους από εταιρίες που τους παρέχουν προσωπικό. Όλοι οι ερωτηθέντες δήλωσαν πως μέσω αυτής της μορφής εργασίας προωθείται η εργασιακή ανασφάλεια. Ένα μέλος του συλλόγου δήλωσε χαρακτηριστικά: «Εργάστηκα αρχικά σε Εταιρία Προσωρινής Απασχόλησης, η οποία παραχωρούσε εργαζόμενους στην Εθνική Τράπεζα. Με την ισχύουσα τότε

νομοθεσία μετά το πέρας των δεκαοχτώ μηνών, και όχι τριανταέξι όπως ισχύει σήμερα, ο ενοικιαζόμενος εργαζόμενος συνάπτει σύμβαση με τον έμμεσο εργοδότη. Όταν συμπλήρωσα δεκαεπτά μήνες εργασίας, έλυσαν την σύμβαση μου και μου ζήτησαν να υπογράψω σύμβαση ορισμένου ξανά χρόνου με τη θυγατρική της εταιρία η οποία διοχετεύει προσωπικό σε άλλες εταιρίες με συμβάσεις παροχής έργου μόνο και μόνο για να μην υποχρεωθεί βάση της νομοθεσίας να με προσλάβει η Εθνική Τράπεζα. Αυτό συμβαίνει με όλες τις Εταιρίες Προσωρινής Απασχόλησης. Κάθε εταιρία έχει τουλάχιστον μία θυγατρική- εργολαβική εταιρία, ώστε να προσλαμβάνει ξανά το προσωπικό που ήδη απασχολεί με άλλη σύμβαση. Με αυτό τον τρόπο ο εργαζόμενος πάει να έχει δικαιώματα. Οι εταιρίες αυτές χρησιμοποιούνται σα δούρειος ίππος μετατρέποντας όλες τις διαδικασίες σε έργο, χωρίς αυτό να ισχύει στην πραγματικότητα».

Στην ερώτηση για ποιο λόγο οι έμμεσες εταιρίες επιλέγουν την ενοικίαση εργαζομένων για να καλύψουν τις δραστηριότητές τους, όλοι οι ερωτώμενοι απάντησαν πως οι λόγοι είναι το χαμηλότερο κόστος, καθώς οι ενοικιαζόμενοι εργαζόμενοι, όπως αναφέραμε και παραπάνω, έχουν χαμηλότερο μισθολόγιο σε σχέση με τους τακτικούς εργαζομένους των εκάστοτε εταιριών που απασχολούνται. Ένας άλλος λόγος είναι η ευελιξία. Μέσω αυτού του είδους απασχόλησης, ο εργαζόμενος δεν έχει δικαιώματα, είναι πιο ευάλωτος εργασιακά, αφού γνωρίζει πως αν δεν κάνει οποιαδήποτε παραχώρηση του ζητήσει ο έμμεσος εργοδότης, δύναται την επόμενη ακριβώς στιγμή να απολυθεί. Οι έμμεσες εταιρίες δεν συμπεριλαμβάνουν το κόστος των συγκεκριμένων εργαζομένων στο κόστος προσωπικού και έτσι έχουν τη δυνατότητα να αναπροσαρμόσουν τον αριθμό του εργατικού δυναμικού όπως αυτοί θεωρούν, χωρίς κανένα περιορισμό ως προς τις απολύσεις.

Όλοι οι ερωτώμενοι συμφώνησαν επίσης πως οι εταιρίες που παρέχουν προσωπικό σε άλλες εταιρίες δεν έχουν την τεχνογνωσία για να εκπαιδεύσουν το εργατικό τους δυναμικό, γιατί διοχετεύουν προσωπικό σε εταιρίες που επιτελούν διαφορετικές δραστηριότητες, όπως συνεργεία καθαρισμού, εταιρίες φύλαξης, καταστήματα λιανικού εμπορίου, τράπεζες, προωθητικές εταιρίες. Όπως δήλωσαν, είναι αδύνατο μία εταιρία να μπορεί να εκπαιδεύσει προσωπικό για όλους αυτούς τους τομείς και παρόλο που οι ίδιες οι εταιρίες διαφημίζουν το άρτια εκπαιδευμένο προσωπικό τους,

δεν παρέχουν καμία μορφή εκπαίδευσης στον εργαζόμενο, με αποτέλεσμα να εκπαιδεύεται στην εταιρία που παραχωρείται.

