

ΠΑΝΤΕΙΟΝ ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΚΟΙΝΩΝΙΚΩΝ ΚΑΙ ΠΟΛΙΤΙΚΩΝ
ΕΠΙΣΤΗΜΩΝ

PANTEION UNIVERSITY OF SOCIAL AND POLITICAL SCIENCES



ΣΧΟΛΗ ΠΟΛΙΤΙΚΩΝ ΕΠΙΣΤΗΜΩΝ
ΤΜΗΜΑ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ
ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΩΝ ΣΠΟΥΔΩΝ
«ΚΟΙΝΩΝΙΚΗ ΠΟΛΙΤΙΚΗ: ΜΕΘΟΔΟΙ ΚΑΙ ΕΦΑΡΜΟΓΕΣ»
ΚΑΤΕΥΘΥΝΣΗ: ΕΡΓΑΣΙΑ ΚΑΙ ΠΟΛΙΤΙΚΕΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ

Επιχειρήσεις Προσωρινής Απασχόλησης: θεσμικό πλαίσιο και κοινωνικές
προεκτάσεις

ΔΙΠΛΩΜΑΤΙΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ

Ηλίας Κολοβός

Αθήνα 2017

Τριμελής επιτροπή

Ιωάννης Κουζής, Καθηγητής Παντείου Πανεπιστημίου (Επιβλέπων)

Ιορδάνης Ψημμένος, Καθηγητής Παντείου Πανεπιστημίου

Ηρακλής Μαυρίδης, Επίκουρος Καθηγητής Παντείου Πανεπιστημίου



Copyright © Ηλίας Κολοβός, 2017

All rights reserved. Με επιφύλαξη παντός δικαιώματος.

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

Η έγκριση της διπλωματικής εργασίας από το Πάντειον Πανεπιστήμιο Κοινωνικών και Πολιτικών Επιστημών δεν δηλώνει αποδοχή των γνώμων του συγγραφέα

Στην Βίκυ και τον Ζήση

Περιεχόμενα

Περιεχόμενα	4
Ευρετήριο πινάκων.....	6
Ευρετήριο διαγραμμάτων.....	6
Abstract.....	7
Προοίμιο.....	9
Εισαγωγή.....	11
Οι γενικότερες μεταρρυθμίσεις στην εργατική νομοθεσία.....	11
Διαχωρισμός προσωρινής απασχόλησης από τις συμβάσεις ορισμένου χρόνου και ευέλικτης απασχόλησης	14
Μέρος Πρώτο - Το ελληνικό θεσμικό πλαίσιο για τις δραστηριότητες των Επιχειρήσεων Προσωρινής Απασχόλησης.....	19
1.1 Η προσωρινή απασχόληση στο πλαίσιο της ευέλικτης απασχόλησης...	19
1.2 Γνήσιος και κατ' επάγγελμα δανεισμός.....	21
1.3 Καθεστώς Επιχειρήσεων Προσωρινής Απασχόλησης.....	26
1.3.1 Η προσωρινή απασχόληση ως ατυπική μορφή απασχόλησης.....	30
1.3.2 Οι διάφορες κατηγορίες της ευελιξίας.....	31
1.3.3 Οι λόγοι της αναζήτησης εναλλακτικών μορφών διαχείρισης της εργασίας.....	32
1.3.4 Οι συνέπειες των νέων μορφών απασχόλησης.....	33
1.3.5 Οι αντιδράσεις και η αποδοχή της νέας μορφής αντιμετώπισης του εργατικού δυναμικού	34
1.3.6 Οι αρχές προστασίας των προσωρινώς απασχολουμένων.....	35
1.3.7 Η προσωρινή απασχόληση ως τριμερής σχέση παροχής εργασίας	37
1.4 Οι βασικές αρχές λειτουργίας των Επιχειρήσεων Προσωρινής Απασχόλησης.....	38
1.4.1 Οι όροι σύστασης της Επιχείρησης Προσωρινής Απασχόλησης ...	39
1.4.2 Η διαδικασία χορήγησης αδείας και έλεγχος λειτουργίας της Επιχείρησης Προσωρινής Απασχόλησης	40
1.4.3 Προβλεπόμενοι λόγοι προσφυγής.....	41
1.4.4 Η διάρκεια της παραχώρησης.....	42
1.4.5 Η σύναψη της σύμβαση εργασίας.....	43
1.4.6 Η προστασία της υγιεινής και της ασφάλειας.....	46
1.4.7 Οι όροι της Σύμβασης Παραχώρησης	51

1.4.8 Τα Συνδικαλιστικά Δικαιώματα των προσωρινώς απασχολουμένων	54
1.4.9 Η υποχρέωση στην Κοινωνική Ασφάλιση.....	56
1.5 Νομοθετικές τροποποιήσεις στο πλαίσιο δημοσιονομικής εξυγίανσης.	57
1.6 Κυρώσεις παραβάσεων των ΕΠΑ.....	62
1.7 Συμβάσεις Έργου και υπηρεσίες Outsourcing.....	63
1.8 Συμβάσεις έργου που υποκρύπτουν κατ' επάγγελμα δανεισμό.....	64
Μέρος Δεύτερο - Πλαίσιο λειτουργίας ΕΠΑ βάσει οδηγιών διεθνών φορέων... 88	
2.1 Θεσμοθέτηση από την Διεθνή Οργάνωση Εργασίας– International Labour Organization	68
2.2 Προώθηση από τους διεθνείς εργοδοτικούς φορείς.....	70
2.3 Αντίδραση από διεθνείς οργανώσεις εκπροσώπησης προσωρινώς απασχολουμένων.....	71
2.4 Κατευθυντήριες οδηγίες της Ευρωπαϊκής Ένωσης.....	72
2.5 Συγκριτική επισκόπηση των εθνικών ρυθμίσεων με τα ελληνικά στοιχεία	74
Μέρος Τρίτο – Οι κοινωνικές επιπτώσεις του θεσμού της προσωρινής απασχόλησης.....	90
3.1 Οι Επιχειρήσεις Προσωρινής Απασχόλησης ως θεσμός διαμόρφωσης της αγοράς εργασίας.....	90
3.2 Η ρευστότητα στις εργασιακές σχέσεις εντείνει την ανασφάλεια	91
3.3 Οι ατομικές συμβάσεις καταλύουν τα κεκτημένα των συλλογικών διαπραγματεύσεων	93
3.4 Η Προσωρινή Απασχόληση εντείνει το φαινόμενο της «δυσδικής» αγοράς εργασίας.....	96
3.5 Ο ρόλος της Κοινωνικής Πολιτικής στην διαμόρφωση του θεσμού της Προσωρινής Απασχόλησης.....	98
Συμπεράσματα.....	101
Βιβλιογραφία.....	103
Διαδικτυακοί τόποι.....	107
Παράρτημα	109
Συντομογραφίες	109
Οδηγία 2008/104/EK	112
Ν. 4052 / 2012.....	127
Ελληνική νομοθεσία που διέπει τις Επιχειρήσεις Προσωρινής Απασχόλησης	143

Ευρετήριο πινάκων

Πίνακας 1: Η τυπολογία της ευελιξίας	20
Πίνακας 2: Αριθμός παρατηρήσεων ανά έτος / χώρα και ατόμων ανά χώρα .	76
Πίνακας 3: Βασικά χαρακτηριστικά των συμμετεχόντων στην έρευνα (ποσοστό %).	77
Πίνακας 4: Ετήσιες μεταβάσεις συμβάσεων εργασίας' αορίστου, ορισμένου και εκτός εργασίας	80
Πίνακας 5: Μεταβάσεις συμβάσεων εργασίας σε περίοδο 3 ετών	81
Πίνακας 6: Ποσοστό (%) παραμονής σε σύμβαση ορισμένου χρόνου από έτος t-1 σε t.....	82
Πίνακας 7: Λόγος ωρομισθίων (σε μονάδες αγοραστικής δύναμης) μεταξύ εργαζομένων με σύμβαση αορίστου χρόνου και ορισμένου χρόνου.....	85
Πίνακας 8: Λόγος ωρομισθίων μεταξύ εργαζομένων που είχαν σύμβαση αορίστου και ορισμένου χρόνου τα τελευταία χρόνια.....	86
Πίνακας 9: Νομοθεσία των ΕΠΑ βάσει συλλογικών διαπραγματεύσεων.....	95

Ευρετήριο διαγραμμάτων

Διάγραμμα 1: Ποσοστό εργαζομένων με συμβάσεις ορισμένου χρόνου	78
Διάγραμμα 2: Ποσοστό εργαζομένων με σύμβαση ορισμένου χρόνου στην Ελλάδα	79
Διάγραμμα 3: Ακολουθίες εργαζομένων με σύμβαση ορισμένου χρόνου κατά την πρώτη χρονική περίοδο στην Ελλάδα	83
Διάγραμμα 4: Ακολουθίες εργαζομένων με σύμβαση ορισμένου χρόνου κατά την πρώτη χρονική περίοδο στην Αυστρία.....	84
Διάγραμμα 5: Εξαμηνιαίες Καταστάσεις Δραστηριότητας Επιχειρήσεων Προσωρινής Απασχόλησης	87
Διάγραμμα 6: Ποσοστό εργαζομένων με καθεστώς προσωρινής απασχόλησης στο σύνολο των εργαζομένων με σύμβαση εξαρτημένης εργασίας.....	89

Abstract

During the global recession of the last years and especially the financial crisis in Greece, dramatic changes occur in the labour market as a result. The high rates of unemployment, the cuts in salaries and pensions, the increased percentage in part time jobs and especially temporary work are only the outcome of long-lasting decision making by governance of enterprises. The employees are the only part of the labour market which is struggling to keep their social right to work and dignity. The enterprises take the first role. In order to thrive, they apply special employee policies and practices in order to become more competitive. One common way in many developed countries is that one organization can gain the surplus value of an employee's labour by not having a direct contract with him. That way, this organization does not have the legal restrictions and obligations that a usual organization does. This exceptional labour relation can be achieved if the organization addresses to a Temporary Work Agency for that kind of service to be provided. On the other hand, is the duty of the agency according to their trade contract to hire an employee in order him to work for a certain amount of time to the organization under the commands and directives of the latter. The temporary work, once illegal, now an aspiration, like other flexible forms of work, is the main topic for many debates in which global or local employers' confederations and employees' unions are taking part. Organizations and institutions, such as the International Labour Office and the European Parliament, have come to a conclusion and issued conventions and directives according to which every national legislation of the countries implemented must follow and obey. Actually, this thesis is about the Greek legislation on temporary work and Temporary Work Agencies. The truth is, due to the nature of the Greek legislation, which is not a complete and solid structure with contradictory sometimes rules, and the lack in specific statistical data, that we must understand the statutory rules on temporary work are under constant process, if we must come to a conclusion. The main point is not only for the legislation to be clarified, there are many misconceptions on that field indeed, but to become understood if there are certain social guidelines and counterpoints in the vary basis of the labour law, or if there are just taking under consideration financial elements

despite the implications in the structure of the labour market. So, is mandatory this aspect of the temporary work to be examined through the spectrum of Social Policy.