Όπως ανέφερε η υπάλληλος της τράπεζας όταν ερωτήθηκε για τις συνθήκες εργασίας και πως αυτές επηρεάζουν τις σχέσεις της με τους συναδέλφους της, τακτικούς εργαζομένους είτε «αυτή η κατάσταση σε κάνει να μην ξέρεις για ποιον δουλεύεις. Ενώ λαμβάνεις εντολές και εποπτεία από τον έμμεσο εργοδότη, εκείνος δεν σε αναγνωρίζει σαν προσωπικό του, αλλά σαν ένα προσωρινό «δανεικό» εργαζόμενο, που ταυτόχρονα εργάζεται στον έμμεσο εργοδότη για πολλά χρόνια ανανεώνοντας συμβάσεις. Με τον εργολάβο από την άλλη πλευρά δεν έχεις καμία επαφή. Μερικές φορές την ανανέωση της σύμβασης την κάνεις στον έμμεσο εργοδότη. Έτσι αισθάνεσαι πραγματικά σαν να βρίσκεσαι στο κενό, αφού εργάζεσαι σε δύο εργοδότες που ουσιαστικά κανείς από τους δύο δε σε θεωρεί προσωπικό του. Το γεγονός αυτό ενισχύει την ανασφάλεια που ήδη αισθάνεσαι λόγω του προσωρινού υποτίθεται της εργασίας σου και αντεπεξέρχεσαι με μεγαλύτερη δυσκολία στις απαιτήσεις της δουλειάς σου. Πως άλλωστε να αποδόσεις όταν ξέρεις πως οποιαδήποτε στιγμή μπορείς να απολυθείς; Για το λόγο αυτό ανέχεσαι διάφορες συμπεριφορές και σε αυτό πατά ο έμμεσος εργοδότης αναθέτοντας σε εσένα δραστηριότητες που από την αρχή ξέρει πως δε μπορείς να αρνηθείς. Επιπλέον, αισθάνεσαι μειονεκτικά έναντι των υπόλοιπων, μόνιμων εργαζομένων που γιατί θεωρείς πως ενώ εργάζεσαι το ίδιο σκληρά με αυτόν, ή και σε μερικές περιπτώσεις περισσότερο, έχεις λιγότερα δικαιώματα και αμοιβές. Όλα αυτά φυσικά και επηρεάζουν αρνητικά τις σχέσεις με τους συναδέλφους μας».

Στην ερώτηση αν θεωρούν πως αυτή η μορφή απασχόλησης βοηθά στην καταπολέμηση της αδήλωτης εργασίας και της ανεργίας, όλοι οι ερωτηθέντες δήλωσαν πως ενισχύει και την ανεργία και την αδήλωτη εργασία, καθώς σε πολλές εργολαβικές εταιρίες δεν ασφαρίζονται όλοι οι απασχολούμενοι. Όπως είπαν, έχουν καταγραφεί αρκετές περιπτώσεις ανασφάλιστων ενοικιαζόμενων εταιριών, κυρίως σε εταιρίες καθαρισμού και φύλαξης. Όσο για την καταπολέμηση της ανεργίας μας δήλωσαν πως ορισμένες εργολαβικές εταιρίες προσλαμβάνουν το ήδη εργαζόμενο προσωπικό τους σε άλλες, θυγατρικές τους εταιρίες με σκοπό τη σύναψη καινούριας σύμβασης, που χρηματοδοτείται από προγράμματα της Ευρωπαϊκής Ένωσης για τη μείωση της ανεργίας, για την κάλυψη ορισμένου επιπλέον κόστους. Με αυτό τον

τρόπο διατηρούν τις ήδη υπάρχουσες θέσεις εργασίας, αντί να δημιουργήσουν νέες, τις οποίες θα καλύψει κάποιο ποσοστό ανέργων.

Συμπεραίνοντας, οι ενοικιαζόμενοι εργαζόμενοι εξέφρασαν την εργασιακή ανασφάλεια που τους δημιουργεί αυτή η προσωρινή μορφή απασχόλησης, ανέδειξαν τις διαφορές μεταξύ Εταιριών Προσωρινής Απασχόλησης και εργολαβικών εταιριών και το πώς το καθεστώς της ενοικίασης επηρεάζει τις εργασιακές σχέσεις και την παραγωγικότητα.