Keywords: Employment, Labour Market, Labour Law, Flexible Forms of Work, Temporary Work, Temporary Work Agency, Outsourcing, Short Term Contracts, Part-Time Contracts, Wage Flexibility, Safety Terms and Working Conditions, Flexicurity, Precarious Work, Contingent Work, Social Policy

Προοίμιο

Τις τελευταίες δεκαετίες διανύουμε μια περίοδο συνεχών αλλαγών στην ελληνική αγορά εργασίας. Οι αλλαγές αυτές, ιδίως από το 2008, που εισήλθαμε στην εποχή της λεγόμενης οικονομικής κρίσης και των Μνημονίων, εντείνονται με ραγδαίους ρυθμούς. Οι εξελίξεις, όχι μόνο αφορούν όλους τους εμπλεκόμενους κρατικούς φορείς, επιχειρήσεις, εργαζομένους και ανέργους, αλλά επηρεάζονται από αυτούς. Δεν υπάρχει μια ισορροπία, που να επιδιώκεται από όλες τις ομάδες, οι οποίες εκπροσωπούν τα μέρη, που διαμορφώνουν την αγορά εργασίας, καθώς η κάθε μια ξεχωριστά διεκδικεί τα συμφέροντά της, που σχεδόν πάντα έρχονται σε σύγκρουση με τα συμφέροντα της άλλης.

Οι μεν επιχειρήσεις διατείνονται, προκειμένου να γίνουν βιώσιμες, άρα και πιο ανταγωνιστικές, ότι πρέπει να γίνουν πιο ευέλικτες στην αγορά. Αυτό σημαίνει όχι μόνο ότι πρέπει να προσαρμοστούν στις απαιτήσεις της ζήτησης, αλλά και να διαχειριστούν καλύτερα το κόστος. Πλέον το μεγαλύτερο μέρος του κόστους, που ισχυρίζονται ότι μπορούν να αλλάξουν, είναι το εργοδοτικό κόστος. Για τον σκοπό αυτό έχουν πολλούς τρόπους να το επιτύχουν, όπως η προσαρμογή του πλήθους των εργαζομένων, καθώς των ωρών εργασίας και των αποδοχών αυτών. Αυτό σημαίνει ότι υιοθετούν πρακτικές, που τους επιτρέπουν να προσλαμβάνουν και να απολύουν, να μειώνουν μισθούς και ωράρια χωρίς ιδιαίτερους περιορισμούς. Ακόμα επιτυγχάνουν να εργάζονται σε αυτές εργαζόμενοι, που δεν ανήκουν στη δική τους εργοδοσία με την μορφή συμβάσεων έργου, υπερεργολαβίας, δανεισμού από εταιρείες του ίδιου ομίλου ή δανεισμού από επιχειρήσεις προσωρινής απασχόλησης κατ' επάγγελμα. Όλες οι παραπάνω πρακτικές καθώς και οι αντίστοιχες μορφές εργασίας εμπίπτουν στο πλαίσιο, που ονομάζεται «ευέλικτες μορφές απασχόλησης».

Από την άλλη, η ανεργία συνεχώς αυξάνεται ξεπερνώντας το 25% του οικονομικά ενεργού πληθυσμού, αν και σε αυτό δεν συμπεριλαμβάνεται μια μεγάλη μερίδα των νέων με υψηλού επιπέδου μόρφωση, που έχουν καταφύγει στο εξωτερικό για ανεύρεση εργασίας. Οι εργαζόμενοι ή οι άνεργοι προς αναζήτηση εργασίας αναγκάζονται και συμβιβάζονται με το να καταφύγουν σε θέσεις εργασίας, όπως παρέχονται από τις επιχειρήσεις προσωρινής απασχόλησης, που αποκλίνουν από την τυπική πλήρους απασχόλησης αορίστου χρόνου. Αυτού του είδους οι «τυπικές»

θέσεις πλέον εκλείπουν, μιας και οι επιχειρήσεις επιδιώκουν να αντικαθιστούν αυτές με τις νέες, στις οποίες αναφερθήκαμε προηγουμένως.

Τέλος, ο νομοθέτης από ρυθμιστής των ανισορροπιών και ανισοτήτων, που προκύπτουν στον χώρο της αγοράς εργασίας, ως όφειλε να δράσει μέσα στο γενικότερο πνεύμα του κοινωνικού κράτους δικαίου, εντούτοις, νομοθετεί βάσει οικονομικών και τεχνικών κριτηρίων, που τις περισσότερες φορές του υπαγορεύονται από αλλότριους φορείς, που λειτουργούν ως δανειστές και εγγυητές της βιωσιμότητας της ελληνικής οικονομίας. Αυτό έχει ως αποτέλεσμα, αντί να περιορίζονται με κυρώσεις οι πρακτικές των επιχειρήσεων, που μέχρι πριν λίγα χρόνια θεωρούνταν αντίθετες με την νομοθεσία, τώρα αυτές να προβλέπονται από τον νόμο με προϋποθέσεις. Χαρακτηριστικό παράδειγμα αποτελεί η νομοθεσία, που διέπει το καθεστώς λειτουργίας των επιχειρήσεων προσωρινής απασχόλησης. Σε αυτές χωρίς ιδιαίτερους περιορισμούς μπορεί να καταφύγει μια άλλη επιχείρηση προς ανεύρεση εργαζομένων με όλο και περισσότερο ευνοϊκούς όρους προς αυτές για την επίτευξη της πολυπόθητης ευελιξίας. Έτσι, η δανειζόμενη εργατικό δυναμικό επιχείρηση επιτυγχάνει την κατάτμηση της εργοδοτικής ιδιότητας με την επιχείρηση προσωρινής απασχόλησης.

Καταλήγοντας, όταν αναφερόμαστε στις εξελίξεις, που συντελούνται στην αγορά εργασίας, συμπεραίνουμε πως είτε αναφερόμαστε στις επιχειρήσεις, που ζητούν εργασία, είτε στους εργαζόμενους, που την προσφέρουν, είτε, τέλος, στο νομοθέτη, που οφείλει να ρυθμίζει την ισορροπία στις εργασιακές σχέσεις, ένα κοινό σημείο αναφοράς και στις τρεις περιπτώσεις είναι ο θεσμός της προσωρινής απασχόλησης. Ο λόγος της παρούσης εργασίας είναι αυτός ο θεσμός, για τον οποίο θα γίνει προσπάθεια να αναλυθεί στην συνέχεια.

Εισαγωγή

Οι γενικότερες μεταρρυθμίσεις στην εργατική νομοθεσία

Η κατάσταση της ελληνικής οικονομίας, όπως αυτή εκφράζεται στο δημόσιο έλλειμμα και στην μειωμένη επιχειρηματική δραστηριότητα, καθώς και οι συνθήκες ανταγωνισμού στην αγορά εργασίας λόγω της μειωμένης ζήτησης από την πλευρά των επιχειρήσεων και κατ' επέκταση τα υψηλά ποσοστά ανεργίας είναι οι βασικοί λόγοι για τους οποίους οι εκάστοτε ελληνικές κυβερνήσεις από το 2008 προέβησαν στην ψήφιση μιας σειράς μέτρων. Πληθώρα αυτών των μέτρων είχαν την άμεση και έμμεση επέμβαση στην εργατική νομοθεσία με σκοπό να επιτευχθεί μια δημοσιονομική εξυγίανση και αύξηση της ανταγωνιστικότητας της ελληνικής οικονομίας στις διεθνείς αγορές. Τα αποτελέσματα στα οποία αποσκοπούσαν οι αλλαγές αυτές ήταν η μείωση του εργοδοτικού κόστους προκειμένου να αυξηθούν τα κέρδη των επιχειρήσεων. Αυτό είχε σαν συνέπεια να αλλάξει η φύση της παρεχόμενης εργασίας ως προς τα χρονικά όρια αυτής, να μειωθούν οι μισθοί και να περιοριστούν κοινωνικά δικαιώματα των εργαζομένων, όπως το νομικό καθεστώς των απολύσεων και η παροχή επιδομάτων. Με άλλα λόγια άλλαξε το περιεχόμενο της έννοιας της εξαρτημένης σχέσης εργασίας μεταξύ εργαζόμενου και εργοδότη, όπως ίσχυε μέχρι τότε, δηλαδή σταθερός μισθός για πλήρες ωράριο με αναγνώριση επιπλέον επιδομάτων με συμβάσεις αόριστης διάρκειας και με περιορισμό των απολύσεων και αποτυπωνόταν στην σύμβαση εργασίας μεταξύ των δύο αυτών συμβαλλομένων μερών. Βέβαια οι όροι αυτοί, που ίσχυαν μέχρι και πριν την εποχή των μνημονίων, τροποποιούνταν, εξελίσσονταν αλλά πάντα λειτουργούσαν σαν αντιστάθμισμα των αυθαιρεσιών και της πίεσης από μεριάς της εργοδοσίας, που κύριος της στόχος δεν ήταν η διατήρηση μιας υγιούς οικονομίας αλλά η αύξηση των κερδών. (Αγραπιδάς, 2006) (Αγραπιδάς, 2013)

Πιο αναλυτικά, από την δεκαετία κιάλας του '80 τα προβλήματα που αναφέρονται στην εργασία του εργαζόμενου, δεν αφορούν μόνο την επαγγελματική ιδιότητα αλλά και την προσωπική του κατάσταση. Οπότε και το Εργατικό Δίκαιο προσαρμοζόταν στην προβληματική αυτή. Όμως παρά τις σημαντικές εξελίξεις που γνώρισε παραμένει μέχρι και σήμερα ένα δίκαιο φτιαγμένο περιστασιακά, που δίνει

την εντύπωση ότι αποτελεί περισσότερο μια συρραφή κανόνων παρά ένα ομοιογενές σύστημα κανόνων με εσωτερική ισορροπία. Αλλά η οποιαδήποτε προσπάθεια προς την κατεύθυνση της προσαρμογής θα έμενε άγονη, εάν οι ρυθμίσεις που αναφέρονται στις εργασιακές σχέσεις έμεναν αποκομμένες από το ευρύτερο περιβάλλον, μέσα στο οποίο δημιουργούνται και ωριμάζουν οι προτεινόμενες λύσεις. Για το λόγο αυτό η προσέγγιση του εργατικού δικαίου επιχειρείται και από τη σκοπιά της κοινωνικής πολιτικής. Στο χώρο της κοινωνικής πολιτικής γίνονται οι πρώτες αναλύσεις εκεί συλλαμβάνονται τα προβλήματα και από εκεί εκπορεύονται οι επιλογές, που αποκρυσταλλώνονται σε δικαϊκούς κανόνες. Με το συλλογικό εργατικό δίκαιο πέρασε στην έννομη τάξη η συλλογική διάσταση των εργασιακών συμφερόντων, γεγονός, που αποτέλεσε τη μεγάλη καινοτομία στις νεότερες κοινωνίες σε σχέση με τις παραδοσιακές φιλελεύθερες κοινωνίες.

Έπειτα, παράλληλα με την πορεία της Ελλάδας προς μια ευρωπαϊκή ολοκλήρωση, συντελέστηκαν σημαντικές αλλαγές στον κύριο κορμό του εργατικού δικαίου με έκδηλη την τάση για την εναρμόνισή του με τα προχωρημένα δίκαια των άλλων χωρών της ΕΕ. Η αναγνώριση των δικαιωμάτων της εργασίας πάνω στα οποία οικοδομήθηκε ο κλάδος αυτός του δικαίου, υπήρξε ένα από τα κύρια χαρακτηριστικά του απερχόμενου αιώνα μας. Με το δίκαιο αυτό στην παραδοσιακή διάκριση σε ιδιωτικό και δημόσιο δίκαιο προστέθηκε και μια τρίτη, το κοινωνικό δίκαιο. Χάρη σ' αυτόν το βαθύ κοινωνικό χαρακτήρα του κατέστη η μήτρα για την παραγωγή των περισσότερων από τις σύγχρονες νομικές «ανακαλύψεις» και η βασική πηγή ανανέωσης όλων των υπολοίπων κλάδων του δικαίου. Το συνταγματικό δίκαιο από δίκαιο των κρατικών θεσμών έγινε και δίκαιο των κοινωνικών θεσμών. Ανάμεσα στη κατοχύρωση των κοινωνικών δικαιωμάτων κυρίαρχη θέση κατέχει το δικαίωμα για εργασία. Το εμπορικό δίκαιο από δίκαιο οργάνωσης του κεφαλαίου βρέθηκε να έχει εμπλακεί σε πολλαπλές σχέσεις με το εργατικό δίκαιο, ιδιαίτερα με την καθιέρωση των αντιπροσωπευτικών θεσμών στην επιχείρηση, που τελικά συνέβαλαν σε μια γενικότερη αναθεώρηση των αντιλήψεών μας για αυτή. Το αστικό δίκαιο διαμορφώνει την αυτοτέλεια του εργατικού δικαίου, που πρωτίστως οριοθετείται σε σχέση με αυτό. Με την ενασχόληση σε βάθος με την σχέση εργασίας ανοίχθηκαν νέοι ορίζοντες για τη γενική θεωρία του ιδιωτικού Δικαίου. Μια νέα περίοδος αρχίζει, η περίοδος του μετεργατικού δικαίου. Οι οποιοσδήποτε απαιτήσεις για την ευελιξία που επιβάλλουν οι νεότεροι τρόποι

οργάνωσης παραγωγής δεν ταυτίζονται με την απορρύθμιση αλλά προκαλούν την αναρρύθμιση των παραδοσιακών συστημάτων προστασίας. Δημιουργούνται νέες μορφές εξάρτησης.

Ακόμη και πριν την εκδήλωση της οικονομικής κρίσης η παραδοσιακή νομική θεωρία βρίσκεται υπό διαρκή ανανέωση. Το κύμα μεταρρυθμίσεων, που διατρέχει όλες τις σύγχρονες ευρωπαϊκές νομοθεσίες, προτάσσει ως κυρίαρχη αξία την ευελιξία. Το δίκαιο της εργασίας μετατρέπεται σε δίκαιο της ευελιξίας της εργασίας. Έπειτα μετά την εκδήλωση της οικονομικής κρίσης συντελούνται ανατροπές στην παραδοσιακή προσέγγιση του εργατικού δικαίου. Οι μεταρρυθμίσεις μπορούν να ενταχθούν σε τρεις ομάδες που κινούνται σε διαφορετικές κατευθύνσεις. Η μια επιχειρεί να επανεισαγάγει της ενισχυμένη προστασία στις διάφορες μορφές ευέλικτων σχέσεων ως αντίποδα στην αυξημένη ανασφάλεια που δημιουργούν. Αυτή εντάσσεται στην πολιτική σύνδεσης ευελιξίας με ασφάλεια (flexicurity). Η άλλη επιχειρεί να μειώσει την επέκταση της αδήλωτης εργασίας. Η τρίτη επιφέρει απομείωση δικαιωμάτων του εργαζομένου και συρρίκνωση παροχών προς αυτόν, στο όνομα της ενίσχυσης της ανταγωνιστικότητας και της αύξησης της απασχόλησης. Δεν πρόκειται για συνήθεις μεταρρυθμίσεις αλλά για δομικές αλλαγές.

Με την έναρξη της εποχής των μνημονίων, ο προσανατολισμός των μεταρρυθμίσεων διαφοροποιήθηκε, γιατί αυτές ξεπερνούν τη φάση της μεταρρύθμισης και της προσαρμογής και στοχεύουν σε ανατροπές. Οι διατυπώσεις στην ανάλυση του μνημονίου, που υιοθετήθηκε με το ν. 4046 / 2012 εμφανίζουν σύγχυση σκοπών, ενώ επιβάλλεται αυτό στο όνομα της κρίσης, και επιλέγονται ρυθμίσεις, που θέλουν να εξυπηρετήσουν σε μόνιμη βάση άλλες επιλογές, με ανορθολογικό τρόπο και μονομερείς προσεγγίσεις, που βαίνουν πέρα από την αντιμετώπιση της κρίσης. Εισάγουν όρους οργάνωσης της οικονομίας και προώθησης της ανταγωνιστικότητας, χωρίς να καταβάλλουν προσπάθεια προσαρμογής στα χαρακτηριστικά της ελληνικής οικονομίας. Συντελούνται ανατροπές, που δεν περιορίζονται πλέον στη δημιουργία κανόνων ευελιξίας με ασφάλεια (flexicurity) για τη ρύθμιση νέων μορφών απασχόλησης, αλλά επεκτείνονται σε όλα σχεδόν τα εργασιακά δικαιώματα και ιδιαίτερα στο κορυφαίο συλλογικό δικαίωμα εργασίας, το δικαίωμα διαπραγμάτευσης, το οποίο επιδιώκουν να εξουδετερώσουν, παρόλο που υπήρξε το μεγάλο κεκτημένο του νεότερου αστικού

κράτους. Οι σχετικές ρυθμίσεις θα έπρεπε να έχουν μεταβατικό χαρακτήρα ή χρονικό ορίζοντα, πράγμα το οποίο στο μνημόνιο προβλέπεται μόνο για ορισμένες περιπτώσεις. Ένας ακόμη νόμος, ο ν. 4093 / 2012, στο σύνολό του δεν διέψευσε τη βασική κριτική για μονομερείς επιλογές. Οι μεταρρυθμίσεις που προωθούνται στις διάφορες ευρωπαϊκές χώρες, δεν απέχουν στην βασική σύλληψη από αυτήν την αντίληψη. Το πρόβλημα δεν είναι ελληνικό αλλά ευρωπαϊκό. Οι ρυθμίσεις του μνημονίου δεν περιορίζονται στο να αντιμετωπίσουν την κρίση, αλλά στοχεύουν στο να ανατρέψουν παραδοσιακές ρυθμίσεις του κοινωνικού κράτους, χωρίς να τις υποκαθιστούν από νέες, και έτσι να επιβάλλονται κατά κύριο λόγο ως δίκαιο της ανατροπής. Βρισκόμαστε μπροστά σε ένα νέο σκηνικό εργασιακών σχέσεων που οδηγεί σταδιακά στην διαμόρφωση ενός Νέου Εργατικού Δικαίου, με πολλαπλές αλλαγές στις προτεραιότητες προστασίας και στο περιεχόμενό της και τελικά στο είδος των νέων ρυθμίσεων. Ενώ σε μεγάλο βαθμό οι προσανατολισμοί αυτοί είναι κοινοί στις διάφορες χώρες της ΕΕ, τη διαφορά κάνει το ποιοτικό επίπεδο οργάνωσης του Κράτους. (Κουκιάδης, 2014) (OECD, 2016)

Διαχωρισμός προσωρινής απασχόλησης από τις συμβάσεις ορισμένου χρόνου και ευέλικτης απασχόλησης

Όταν αναφερόμαστε στην προσωρινή απασχόληση, εννοούμε τις συμβάσεις ορισμένου χρόνου, μικρής διάρκειας, που αποτελούν την συνηθέστερη έκφραση αυτής. Τέτοιου είδους συμβάσεις, επιλέγονται όλο και περισσότερο από τις επιχειρήσεις, στο πλαίσιο της ευέλικτης και ελαστικής αγοράς εργασίας. Κάτι τέτοιο προβλεπόταν από την νομοθεσία, αλλά τα τελευταία χρόνια παγκοσμίως έχει πάρει τεράστιες διαστάσεις, αντικαθιστώντας την τυπική πλήρη απασχόληση.