6.0 Συμπεράσματα

Αυτή η εργασία ξεκίνησε γνωρίζοντας τη μεγάλη αύξηση που έχει σημειωθεί στην ενοικίαση των εργαζομένων τα τελευταία χρόνια στη χώρα μας. Ολοένα και περισσότεροι τομείς απασχολούν εργατικό δυναμικό που το παρέχουν σε αυτούς εταιρίες, οι οποίες αναλαμβάνουν την εξεύρεση προσωπικού. Οι εταιρίες αυτές συνάπτουν συμβατική σχέση ορισμένου χρόνου με τους απασχολούμενους. Αρχικά καθορίστηκε η βασική έννοια των ευέλικτων μορφών απασχόλησης, καθώς και η διαφορά τους από την τυπική μορφή. Έπειτα έγινε μία αναφορά στις βασικές μορφές ευέλικτης απασχόλησης, όπου εκεί ανήκουν η προσωρινή απασχόληση και η ενοικίαση των εργαζομένων μέσω των Εταιριών Προσωρινής Απασχόλησης και των εταιριών παροχής ανεξάρτητων υπηρεσιών. Στη συνέχεια, προσδιορίστηκαν οι βασικές έννοιες προκειμένου να κατανοηθεί το φαινόμενο του ενοικιαζόμενου εργαζομένου, όπως τι είναι προσωρινή απασχόληση, ποια είναι η έννοια της ενοικίασης των εργαζομένων ανάμεσα στις Εταιρίες Προσωρινής Απασχόλησης και τις εταιρίες σύμβασης έργου, το καθορισμό των εννοιών γνήσιος και μη γνήσιος δανεισμός, όπως επίσης και τη διαφορά μεταξύ άμεσου και έμμεσου εργοδότη. Επιπροσθέτως, τέθηκε το θεσμικό πλαίσιο λειτουργίας των Εταιριών Προσωρινής Απασχόλησης που έχουν θεσπίσει η Ευρωπαϊκή Ένωση και η Ελλάδα. Επιπλέον, έγινε μία αναφορά στην διάσταση που έχει πάρει η ενοικίαση των εργαζομένων σε ορισμένες χώρες της Ευρώπης, όπου εμφανίζουν τα υψηλότερα ποσοστά αυτού του φαινομένου. Τέλος, αναφέρθηκαν οι Εταιρίες Προσωρινής Απασχόλησης που δρουν στην Ελλάδα και αναλύθηκαν οι τρόποι ενοικίασης εργαζομένων με βάση την ελληνική αγορά εργασίας.

Στη συνέχεια μελετήθηκαν δευτερογενή δεδομένα, σχετικά με τον αριθμό των συμβάσεων και των εργαζομένων σε ΕΠΑ από το 2007 και έπειτα, όπως επίσης και στοιχεία που δείχνουν το πόσο έχει επηρεάσει αυτή η μορφή εργασίας την παραγωγικότητα. Από τα αποτελέσματα των ερωτηματολογίων τα οποία μοιράστηκαν σε ενοικιαζόμενους εργαζόμενους συμπεραίνεται πως οι εταιρίες παροχής ανεξάρτητων υπηρεσιών ενισχύουν με την πολιτική που εφαρμόζουν στην πρόσληψη των εργαζομένων τους την αδήλωτη εργασία. Επιπλέον, οι εταιρίες αυτές δεν συμβάλλουν στη μείωση της ανεργίας, εφόσον ο αριθμός των θέσεων εργασίας που διοχετεύεται το συγκεκριμένο εργατικό δυναμικό, καλύπτει ήδη υπάρχουσες