Όμως, όταν θέλουμε να εμβαθύνουμε στο θεσμό της προσωρινής απασχόλησης, εννοούμε κατά κύριο λόγο την περίπτωση όπου, ενώ ένας εργαζόμενος προσλαμβάνεται στην επιχείρηση του εργοδότη του, εντούτοις απασχολείται στην επιχείρηση ενός άλλου εργοδότη για προσωρινό χρονικό διάστημα. Η επιχείρηση, που παρέχει τους εργαζόμενούς της ως το κύριο επιχειρηματικό αντικείμενο με σκοπό το κέρδος, πράττει κατ' επάγγελμα δανεισμό εργαζομένων. Ο θεσμός αυτός αποτελεί κοινωνική πραγματικότητα και

καθιερώθηκε αρχικά από τις ρυθμίσεις ν. 2956 / 2001, όπως συμβαίνει σε όλες σχεδόν τις υπόλοιπες δυτικές χώρες.

Τέτοιου είδους νομικά ζητήματα αποτελούν μια ιδιαιτερότητα καθώς πρόκειται για εργοδοτικό δυϊσμό. Γιατί, ενώ στις υπόλοιπες σχέσεις εργασίας η σύμβαση συνάπτεται μεταξύ του εργαζομένου και του εργοδότη, ακόμη και στην περίπτωση του γνήσιου δανεισμού, στην περίπτωση της προσωρινής απασχόλησης στην πραγματικότητα ασκεί το μεγαλύτερο μέρος των εργοδοτικών εξουσιών ο δεύτερος εργοδότης, για τον οποίο απασχολείται ο εργαζόμενος, δηλαδή ο έμμεσος εργοδότης. Γενικότερα, τέτοια θέματα απασχολούν τη θεωρία του εργατικού δικαίου στο πλαίσιο της ανάπτυξης τριμερών εργασιακών σχέσεων.

Η προσωρινή απασχόληση έγκειται στη συμβατική ελευθερία και αντιστοίχως στην ελευθερία του εργοδότη. Όμως, χρήζει ανάλυσης αν δραστηριοποιείται με σκοπό να προστατεύουν τα συμφέροντα των εργαζομένων απέναντι στην επίκληση των πιέσεων του ανταγωνισμού, που αντιμετωπίζουν οι επιχειρήσεις για μείωση του κόστους ως μοναδικό κριτήριο υιοθέτησης νομικών κανόνων. Το θέμα αυτό αναδεικνύει τον θεμελιώδη ρόλο του εργατικού δικαίου σε μια σύγχρονη κοινωνία.

Πάντως, τα κομβικά ζητήματα της προσωρινής απασχόλησης, που καθορίζουν την εν γένει κοινωνική λειτουργία της είναι αν αυτή υπάρχει ως μηχανισμός αποτροπής της προσφυγής στην κανονική απασχόληση, αν τηρείται η ισότητα μεταχείρισης των εργαζομένων, αν είναι αποτελεσματική η άσκηση των συλλογικών τους δικαιωμάτων και τέλος αν θεωρούνται σαφή η ευθύνη και οι υποχρεώσεις του έμμεσου εργοδότη.

Η ανάλυση της έννοιας της προσωρινής απασχόλησης καθιστά αναγκαίο τον καθορισμό του κοινωνικού υπόβαθρου του θεσμού. Ποιες ανάγκες θέλει να εξυπηρετήσει, ποια είναι τα χαρακτηριστικά των προσώπων που εμπλέκονται και ποιο ήταν το νομικό και κοινωνικό καθεστώς που επικρατούσε πριν την θέσπιση του ν. 2956 / 2001. Ο θεσμός εισάγει έναν μηχανισμό ιδιωτικοποίησης της αγοράς εργασίας. Θεωρείται ως διαδικασία «εξωτερίκευσης» του εργατικού δυναμικού στο πλαίσιο μιας στρατηγικής επιλογής των σύγχρονων επιχειρήσεων να αποποιούνται την ιδιότητα του εργοδότη, διατηρώντας, όμως, πάντοτε την ιδιότητα του κύριου της επιχείρησης, στο πλαίσιο μιας ευελιξίας, που χαρακτηρίζει τη σύναψη των λεγόμενων ατυπικών μορφών απασχόλησης. Η ανασφάλεια των εργαζομένων είναι χαρακτηριστική συνέπεια της τάσης αυτής.

Σύμφωνα με την ίδια διάταξη καθοριστικοί είναι τρεις παράγοντες' η επιχείρηση προσωρινής απασχόλησης, ο προσωρινώς απασχολούμενος και ο έμμεσος εργοδότης. Πρόκειται για μια τριμερή σχέση, όπου απαιτείται η σύναψη δύο διαφορετικών συμβάσεων: μιας μεταξύ του εργαζομένου / προσωρινώς απασχολούμενου και της επιχείρησης προσωρινής απασχόλησης / άμεσου εργοδότη, και μιας άλλης μεταξύ της ΕΠΑ και τους έμμεσου εργοδότη.

Πάντως, τόσο ο όρος «προσωρινή απασχόληση», όσο και ο όρος «ευκαιριακή απασχόληση» δεν αποδίδουν με ακρίβεια τα ιδιαίτερα χαρακτηριστικά των έννομων σχέσεων, που επιθυμούν να περιγράψουν, αφού προσωρινή απασχόληση, όπως αναφέραμε και προηγουμένως παραπέμπει στις συμβάσεις ορισμένου χρόνου. Ενώ το χαρακτηριστικό γνώρισμα του θεσμού της προσωρινής απασχόλησης είναι ο εργοδοτικός δυϊσμός, γιατί η σχέση του εργαζόμενου με τον άμεσο εργοδότη του, είναι δυνατόν να αποτελεί και σύμβαση αορίστου χρόνου. Το χαρακτηριστικό, το οποίο αποτελεί την ιδιαιτερότητα και την πεμπουσία αυτής της εργασιακής σχέσεως, δηλαδή την παρέμβαση στην υφιστάμενη εργασιακή σχέση, είναι η παρέμβαση ενός τρίτου προσώπου, του έμμεσου εργοδότη, ο οποίος πρόκειται να ασκήσει το σημαντικότερο μέρος των εργοδοτικών εξουσιών. Αυτή είναι η διάσπαση της εργοδοτικής ιδιότητας. Όμως, αντίθετα με τον γνήσιο δανεισμό, ο εργοδότης με τον οποίο συνάπτεται η σύμβαση, δεν είναι ποτέ αυτός για τον οποίο εργάζεται ο εργαζόμενος. Άλλοι όροι που έχουν χρησιμοποιηθεί για να περιγράψουν τον θεσμό είναι οι' «ανάδοχος εργοδότης», «επιχείρηση – χρήστης», «απασχόληση απόσπασης». Αν και η προστασία της ανθρώπινης αξιοπρέπειας, άλλωστε, δεν αποτελεί ζήτημα ορολογίας, αλλά ουσιαστικής ανάπτυξης των έννομων σχέσεων.

Πριν το 2001 στην Ελλάδα, είχαν συσταθεί εταιρείες οι οποίες, με τη μορφή των συμβάσεων έργου ή της παροχής υπηρεσιών, παραχωρούσαν μισθωτούς σε άλλες επιχειρήσεις με σκοπό το κέρδος. Παρά το γεγονός, όμως, ότι απαγορευόταν νομοθετικά η διαμεσολάβηση στην αγορά εργασίας, δεν φαίνεται να αναπτύχθηκε ιδιαίτερος προβληματισμός σχετικά με τη σύνδεση του κατ' επάγγελμα δανεισμού με τη μεσιτεία. Πάντως είναι δεκτή η άποψη ότι ο κατ' επάγγελμα δανεισμός δεν απαγορεύεται από τις διατάξεις για τη μεσιτεία εργασίας με το επιχείρημα ότι δεν δημιουργείται συμβατικός δεσμός μεταξύ του εργαζομένου και της επιχείρησης στην οποία παραχωρείται.

Η προσωρινή απασχόληση οφείλει να είναι σημαντικός διάυλος προς τη σταθερή απασχόληση και μηχανισμός καταπολέμησης της ανεργίας και μάλιστα επαγγελματικής επανένταξης για ορισμένες ευπαθείς κατηγορίες εργαζομένων. Η προσωρινή απασχόληση εμφανίστηκε γιατί επιτελεί τη λειτουργία της σύμβασης δοκιμής στο πλαίσιο των δράσεων επαγγελματικής επιμόρφωσης. Οι εταιρείες προσωρινής απασχόλησης διευκολύνουν σε μεγάλο βαθμό τις επιχειρήσεις στην εξεύρεση ανθρώπινου δυναμικού. Οι εργαζόμενοι αυτοί έχουν ήδη αξιολογηθεί σε σύντομο χρονικό διάστημα και με αξιόπιστο τρόπο. Οι περισσότερες περιπτώσεις προσφυγής στην προσωρινή απασχόληση αφορούν σε ικανοποίηση έκτακτων αναγκών, που παρουσιάστηκαν στην επιχείρηση του έμμεσου εργοδότη, αλλά αυτό δεν είναι απαγορευτικό για την επέκταση και σε άλλες ανάγκες. Στο εσωτερικό επίπεδο είναι οι επιλογές, που πρέπει να είναι ευέλικτες ως προς τη διαχείριση του χρόνου εργασίας των μισθωτών, έτσι ώστε οι διακυμάνσεις της παραγωγικής διαδικασίας, που προκαλούνται από τη ζήτηση της αγοράς, να αντιμετωπίζονται άμεσα. Στο εξωτερικό επίπεδο είναι το επί πλέον προσωπικό, που παρέχεται σε σύντομο χρονικό διάστημα και με αξιόπιστο τρόπο, επίπεδο στο οποίο ακριβώς οι εταιρείες προσωρινής απασχόλησης διαδραματίζουν σημαντικότερο ρόλο.

Οι επιχειρήσεις προσωρινής απασχόλησης αναλαμβάνουν την πλήρη διαχείριση της εργασιακής κατάστασης, όπως την καταβολή της μισθοδοσίας, την ασφαλιστική τακτοποίηση και όλες τις προβλεπόμενες υποχρεώσεις προς δημόσιους οργανισμούς. Δεν παύουν όμως να δημιουργούν εντάσεις ως μηχανισμός διαφοροποίησης των εργαζομένων, οι οποίοι είναι «εκ φύσεως νομαδικοί» σε μεγαλύτερο βαθμό από τους άλλους εργαζομένους και ως ένα βαθμό επιδεκτικοί εκμεταλλεύσεως, ενώ τους ανατίθενται συχνά οι πλέον επικίνδυνες ή οι λιγότερο ενδιαφέρουσες εργασίες. Ο εργαζόμενος δε σε μια τέτοια επιχείρηση δεν καταφέρνει μετά στο τέλος των διάφορων συμβάσεων να εξασφαλίσει μια σταθερή απασχόληση. Βρίσκεται στο περιθώριο του ομαλού εργασιακού βίου και αυτό γιατί η εργασία αυτή αποτελεί τη μοναδική του ευκαιρία για την εξασφάλιση ενός εισοδήματος. Πρόκειται για τις ακραίες μορφές επαγγελματικής περιθωριοποίησης και ανασφάλειας. Με αυτή τη κατάσταση δυσχεραίνεται και η δράση των συνδικαλιστικών οργανώσεων με τις επιχειρήσεις να αδιαφορούν οι ίδιες για την επαγγελματική επιμόρφωση και τη διαχείριση της σταδιοδρομίας των μισθωτών τους. Όσον αφορά στα χαρακτηριστικά των εργαζομένων δεν υπάρχουν

ολοκληρωμένα στοιχεία, γιατί οι επίσημες στατιστικές δεν περιλαμβάνουν όλους τους απασχολούμενους, που παρέχουν τις υπηρεσίες τους μέσω τρίτων με τη μορφή της σύμβασης έργου, και οι οποίες σε πολλές περιπτώσεις υποκρύπτουν σύμβαση προσωρινής απασχόλησης. Αντίθετα στη χώρα μας ελάχιστος αριθμός εταιρειών προσωρινής απασχόλησης δραστηριοποιούνται, δηλαδή μόνο 14 εταιρείες. Οι τρεις σημαντικότερες πολυεθνικές εταιρείες του κλάδου είναι η Manpower, η Randstad και η Adecco. Οι εργαζόμενοι απασχολούνται σε ειδικότητες χαμηλής ειδίκευσης. Η διάρκεια των παραχωρήσεων, επίσης, ποικίλλει καθώς διαπιστώνεται μια εξαιρετικά βραχύχρονη διάρκεια των παραχωρήσεων. Η κατανομή όσον αφορά στο φύλο, φαίνεται να είναι ισόρροπη. Όπως και στις περισσότερες χώρες η μεγάλη πλειοψηφία των προσωρινώς απασχολούμενων είναι νέοι, δηλαδή κάτω των τριάντα ετών. (Παπαδημητρίου, 2007)

Μέρος Πρώτο - Το ελληνικό θεσμικό πλαίσιο για τις δραστηριότητες των Επιχειρήσεων Προσωρινής Απασχόλησης

1.1 Η προσωρινή απασχόληση στο πλαίσιο της ευέλικτης απασχόλησης

Αν πριν από δέκα χρόνια λέγαμε σε γενικές γραμμές ότι η οκτάωρη ανά ημέρα και πενθήμερη ανά εβδομάδα εργασία με πάγιο μισθό ή ημερομίσθιο με σύμβαση αορίστου χρόνου κάποιου, που εργάζεται στις εγκαταστάσεις της εταιρείας από την οποία πληρώνεται και για την οποία παρέχει έργο ή υπηρεσίες, ήταν μια «τυπική» μορφή απασχόλησης, που ανταποκρινόταν στην πλειονότητα των υπαλλήλων και εργατοτεχνιτών, τώρα οποιαδήποτε κατάσταση εξαρτημένης σχέσης εργασίας παρεκκλίνει από το προαναφερθέν μοντέλο ονομάζεται «ευέλικτης μορφής εργασία».

Σύμφωνα με τη νομοθεσία, ως σύμβαση εξαρτημένης εργασίας μπορεί να χαρακτηριστεί η σύμβαση βάσει της οποίας ο εργαζόμενος προσλαμβάνεται στην υπηρεσία του εργοδότη, για ορισμένο ή αόριστο χρόνο, και υπόσχεται να του παρέχει σωματική ή πνευματική εργασία έναντι αμοιβής, που συμφωνείται ρητά ή σιωπηρά μεταξύ τους. Κύριο χαρακτηριστικό στοιχείο της σύμβασης εξαρτημένης εργασίας, το οποίο διαφοροποιεί τη σύμβαση αυτήν από άλλες συμβάσεις παροχής εργασίας, είναι το στοιχείο της εξάρτησης, το γεγονός δηλαδή ότι ο εργαζόμενος υπόκειται κατά την παροχή της εργασίας του στον έλεγχο του εργοδότη και είναι υποχρεωμένος να ακολουθεί τις οδηγίες του σχετικά με τον τρόπο, τον τόπο και τον χρόνο παροχής της εργασίας του, καθώς και να δέχεται την εποπτεία του προς διαπίστωση του γεγονότος ότι συμμορφώνεται με τις οδηγίες αυτές.

Σχηματικά πολύ εύστοχα παρουσιάζονται οι εκφάνσεις της ευέλικτης μορφής εργασίας από ένα πίνακα του Γαβρόγλου σε σχετική μελέτη ως οι παρεκκλίσεις του παραπάνω μοντέλου. Στοιχεία αυτού του πίνακα θα προσπαθήσουμε να θίξουμε και παρακάτω, μιας και είναι αυτού του είδους η απασχόληση, που προάγεται από τις δραστηριότητες των επιχειρήσεων προσωρινής απασχόλησης.

(Γαβρόγλου, 2006) (Ευστρατόγλου, 2015) (Κούγιας, 2016)

Πίνακας 1: Η τυπολογία της ευελιξίας

	ΕΣΩΤΕΡΙΚΗ Της εργασίας	ΕΞΩΤΕΡΙΚΗ Των συμβάσεων εργασίας
ΠΟΙΟΤΙΚΗ Λειτουργική	1. αναδιοργάνωση της εργασίας: <ul style="list-style-type: none"> • Διεύρυνση δεξιοτήτων-κατάρτιση • Ομαδική εργασία • Εναλλαγή καθηκόντων • ομάδες έργου 	3. εξωτερίκευση δεξιοτήτων: <ul style="list-style-type: none"> • Υπεργολαβία, • Τηλεργασία • αυτοαποσχόληση • Δικτύωση επιχειρήσεων
ΠΟΣΟΤΙΚΗ Αριθμητική	2. αναδιοργάνωση του χρόνου εργασίας: <ul style="list-style-type: none"> • υπερωρίες • Διευθέτηση του χρόνου εργασίας, • εκούσια μερική απασχόληση 	4. εξωτερίκευση του χρόνου εργασίας: <ul style="list-style-type: none"> • προσωρινή απασχόληση, • ακούσια μερική απασχόληση, • απολύσεις-προσλήψεις, • αδήλωτη εργασία