ανάγκες. Ακόμα και με την ανάπτυξη νέων δραστηριοτήτων των επιχειρήσεων, οι θέσεις αυτές είναι δυνατό να καλυφθούν από τακτικό προσωπικό των εργοδοτών, για το λόγο ότι τις περισσότερες φορές οι ενοικιαζόμενοι εργαζόμενοι παρόλο που έχουν ανεξάρτητη συμβατική σχέση με τον αρχικό εργοδότη, απασχολούνται για χρόνια, με συνεχείς ανανεώσεις κατέχοντας μόνιμες θέσεις στις επιχειρήσεις. Παρόλα αυτά θεωρούν πως τα ενοικιαζόμενοι εργαζόμενοι καλύπτουν στον ίδιο βαθμό, τόσο εποχικές, όσο και μόνιμες ανάγκες των επιχειρήσεων. Το γεγονός αυτό βοηθά να κατανοηθεί πως σε ποσοστό πενήντα τοις εκατό οι εταιρίες που παρέχουν ενοικιαζόμενους εργαζομένους παρέχουν προσωπικό για πραγματικά προσωρινή απασχόληση. Το άλλο πενήντα τοις εκατό απασχολείται σε τακτικές θέσεις, αλλά με συμβάσεις προσωρινής διάρκειας, κάνοντας συνεχόμενες ανανεώσεις. Επιπροσθέτως, αξιοσημείωτο είναι το γεγονός ότι παρά το ότι έχουν τις ίδιες αρμοδιότητες με το τακτικό προσωπικό της επιχείρησης, που απασχολούνται, οι συμβάσεις που συνάπτουν με τον αρχικό εργοδότη δεν έχουν τους ίδιους όρους με τις συλλογικές συμβάσεις των εργαζομένων στον τομέα που εργάζονται. Το γεγονός αυτό, πέρα από το χαμηλότερο μισθό και τη διαφορετική ασφαλιστική κάλυψη, αφήνει εκτός τους ενοικιαζόμενους εργαζομένους και από μία σειρά από δεδομένες για τους μόνιμους εργαζόμενους παροχές, που οι ενοικιαζόμενοι εργαζόμενοι δεν έχουν πρόσβαση. Εξαιτίας της προσωρινής μορφής της σύμβασης τους δεν έχουν ίση μεταχείριση ως προς τους συναδέλφους τους, το τακτικό προσωπικό των έμμεσων εργοδοτών, αφού δεν θεωρούνται προσωπικό της επιχείρησης που εργάζονται, αλλά του αρχικού εργοδότη. Με αυτό τον τρόπο χάνεται η δυνατότητα εξέλιξης τους μέσα στην επιχείρηση. Επιπλέον, μέσα από την ποσοτική έρευνα γίνεται αντιληπτό το έντονο αίσθημα της εργασιακής ανασφάλειας που βιώνουν οι ενοικιαζόμενοι εργαζόμενοι, με βασικότερο λόγο την προσωρινότητα του συμβατικού τους δεσμού με τον αρχικό εργοδότη. Επίσης, γίνεται εμφανές πως οι επιχειρήσεις που δανείζονται προσωπικό είτε από Εταιρίες Προσωρινής Απασχόλησης είτε από εργολαβικές εταιρίες χρησιμοποιούν την ευελιξία που παρέχεται στην προσωρινή απασχόληση σαν μέσο για να καλύψει τις εποχιακές της ανάγκες εν μέσω κρίσης. Όπως παρατηρούμε από τις απαντήσεις των ερωτηθέντων, αυτός είναι και ο λόγος που επικρατεί αυτή η αυξημένη τάση στα ποσοστά της ενοικίασης εργαζομένων.

Ο στόχος της διεξαγωγής των συνεντεύξεων ήταν να κατανοήσουμε τις συνθήκες εργασίας των ενοικιαζόμενων υπαλλήλων, το κατά πόσο επηρεάζουν αυτές τις

σχέσεις μεταξύ των εργαζομένων και την παραγωγή. Επιπλέον, δόθηκε έμφαση στην κατανόηση της στάσης τους απέναντι στο καθεστώς της ενοικίασης που εφαρμόζεται στη χώρα μας. Θεωρώ ότι ο στόχος αυτός επιτεύχθηκε, καθώς ο καθένας από τους συμμετέχοντες διηγήθηκε την ιστορία του και ήταν όλες ξεχωριστές, μοναδικές και πολύ ενδιαφέρουσες. Η επιλογή των συνεντεύξεων μας βοήθησε να δούμε σε μεγαλύτερο βάθος την ενοικίαση των εργαζομένων, καθώς επίσης αντλήθηκε γνώση πάνω σε κάτι τόσο εξειδικευμένο.