Είναι εύκολο πλέον να αντιληφθούμε ότι τα παραπάνω μέτρα μπορούν να ισχύσουν σωρευτικά και ταυτόχρονα. Δηλαδή είναι διαδεδομένο ιδίως στους νέους, που εισέρχονται στην αγορά εργασίας χωρίς προϋπηρεσία να εργάζονται με ευέλικτο ωράριο βαρδιών μερικής απασχόλησης με σύμβαση ορισμένου χρόνου και με τρόπο τέτοιο ώστε και με την πάροδο των ετών ωριμάνσεως να μην είναι σε θέση να αξιώσουν καλύτερη μεταχείριση, παρότι δεν θα θεωρούνται πια ανειδίκευτοι και άρα θα παραμένουν ευάλωτοι. Άλλες πρακτικές εφαρμόζονται στην διαχείριση των υπερωριών ώστε να απασχολούνται περισσότερο οι εργαζόμενοι, όταν υπάρχει φόρτος εργασίας χωρίς να αμείβονται επιπλέον και στον αντίποδα να εργάζονται λιγότερο την περίοδο που θα τους έχουν λιγότερο ανάγκη. Παρατηρείται τώρα που τα επιπλέον επιδόματα με την λήξη των εκάστοτε συλλογικών συμβάσεων εργασίας έχουν καταστεί ατομικός όρος στην σύμβαση εργασίας, οι υπερωρίες με τροποποίηση της σύμβασης να μην αμείβονται, ώστε να μην μειωθεί η αμοιβή στα νέα κατώτατα όρια του βασικού μισθού, εφόσον το επίδομα ελευθεριότητας του εργοδότη μπορεί να συμψηφιστεί με τις αποδοχές της υπερωριακής απασχόλησης. Επίσης, συχνό φαινόμενο πλέον είναι ο εργαζόμενος να μην αμείβεται βάσει μισθού ή ημερομισθίου αλλά βάσει μισθού υπολογιζόμενου κατ' αναλογία της κυμαινόμενης ωριαίας απασχόλησης, που μπορεί να τον χρειαστεί ο εργοδότης ακόμη και με ατομικές συμβάσεις όπου δεν αναγράφεται ο βασικός μισθός με τον οποίο υπολογίστηκε η αμοιβή αλλά το ωριαίο αντιμισθίο, που προκύπτει από την

αναγωγή. Όμως, αυτό το φαινόμενο παίρνει άλλες διαστάσεις όταν πρόκειται για την κατ' εξοχήν επιχειρηματική δραστηριότητα των επιχειρήσεων προσωρινής απασχόλησης. (Βέργου, Σταμάτη, & Συριόπουλος, 2015)

1.2 Γνήσιος και κατ' επάγγελμα δανεισμός

Γενικός νομοθετικός ορισμός για την έννοια του εργοδότη δεν υπάρχει. Έτσι ο προσδιορισμός της γενικής έννοιας του εργοδότη αφήνεται στην επιστήμη. Η αφετηρία του ορισμού έγκειται στην έννοια της σύμβασης εξαρτημένης εργασίας. Με τις νέες, όμως, μορφές οργάνωσης του κεφαλαίου την εξαγωγή της μισθωτής εργασίας και την διάδοση του δικτύου επιχειρήσεων αρχίζει να αποκτάει σημασία για το Εργατικό Δίκαιο η θεωρία της άρσης ή κάμψης της νομικής προσωπικότητας του εργοδότη.

Αν ο εργοδότης μπορεί να είναι και αρχηγός της εκμετάλλευσης, τότε δεν έχει μόνο συμβατικές υποχρεώσεις, αλλά και υποχρεώσεις δημοσίου δικαίου, που του διευρύνουν το ρόλο στην άσκηση δημοσίων καθηκόντων. Πολλές από τις υποχρεώσεις του εργοδότη, αναφέρονται στις σχέσεις του εργοδότη με τρίτους, όπως είναι το κράτος, οι ασφαλιστικοί οργανισμοί και οι συνδικαλιστικές οργανώσεις. Η ένταξη δε του μισθωτού στην εκμετάλλευση αποτελεί πηγή δημιουργίας ενοχών. Η έννοια του εργοδότη διακρίνεται και από την έννοια του επιχειρηματία. Ο εργοδότης υπολαμβάνεται ως υποκείμενο στις εργασιακές σχέσεις, ενώ ο επιχειρηματίας ως υποκείμενο στις επιχειρηματικές σχέσεις. Η προστασία της εργασίας διαφοροποιείται ανάλογα με τις οικονομικές αναγκαιότητες της επιχείρησης.

Το πρόβλημα της κατάτμησης της εργοδοτικής ιδιότητας και ο λειτουργικός χαρακτήρας της εντοπίζεται στο πρόβλημα ότι υπάρχουν πολλές περιπτώσεις όπου ο μισθωτός, όχι μόνο δεν γνωρίζει προσωπικά τον εργοδότη του, αλλά και δεν μπορεί να προσδιορίσει την ταυτότητά του. Το θέμα αυτό αποτελεί και το βασικότερο πρόβλημα στις τριμερείς σχέσεις εργασίας. Καθίσταται περίεργο φαινόμενο να μην ξέρει ο μισθωτός από ποιον θα διεκδικήσει τα δικαιώματά του. Η επιστήμη δέχεται ότι στις περιπτώσεις που ένας τρίτος, χωρίς να είναι συμβαλλόμενος στην σύμβαση εργασίας, απασχολεί για δικό του λογαριασμό ένα μισθωτό, γίνεται κατάτμηση της

ιδιότητας του εργοδότη και έχουμε δύο μερικούς εργοδότες: τον αρχικό και τον μεταγενέστερο. Η κατάτμηση της ιδιότητας του εργοδότη στις περιπτώσεις αυτές είναι αποτέλεσμα της ανάμειξης κάποιου τρίτου προσώπου, σύμφωνα με τις αρχές του ιδιωτικού δικαίου (εκχώρηση, σύμβαση υπέρ τρίτου), σε μια σχέση εργασίας που υπάρχει ήδη (περίπτωση δανεισμού μισθωτού). Το ίδιο συμβαίνει και στη de facto ανάμειξη ενός τρίτου προσώπου ή στην έμμεση σχέση εργασίας.

Το θέμα της κατάτμησης της εργοδοτικής ιδιότητας παίρνει νέες διαστάσεις σήμερα με τις νέες μορφές οργάνωσης του κεφαλαίου, τις υπεργολαβίες, την εξαγωγή της μισθωτής εργασίας (outsourcing), τις επιχειρήσεις προσωρινής απασχόλησης και με τις συμφωνίες τύπου δικαιόχρησης.

Πρόκειται για περιπτώσεις όπου ορισμένα πρόσωπα, χωρίς να απασχολούν το μισθωτό για δικές τους ανάγκες αποκτούν το χρίσμα του εργοδότη από τον νόμο. Περιπτώσεις όπου ο νομοθέτης κρίνει αναγκαίο ορισμένες εξουσίες ή υποχρεώσεις να ανήκουν σε πρόσωπα διαφορετικά από τον φυσικό εργοδότη. Δημιουργείται μια κατηγορία από «μερικούς εργοδότες κατ' απονομήν». Η ιδιότητα του εργοδότη έχει λειτουργικό χαρακτήρα, αποτελεί την περιληπτική έκφραση μια σειράς από δικαιώματα και υποχρεώσεις πολλές από τις οποίες είναι δημοσίου δικαίου, που η άσκησή τους αποτελεί λειτουργήμα. Αυτά τα δικαιώματα και αυτές οι υποχρεώσεις κανονικά ανήκουν στο φυσικό εργοδότη, μπορεί όμως να απονεμηθούν και σε τρίτους, όταν έτσι εξασφαλίζεται καλύτερα η άσκησή τους.

Υπάρχουν συγκεκριμένες περιπτώσεις κατάτμησης της εργοδοτικής ιδιότητας, που προβλέπονται βάσει σύμβασης. Μία πρώτη περίπτωση είναι η απλή σύμβαση δανεισμού μισθωτού (παραχώρησης). Σε αυτή τη περίπτωση υπάρχει συμφωνία ανάμεσα σε έναν εργοδότη και ένα τρίτο για προσωρινή παραχώρηση της εργασίας του μισθωτό προς τον τρίτο. Αυτό αποτελεί τον γνήσιο δανεισμό. Η συμφωνία για τον δανεισμό μισθωτού είναι νόμιμη (ΑΚ άρθρα 651, 361, 648) αλλά απαιτείται η συναίνεση του μισθωτού. Επίσης, μπορεί να αποτελεί αντικείμενο μιας συνολικής συμφωνίας με τρίτα πρόσωπα οπότε έχουμε τριμερή συμβατική σχέση ελεύθερα (ΑΚ 361), μεταξύ του παλιού, του νέου εργοδότη και του μισθωτού, γιατί σε αυτήν την περίπτωση ο μισθωτός γίνεται αντισυμβαλλόμενος του τρίτου. Υπάρχουν και διάφορες εναλλακτικές λύσεις λοιπόν. Προβλέπεται, ακόμη, περίπτωση διμερούς συμφωνίας μεταξύ δύο επιχειρήσεων για την παραχώρηση των υπηρεσιών ενός

μισθωτού από την μια στην άλλη με την συναίνεση του μισθωτού, για αόριστο ή για ορισμένο χρόνο. Ο τρίτος που χρησιμοποιεί τις υπηρεσίες του δανειζόμενου μισθωτού αποκτά την ιδιότητα του εργοδότη χωρίς να αποβάλει την αντίστοιχη ιδιότητα ο παλιός. Πρόκειται για τη πιο κλασική περίπτωση διάσπασης των ιδιοτήτων του εργοδότη. Ο νέος εργοδότης μόνο μετά από εντολή του παλιού εργοδότη ως αντιπρόσωπός του μπορεί να καταγγείλει την σύμβαση. Ο νέος εργοδότης, ο δευτερογενής, οφείλει να απασχολεί τον μισθωτό σύμφωνα με τους όρους της σύμβασης εργασίας του γιατί ως εκδοχέας της αξίωσής του για την παροχή εργασίας είναι δανειστής της αξίωσης με το ίδιο περιεχόμενο. Αν ο δευτερογενής εργοδότης θελήσει να επιβάλει νέους όρους, ο μισθωτός δικαιούται να μη συμμορφωθεί με αυτούς, οπότε έχει την ευθύνη ο πρωτογενής. Αν τους αποδεχθεί τότε συνάπτεται συμπληρωματική προσωρινής ισχύος σύμβαση, που δεσμεύει αποκλειστικά το μισθωτό και τον νέο εργοδότη και όχι τον αρχικό εργοδότη. Ο εργοδότης που δανείζεται το μισθωτό ασκεί το διευθυντικό δικαίωμα κατά την διάρκεια της παραχώρησης με τους περιορισμούς και το περιεχόμενο που θα ασκούσε ο αρχικός εργοδότης.

Υπάρχουν συγκεκριμένες, όμως, περιπτώσεις κατάτμησης της εργοδοτικής ιδιότητας που προβλέπονται βάσει νόμου. Εδώ οι εργοδότες ονομάζονται μερικοί εργοδότες «κατ' απονομήν». Μιας μορφής εργοδότης είναι ο πλασματικός εργοδότης. Υπάρχουν φορές που ο νομοθέτης φορτώνει με την άσκηση ορισμένων εργοδοτικών εξουσιών ή με υποχρεώσεις τρίτα πρόσωπα που ούτε ανάμιξη στη σχέση εργασίας έχουν ούτε πορίζονται καμιά ωφέλεια έστω και έμμεση από την εργασία των μισθωτών. Άλλης μορφής αφηρημένος και ο συγκεκριμένος εργοδότης. Οι νόμιμοι εκπρόσωποι καλούνται συγκεκριμένοι εργοδότες, σε αντίθεση με αυτούς που αντιπροσωπεύουν οι οποίοι καλούνται αφηρημένοι εργοδότες. Ένας όμιλος εταιριών μπορεί να θεωρείται ως ενιαίος εργοδότης. Ο όμιλος εταιριών χαρακτηρίζεται από κοινή διεύθυνση, κοινή οικονομική πολιτική, κοινή χρηματοδότηση, με μια λέξη, κοινά οικονομικά συμφέροντα. Υπάρχει μια δεσπόζουσα εταιρεία και ελεγχόμενες εταιρείες. Αποτελεί σύνολο ενιαίο οικονομικά, αλλά διασπασμένο από νομικά άποψη.

Άρα, αποτελεί πρόβλημα η ανεύρεση του πραγματικού εργοδότη. Η κοινότητα του κεφαλαίου υπερφαλαγγίζει την ατομικότητα της εργασιακής σχέσης. Ο μισθωτός συνάπτει σύμβαση εργασίας με μια εταιρεία, ενώ η αξιοποίηση της εργασίας γίνεται

από περισσότερες. Κυρίως, όμως, την τελευταία δεκαετία γίνεται με εξαγωγή τμήματος μισθωτής εργασίας σε τρίτες επιχειρήσεις που καλούνται συνήθως και περιφερειακές με την χειροτέρευση των όρων εργασίας. Για τον εντοπισμό του εργοδότη σημαίνει του ότι αναγνωρίζεται αντίστοιχα η ύπαρξη σχέσης εργασίας με τον όμιλο ή με επιμέρους εταιρείες ή με την δεσπόζουσα εταιρεία. Το σύγχρονο δίκαιο των καρτέλ μας δίνει αρκετά παραδείγματα προστασίας των δανειστών από ομίλους επιχειρήσεων. Η εξέλιξη των συναλλαγών δημιουργεί νέα οικονομικά φαινόμενα με τα οποία εκλείπει η νομική ευθύνη του πραγματικού εργοδότη ή καθίσταται αβέβαιο το πρόσωπό του. Το δίκαιο δεν μπορεί να μείνει απαθές μπροστά στο φαινόμενο της εξαφάνισης της νομικής ευθύνης του εργοδότη. Οι νομοθετικές αναγνωρίσεις, όμως, των ομίλων επιχειρήσεων είναι σχετικές γιατί γίνονται σε αναφορά με τα προβλήματα που θέλουν να επιλύσουν (θέματα εταιρείας, εργασιακά, φορολογικά κτλ.).

Επειδή διαφαίνονται οι πολλαπλοί τύποι εργοδοτών, είναι αναγκαία η διαμόρφωση της ευέλικτης έννοιας του εργοδότη. Η κατάτμηση των εργοδοτικών ευθυνών, συμβαίνει κατά κύριο λόγο στο δανεισμό μισθωτού και στο οργανωμένο σύστημα προσωρινής απασχόλησης. Πρόκειται για καταστάσεις μεταφοράς εργοδοτικών ευθυνών σε τρίτους, που οδηγούν σε ολική ευελιξία. Πράγματι οι νέες μορφές οργάνωσης του κεφαλαίου επιχειρούν να απαλλάξουν τους εργοδότες από τις ευθύνες τους με την διασπορά τους ή την μεταφορά τους σε τρίτους. Για την μερική μεταφορά ευθυνών θα γίνει εκτενής αναφορά κατά την ανάλυση των θεσμών του «κατ' επάγγελμα» δανεισμού μισθωτού και της προσωρινής απασχόλησης.

Στη θέση αυτή θα γίνει λόγος για τις μεθόδους ολικής μεταφοράς ευθυνών, που επιχειρούνται με τις υπεργολαβίες και τη εξαγωγή της μισθωτής εργασίας ή κατ' άλλη ορολογία με την προσφυγή σε εξωτερικές πηγές. Η υπεργολαβία και η εξαγωγή της μισθωτής εργασίας νοείται ως η ανάθεση των δραστηριοτήτων μιας επιχείρησης σε τρίτους επιχειρηματίες, που γίνεται με συμβάσεις αστικού δικαίου ή με διάφορους τρόπους ανάμειξης μιας τρίτης επιχείρησης στο έργο μιας άλλης επιχείρησης, που θέτει υπό αμφισβήτηση το ποιος είναι ο εργοδότης. Συνήθως μια τέτοια ανάμειξη δεν συνιστά κατά κυριολεξία αυτοτελή νομική έννοια, ούτε και ο όρος αυτός αποδίδει με ακρίβεια το σύνολο των διαμορφούμενων καταστάσεων. Η υπερεργολαβία αποτελεί εργολαβία και με την έννοια αυτή υποδηλώνει την ανάθεση εκτέλεσης ενός έργου

υλικού ή άυλο σε ένα τρίτο. Παρά την αυτοτέλεια των τρίτων, το δίκαιο της εργασίας και το δίκαιο των κοινωνικών ασφαλίσεων από παλιά ανεγνώριζε τη μίξη συμφερόντων και την δημιουργία κοινών ευθυνών, όπως συμβαίνει με την έννοια του ασφαλιστικού εργοδότη. Το νέο στοιχείο στην οργάνωση του κεφαλαίου και που αφορά τις συμβάσεις έργου βρίσκεται στο γεγονός ότι διευρύνθηκε η αντίληψη για την εξειδίκευση στη βάση νέας οργανωτικής αντίληψης, σύμφωνα με την οποία μια επιχείρηση (αρχικά οι μεγάλες επιχειρήσεις) πρέπει να επικεντρώνει τη μέριμνά της στη διαχείριση κύριων λειτουργιών για την παραγωγική της δραστηριότητα, όπου σε μόνιμη βάση συγκεκριμένοι τομείς εργασίας εξάγονται από την επιχείρηση με την μεταφορά της ευθύνης σε τρίτους. Αυτή η νέα κατάσταση περιγράφεται ως προσφυγή σε εξωτερικές πηγές (outsourcing), που για το εργατικό δίκαιο συνιστά εξαγωγή μισθωτής εργασίας και τελικά μεταφορά εργοδοτικών ευθυνών. Η υποκατάσταση ευθύνης του ενιαίου εργοδότη από διάσπαρτους επιμέρους εργοδότες συνιστά ένα από τα σημαντικότερα νέα προβλήματα του εργατικού δικαίου, γιατί νοθεύει την ενότητα του εργοδότη που σε πολλές περιπτώσεις τον καθιστά αφανή, μεταφέρει συνήθως την ευθύνη σε αφερέγγυους εργοδότες, διευκολύνει την καταστρατήγηση των εργασιακών και ασφαλιστικών δικαιωμάτων, διασπά την ενότητα του προσωπικού με την συνύπαρξη στον ίδιο τόπο μισθωτών διαφόρων εργοδοτών, διασπά και αυτή την έννοια της ενότητας του κλάδου (π.χ. εργασίες τραπεζικές ασκούνται από μη τραπεζικούς) με αποτέλεσμα να περιορίζεται η εμβέλεια παραδοσιακού τύπου συλλογικών συμβάσεων εργασίας. Πράγματι έχει παρατηρηθεί ότι η εξαγωγή αυτή των μισθωτών υπηρεσιών συμπορεύεται με την προσφυγή στις ελαστικές σχέσεις εργασίας. Σε αυτή τη περίπτωση παρατηρείται αποδέσμευση της έννοιας του εργοδότη από την έννοια του αντισυμβαλλόμενου μισθωτού. Το παραδοσιακό δίκαιο ήταν προσανατολισμένο στην σύμπτωση τυπικού και ουσιαστικού εργοδότη, στον φερόμενο αντισυμβαλλόμενο στην σύμβαση εξαρτημένης εργασίας στο πλαίσιο διμερούς σύναψης της σύμβασης εξαρτημένης εργασίας. Με αυτήν την έννοια έχει δυσκολίες να αντιμετωπίσει τις σύγχρονες μορφές αξιοποίησης της εργασίας από τρίτους και τη διάχυση της εργοδοτικής εξουσίας σε πλέγμα σχέσεων συνεργασίας.