Αρχικά, όλοι οι ερωτηθέντες είχαν προσληφθεί μέσω εργολαβικών εταιριών και όχι μέσω Εταιριών Προσωρινής Απασχόλησης. Όπως διαπιστώθηκε κατά την έρευνα μας η ενοικίαση εργαζομένων μέσω εργολαβικών εταιριών είναι πιο συχνή τα τελευταία χρόνια στην Ελλάδα. Οι ενοικιαζόμενοι εργαζόμενοι δήλωσαν πως οι άμεσοι εργοδότες δεν είναι πάντα τυπικοί ως προς τις υποχρεώσεις τους (π.χ. καταβολή μισθού, πληρωμή υπερωριών). Επιπλέον, θεωρούν παράλογο το να εργάζονται για την ίδια επιχείρηση, στις ίδιες θέσεις και να έχουν διαφορετική μεταχείριση και λιγότερες παροχές σε σύγκριση με το τακτικό προσωπικό της επιχείρησης. Η προσωρινή μορφή της σύμβασης δεν δίνει τη δυνατότητα στους ενοικιαζόμενους εργαζομένους να εξελιχθούν ιεραρχικά. Το γεγονός αυτό σε συνδυασμό με την ανασφάλεια και την αβεβαιότητα για το εργασιακό τους μέλλον, επηρεάζει τις σχέσεις μεταξύ των εργαζομένων, καθότι αισθάνονται σε μειονεκτικότερη θέση έναντι των μόνιμων εργαζομένων των επιχειρήσεων και επηρεάζει αρνητικά την αποδοτικότητα και κατ' επέκταση την αποδοτικότητά τους.

Ένας άλλος διαχωρισμός που έγινε αντιληπτός μέσω των συνεντεύξεων είναι η ενοικίαση μέσω Εταιριών Προσωρινής Απασχόλησης και ενοικίασης μέσω εργολαβικών εταιριών. Οι ενοικιαζόμενοι που έχουν προσληφθεί, έχουν κατοχυρωθεί θεσμικά και η προσωρινότητά της σύμβασής τους διαρκεί το πολύ τριανταέξι μήνες. Μετά το πέρας της εν λόγω σύμβασης υπογράφουν σύμβαση αορίστου χρόνου με τον έμμεσο εργοδότη. Γεγονός που δεν ισχύει για την ενοικίαση μέσω εργολαβικών εταιριών, αφού η προσωρινότητα της σύμβασής τους μπορεί να διαρκέσει, όπως μας δήλωσαν και οι ερωτηθείς, πάρα πολλά χρόνια, με διαρκείς ανανεώσεις. Όπως συμπεράναμε από τις συνεντεύξεις, πάγια τακτική των Εταιριών Προσωρινής Απασχόλησης είναι η ίδρυση πολλών θυγατρικών εταιριών, με σκοπό να διοχετεύουν το προσωπικό τους πριν τη λήξη της δεύτερης δεκαοκτάμηνης σύμβασης, ώστε να διαφυλάσσουν τους έμμεσους εργοδότες από την βάση νόμου αορίστου χρόνου

σύμβασης που υποχρεούνται να συνάψουν με τους ενοικιαζόμενους εργαζομένους. Μία άλλη πρακτική που έχει διαπιστωθεί σε μερικές εταιρίες είναι η πρόσληψη ενοικιαζόμενων εργαζομένων κάτω των εικοσιπέντε ετών, με σκοπό το όσο γίνεται πιο χαμηλό κόστος.

Η κατανόηση του καθεστώτος των ενοικιαζόμενων εργαζομένων μέσω των Εταιριών Προσωρινής Απασχόλησης και μέσω εταιριών παροχής ανεξάρτητων υπηρεσιών πρέπει να είναι πολυεπίπεδη και πολύπλευρη, καθώς είναι αναγκαίο να αντικρύσουμε όλες τις όψεις του φαινομένου. Είναι απαραίτητο να θεσμοθετηθεί ένα νομοθετικό πλαίσιο το οποίο να διασφαλίζει τα δικαιώματα των ενοικιαζόμενων εργαζομένων και τη χρονική διάρκεια και ισχύ της προσωρινής τους σύμβασης. Επιπλέον, η ύπαρξη δύο εργοδοτών, άμεσου και έμμεσου, δημιουργεί στους ενοικιαζόμενους εργαζομένους την αίσθηση ότι είναι μετέωροι εργασιακά, καθώς κανείς από τους δύο εργοδότες δεν τους αντιμετωπίζει ως απασχολούμενους στην επιχείρησή του. Για τους παραπάνω λόγους, ο εργαζόμενος αισθάνεται αναλώσιμος, αφού ανά πάσα στιγμή είναι πιθανό να αντικατασταθεί. Αυτό το καθεστώς βοηθά στην ανάπτυξη των πελατειακών σχέσεων, στην κατάργηση των δικαιωμάτων των εργαζομένων και στην αύξηση του κέρδους τόσο των άμεσων όσο και των έμμεσων εργοδοτών. Με άλλα λόγια, μπορεί να χαρακτηριστεί και ως ένας τρόπος συγκάλυψης μίας σταθερής απασχόλησης, η οποία γίνεται με όρους μη σταθερής.

7.0 Επίλογος

Η κατάσταση στην αγορά εργασίας, τόσο σε ελληνικό όσο και σε ευρωπαϊκό επίπεδο, αντικατοπτρίζει μια γενικότερη υποβάθμιση των όρων απασχόλησης που βιώνει η συντριπτική πλειοψηφία των εργαζομένων. Τις τελευταίες δεκαετίες, η λειτουργία της αγοράς εργασίας και οι τυπικοί και ευέλικτοι κανόνες που την καθορίζουν καλλιεργούν ένα αυξανόμενο κλίμα έντασης της κοινωνικής ανασφάλειας για το παρόν και το μέλλον, και ένα αίσθημα αβεβαιότητας με συνεχώς εντεινόμενους ρυθμούς εργασίας, συχνά υπό καταναγκαστικούς όρους καθημερινής λειτουργίας της εργασιακής σχέσης, που η αποδοχή τους, θεωρείται ως αναγκαία για τη διατήρηση των οικονομικών προϋποθέσεων της ανθρώπινης επιβίωσης. Οι αντιφατικές αυτές συμπεριφορές υπό το καθεστώς διπλού καταναγκασμού μέσα σε διάφορα προϊόντα της εξέλιξης του κοινωνικού καταμερισμού εργασίας, βρίσκονται πλέον είτε σε φάση αγώνα απόκτησης της σχετικής τους αυτονομίας, είτε σε φάση οπισθοχώρησης, από την οποία κρίνεται κάθε δικαίωμα που με πολύ κόπο έχει αποκτηθεί (Κουζής Γ., 2008).

Μία από τις μορφές απασχόλησης που συναντάται αυτό το φαινόμενο είναι και η προσωρινή απασχόληση, η οποία όσο περνά ο καιρός καταλαμβάνει ολοένα και πιο υψηλή θέση στο εργασιακό τοπίο. Βασικό μερίδιο ευθύνης για τη διάδοση των ευέλικτων μορφών απασχόλησης τις τελευταίες δεκαετίες ήταν η μεροληψία της Ευρωπαϊκής Ένωσης και των κυβερνήσεων της κάθε χώρας ξεχωριστά σε νεοφιλελεύθερου χαρακτήρα συνταγές για την καταπολέμηση της ανεργίας, μέσω των πολιτικών τόνωσης της ευελιξίας στην αγορά εργασίας που η ίδια προώθησε (Κουζής, 2008). Τελικά, το αποτέλεσμα σε σχέση με τις αρχικές υποθέσεις οδήγησε όχι μόνο στη διάδοση αυτών των μορφών, αλλά και στη θεσμοθέτησή τους. Είναι αμφιλεγόμενο το κατά πόσο βοήθησε η ενοικίαση εργαζομένων την απασχόληση και κατ' επέκταση την κοινωνία και την οικονομία, αφού η θεσμοθέτησή της φαίνεται να έδωσε επιπλέον ώθηση στον εργοδότη για χρήση επισφαλούς και ευέλικτης εργασίας. Ωστόσο, στη συγκεκριμένη περίπτωση ευελιξία και επισφάλεια φαίνεται να συνάδουν.

8.0 Παράρτημα

Παράρτημα 8.1 Ερωτηματολόγιο

Οι <<ενοικιαζόμενοι>> εργαζόμενοι

Το παρόν ερωτηματολόγιο δημιουργήθηκε στο πλαίσιο μεταπτυχιακής εργασίας του τμήματος << Πολιτικής Επιστήμης και Διεθνών Σχέσεων >> του Πανεπιστημίου Πελοποννήσου. Οι << ενοικιαζόμενοι >> εργαζόμενοι προσλαμβάνονται από <<εργολαβικές>> εταιρίες με σκοπό την παροχή της εργασίας τους σε άλλον εργοδότη (έμμεσο εργοδότη) με την μορφή προσωρινής απασχόλησης. Ο έμμεσος εργοδότης ασκεί ουσιαστικά τον έλεγχο του εργαζόμενου για το διάστημα που απασχολείται σε αυτόν. Τα στοιχεία που θα συλλεχθούν θα χρησιμοποιηθούν αποκλειστικά και μόνο για την εκπόνηση της παρούσας έρευνας. Σας ευχαριστούμε εκ των προτέρων για τη συμμετοχή σας.

* **Απαιτείται**

Πόσο συμφωνείτε με τα παρακάτω:

1. Οι <<εργολαβικές>> εταιρείες βοηθούν στην καταπολέμηση της αδήλωτης εργασίας. *

Να επισημαίνεται μόνο μία έλλειψη.

- Διαφωνώ απόλυτα
- Διαφωνώ
- Ούτε συμφωνώ, ούτε διαφωνώ
- Συμφωνώ
- Συμφωνώ απόλυτα

2. Οι <<εργολαβικές>> εταιρείες βοηθούν στη μείωση της ανεργίας. *

Να επισημαίνεται μόνο μία έλλειψη.

- Διαφωνώ απόλυτα
- Διαφωνώ
- Ούτε συμφωνώ, ούτε διαφωνώ
- Συμφωνώ
- Συμφωνώ απόλυτα

3. Οι <<εργολαβικές>> εταιρείες παρέχουν στις έμμεσες εταιρείες εργατικό δυναμικό που εξυπηρετεί εποχιακές ανάγκες. *

Να επισημαίνεται μόνο μία έλλειψη.

- Διαφωνώ απόλυτα
- Διαφωνώ
- Ούτε συμφωνώ, ούτε διαφωνώ
- Συμφωνώ
- Συμφωνώ απόλυτα

4. Οι συμβάσεις των ενοικιαζόμενων εργαζομένων έχουν τους ίδιους όρους με αυτές των συλλογικών συμβάσεων του τομέα που εργάζονται. *

Να επισημαίνεται μόνο μία έλλειψη.

- Διαφωνώ απόλυτα

- Διαφωνώ
- Ούτε συμφωνώ, ούτε διαφωνώ
- Συμφωνώ
- Συμφωνώ απόλυτα

5. Οι ενοικιαζόμενοι εργαζόμενοι έχουν ίση μεταχείριση έναντι των εργαζομένων των έμμεσων εταιρειών. *

Να επισημαίνεται μόνο μία έλλειψη.

- Διαφωνώ απόλυτα
- Διαφωνώ
- Ούτε συμφωνώ, ούτε διαφωνώ
- Συμφωνώ
- Συμφωνώ απόλυτα

6. Οι <<εργολαβικές>> εταιρείες αποπνέουν εργασιακή ασφάλεια. *

Να επισημαίνεται μόνο μία έλλειψη.

- Διαφωνώ απόλυτα
- Διαφωνώ
- Ούτε συμφωνώ, ούτε διαφωνώ
- Συμφωνώ
- Συμφωνώ απόλυτα

7. Οι προσωρινές συμβάσεις των ενοικιαζόμενων εργαζομένων προσφέρουν ευελιξία στον έμμεσο εργοδότη. *

Να επισημαίνεται μόνο μία έλλειψη.

- Διαφωνώ απόλυτα
- Διαφωνώ
- Ούτε συμφωνώ, ούτε διαφωνώ
- Συμφωνώ
- Συμφωνώ απόλυτα

8. Η αύξηση στον αριθμό των προσωρινά απασχολούμενων αποτελεί συνέπεια των μεταβαλλόμενων αναγκών των εργοδοτών. *

Να επισημαίνεται μόνο μία έλλειψη.

- Διαφωνώ απόλυτα
- Διαφωνώ
- Ούτε συμφωνώ, ούτε διαφωνώ
- Συμφωνώ
- Συμφωνώ απόλυτα

9. Φύλο *

Να επισημαίνεται μόνο μία έλλειψη.

- Άνδρας
- Γυναίκα

10. Ηλικία *

Να επισημαίνεται μόνο μία έλλειψη.

- 18- 24
- 25- 29
- 30- 45
- 46- 55
- 56- 65

11. Μορφωτικό επίπεδο *

Να επισημαίνεται μόνο μία έλλειψη.

- Απόφοιτος Πρωτοβάθμιας
- Απόφοιτος Δευτεροβάθμιας
- Απόφοιτος Τριτοβάθμιας

9.0 Βιβλιογραφία

Ελληνική

- Αγγελόπουλος, Β. (2014), *Χρυσές business για τις δώδεκα εταιρίες ενοικίασης σκλάβων*, Εφημερίδα Δημοκρατία, Αθήνα.
- Αγραπίδας, Κ. (2006), *Εταιρίες Προσωρινής Απασχόλησης στην, Η επίδραση στην αγορά εργασίας*, Εκδόσεις Νομική Βιβλιοθήκη, Αθήνα.
- Αγραπίδας, Κ. (2013), *Επιχειρήσεις προσωρινής απασχόλησης και ιδιωτικές επιχειρήσεις εύρεσης εργασίας*, Εκδόσεις Διόνικος, Αθήνα.
- Βαρχαλαμά Ε. Και Σταμάτη Α. (2012), *Ατομικές και Συλλογικές Εργασιακές Σχέσεις: Βασικά Στοιχεία και Έννοιες*, ΙΝΕ/ΓΣΕΕ- ΑΔΕΔΥ, Αθήνα.
- Δάμα, Γ. (2007), *Εταιρίες Προσωρινής Απασχόλησης Διοχετεύουν Προσωπικό Σε Έμμεσους Εργοδότες*, Εφημερίδα Ελευθεροτυπία, Αθήνα.
- Δενδρινός, Ι. (2008), *Οι νέες μορφές απασχόλησης και οι επιλογές ευελιξίας των ελληνικών επιχειρήσεων, Διερεύνηση των κινήτρων και των πρακτικών ευελιξίας, μέσω της χρήσης εξωτερικής εργασίας, σε επιλεγμένους κλάδους εντάσεων γνώσης*, Διδακτορική διατριβή, Πάντειο Πανεπιστήμιο, Αθήνα.
- ΕΛΣΤΑΤ(2016), *Έρευνες Εργατικού Δυναμικού*, Εθνικοί Λογαριασμοί, Αθήνα.

- Ευστρατόγλου, Α.(2015), Οικονομική κρίση, παραγωγικότητα και ευέλικτες μορφές απασχόλησης, ΙΝΕ/ΓΣΕΕ- ΑΔΕΔΥ, Αθήνα.
- Εφημερίδα της κυβερνήσεως (2001), Τεύχος 1^ο, Αρ. Φύλλου 270, Αθήνα.
- Εφημερίδα της κυβερνήσεως (2012), Τεύχος 1^ο, Αρ. Φύλλου 41, Αθήνα.
- Εφημερίδα της κυβερνήσεως (2012), Τεύχος 1^ο, Αρ. Φύλλου 222, Αθήνα.
- Ζερδελής, Δ. (2016), *Μηχανισμοί ελαστικής διαμόρφωσης των όρων εργασίας στο ελληνικό εργατικό δίκαιο.*
- Κουζής, Γ. (2001), *Εργασιακές Σχέσεις και ευρωπαϊκή ενοποίηση: ευελιξία και απορρύθμιση ή αναβάθμιση της εργασίας*, Μελέτες ΙΝΕ/ΓΣΕΕ- ΑΔΕΔΥ, Αθήνα.
- Κουζής, Ι. (2008), *Οι Εργασιακές Σχέσεις στην Ευρώπη και στην Ελλάδα*, ΙΝΕ/ΓΣΕΕ- ΑΔΕΔΥ, Αθήνα.
- Κουζής, Γ. (2008), *Ευελιξία και ασφάλεια, Μύθοι και πραγματικότητα*, Περιοδικό Ενημέρωση, ΙΝΕ/ ΓΣΕΕ- ΑΔΕΔΥ, Αθήνα.
- Κουκιάδης, Ι.(1974), *Τριμερείς σχέσεις εκ παροχής εργασίας*, Θεσσαλονίκη.

- Κουκιάδης, Ι. (2014), *Εργατικό Δίκαιο - Ατομικές εργασιακές σχέσεις και το δίκαιο της ευελιξίας της εργασίας*, Εκδόσεις Σάκουλα, Αθήνα.
- Λυμπεράκη, Α. και Δενδρινός, Γ. (2004), *Ευέλικτη Εργασία: νέες μορφές και ποιότητα απασχόλησης*, Εκδόσεις Κέρκυρα, Αθήνα.
- Λυμπεράκη Α. Και Μουρίκη Α. (2003), *Η αθόρυβη επανάσταση. Νέες μορφές οργάνωσης της παραγωγής και της εργασίας*, Gutenberg, Αθήνα.
- Μιχαήλ, Δ. (2001), *Άτυπη απασχόληση, Συνθήκες εργασίας και επιχειρηματικά σύμφωνα στην Ευρωπαϊκή Ένωση, Επιθεώρηση Οικονομικών Επιστημών*, Τόμος 1, Τεύχος 1, Αθήνα.
- Ρομπόλης, Σ. (2012), *Η ελληνική οικονομία και η απασχόληση, Ετήσια έκθεση 2012*, ΙΝΕ/ΓΣΕΕ- ΑΔΕΔΥ, Αθήνα.