Για την άρση αυτών των δυσκολιών, καταρχήν, μπορεί να αξιοποιηθεί η θεωρία της κάμψης ή άρσης της νομικής προσωπικότητας, που ήδη αξιοποιεί το εμπορικό

δίκαιο. Η άρση της αυτοτέλειας προκύπτει από τη διάχυση των δικαιωμάτων και υποχρεώσεων που φέρει το τυπικώς αναγνωρισμένο νομικό πρόσωπο σε τρίτα πρόσωπα. Τελικά η δυνατότητα ευέλικτης επιχειρηματικής δράσης για λειτουργικούς και οικονομικούς λόγους κατά το μέτρο, που συνεπάγεται διασπορά ευθυνών, εύλογα δικαιολογεί για λόγους δημοσίου συμφέροντος τον καταλογισμό υποχρεώσεων ή την αναγνώριση δικαιωμάτων σε ενότητες συμφερόντων, που δεν έχουν επενδυθεί με την νομική κάλυψη της νομικής προσωπικότητας. Οι λύσεις άλλοτε μπορεί να είναι η προσφυγή σε υποκειμενικά κριτήρια, όπως σε περιπτώσεις εικονικού εργοδότη με την υποκατάστασή του από τον ουσιαστικό εργοδότη, και άλλοτε σε αντικειμενικά κριτήρια, όπως στην περίπτωση σύγχυσης διευθυντικών εξουσιών, που δικαιολογεί την παράλληλη εξάρτηση από περισσότερους εργοδότες και την αποδοχή της οικονομικής και κοινωνικής ενότητας ως υποκειμενικού δικαίου. Μπορούν να υπάρξουν ρυθμίσεις για τις συμβάσεις εργολαβίας εταιρειών παροχής υπηρεσιών. Έτσι, αν υπάρχει περαιτέρω ανάθεση του έργου σε τρίτο (καθαρή περίπτωση υπερεργολαβίας) εργολάβος και υπερεργολάβος ευθύνονται εις ολόκληρο για τις πάσης φύσεως αποδοχές και ασφαλιστικές εισφορές. Η μη τήρηση των παραπάνω όρων είτε με τη μη αναγραφή τους στη σύμβαση, είτε με τη μη συμμόρφωση με αυτούς στην πράξη, συνοδεύεται από συγκεκριμένες συνέπειες που δίνουν το δικαίωμα με ορισμένες προϋποθέσεις στον αποδέκτη υπηρεσιών να καταγγείλει τη σύμβαση. Αν η διαπίστωση των παραβάσεων γίνει κατά την παραλαβή του έργου, ο αποδέκτης υπηρεσιών δικαιούται να αρνηθεί την ικανοποίηση των δικαιωμάτων του εργολάβου ο οποίος παράλληλα υποχρεούται να καταβάλλει ο ίδιος τις αποδοχές του εργαζόμενου και τις ασφαλιστικές εισφορές. Η ευθύνη αυτή συντρέχει ανεξάρτητα από το αν το τυχόν οφειλόμενο στον εργολάβο ποσό καλύπτει ή όχι τις οφειλόμενες παροχές στον μισθωτό. Πρακτικά δημιουργείται εγγυητική ευθύνη του αποδέκτη υπηρεσιών. Εννοείται κατά μείζονα λόγο η ευθύνη αυτή συντρέχει, παρ' ότι δεν προκύπτει ευθύνη από το γράμμα του νόμου και στην περίπτωση καταγγελίας της σύμβασης με τον εργολάβο κατά τη διάρκεια εκτέλεσης του έργου. Προβλέπονται και ειδικές διοικητικές κυρώσεις. (Κουκιάδης, 2014)

1.3 Καθεστώς Επιχειρήσεων Προσωρινής Απασχόλησης

Σύμφωνα με έκθεση του Ινστιτούτου Εργασίας της ΓΣΕΕ για τις Επιχειρήσεις Προσωρινής Απασχόλησης αναφέρεται σχετικά ότι «έχει ως αντικείμενο δραστηριότητας την παροχή εργασίας από μισθωτούς της σε άλλον εργοδότη (έμμεσο εργοδότη) με την μορφή προσωρινής απασχόλησης. Ως προσωρινή απασχόληση νοείται η εργασία, η οποία παρέχεται σε άλλον εργοδότη (έμμεσος εργοδότης) για περιορισμένο χρονικό διάστημα από μισθωτό, ο οποίος συνδέεται με τον εργοδότη του (άμεσος εργοδότης) με σύμβαση ή σχέση εξαρτημένης εργασίας αορίστου ή ορισμένου χρόνου.». (Σταμάτη & Συριοπούλου, 2015) (Σκανδάλης, 2015) (Σχίζα, 2016)

Ο κατ' επιχείρηση δανεισμός μισθωτού, σε αντίθεση με απλό δανεισμό, που αναφέραμε προηγουμένως, αποτελεί μια από τις μορφές εναλλακτικής ή άτυπης απασχόλησης (ευέλικτης), με τις οποίες εκδηλώνεται η σύγχρονη ελαστικότητα στην οργάνωση της εργασίας. Αποτελεί αντικείμενο εμπορικής δραστηριότητας της παραχωρούσας επιχείρησης. Η δραστηριότητα αυτή όσον αφορά στις σχέσεις με τους εργαζομένους συνδέεται με την ευκαιριακή ή την προσωρινή εργασία, γιατί η εργασία προσφέρεται για ορισμένο σύντομο χρονικό διάστημα. Γι' αυτό επικράτησε να λέγονται οι επιχειρήσεις αυτές προσωρινής απασχόλησης. Το μισθωτό τον προσλαμβάνει η επιχείρηση, που οργανώνει την παραχώρηση και αυτή τον αμείβει. Συνεπώς η σύμβαση εργασίας υπάρχει ανάμεσα σε αυτούς τους δύο. Ως τριγωνική σχέση εντάσσεται στις τριμερείς σχέσεις εργασίας και ίσως αποτελεί την πιο αμφισβητούμενη μορφή της. Αναπτύχθηκε στο περιθώριο του νόμου. Μετατράπηκε γρήγορα σε επιχείρηση εμπορίας των αποκλεισμένων εργαζομένων, πρωτίστως των μεταναστών. Ο θεσμός αυτός διαφέρει από την μεσιτεία εργασίας, που απαγορεύεται, και από την υπερεργολαβία και για αυτό μπόρεσε και αναπτύχθηκε. Οι καταγγελίες για σύγχρονο εμπόριο της ανθρώπινης εργασίας υπήρξαν πολλές. Το δίλλημα για τους νομοθέτες ήταν η απαγόρευση ή η ρύθμιση. Η προσωρινή απασχόληση τελικά εντάσσεται στο πλαίσιο των νέων μορφών εργασιακών σχέσεων. Παράλληλα ζητήθηκε η αξιοποίησή της για συγκεκριμένους σκοπούς, γεγονός που δήλωνε την αναγνώριση της συμβολής της στη λειτουργία της αγοράς εργασίας και στην απασχόληση. Οι ιδιωτικές επιχειρήσεις προσωρινής απασχόλησης (ΕΠΑ) έχουν ήδη οργανωθεί σε εθνικές ομοσπονδίες, που στην συνέχεια συνέστησαν αναγνωρισμένη διεθνή οργάνωση, γνωστή ως CIETT, νυν WEC, με παράρτημα στην Ευρώπη την EUROCIETT. Είναι χαρακτηριστικό ότι στην ΕΕ η μορφή αυτή απασχόλησης είναι η μόνη για την οποία δεν έγινε δυνατή η σύναψη ευρωπαϊκής συλλογικής συμφωνίας,

γιατί αντέδρασαν οι εργοδότες σε συγκεκριμένες ρυθμίσεις. Στη συνέχεια η Ευρωπαϊκή Επιτροπή επιχείρησε την προώθηση οδηγίας, η οποία τελικά δημοσιεύτηκε το 2008, Οδηγία 2008/104/EK.

Τα στοιχεία της έννοιας της προσωρινής απασχόλησης έγκειται σε τρία σημεία, πρώτον, στη σύμβαση εργασίας με το πρόσωπο, που αναλαμβάνει να προσλάβει το μισθωτό με την οποία εξομοιώνεται και η σχέση εργασίας με αποτέλεσμα να προστατεύεται ο εργαζόμενος από τις ακυρότητες, έπειτα, στην παροχή εργασίας σε τρίτο πρόσωπο, που συνδέεται με τον προσλαμβάνοντα με ίδια συμφωνία με ευθύνη του τρίτου για την εκπλήρωση της εργασίας και τέλος, στην παροχή εργασίας για ορισμένο χρονικό διάστημα.

Οι εταιρείες αυτές ασκούν πολλαπλές δραστηριότητες, όπως διαμεσολάβηση στην προσωρινή απασχόληση, προώθηση στελεχών, επαγγελματική κατάρτιση, υπηρεσίες επανατοποθέτησης στην αγορά (outplacement). Τις μόνες παράλληλες δραστηριότητες που επιτρέπει είναι η μεσολάβηση για εξεύρεση εργασίας για την οποία έχει γίνει αναγγελία έναρξης στην Διεύθυνση Απασχόλησης του Υπουργείου Εργασίας πδ 160 / 1999, η αξιολόγηση ή και κατάρτιση ανθρωπίνου δυναμικού, συμβουλευτική για επαγγελματικό προσανατολισμό και ως ιδιωτικό γραφείο ευρέσεως εργασίας. Ουσιαστικά αναλαμβάνει ρόλο τράπεζας εργασίας. Στο ερώτημα γιατί αυτή τη μορφή μεσολάβησης για απασχόληση δεν την ανέθεσε ο νομοθέτης στον ΟΑΕΔ, η προβαλλόμενη απάντηση είναι η αποτυχία του ΟΑΕΔ να διαχειριστεί την απασχόληση και την ανεργία. Τα ιδιαίτερα προβλήματα από τη λειτουργία της τριμερούς σχέσης συνίστανται στην κατανομή δικαιωμάτων και υποχρεώσεων ανάμεσα στα τρία μέρη. Ο μισθωτός προσλαμβάνεται από την ΕΠΑ και ανήκει στο προσωπικό της. Η ΕΠΑ ως άμεσος εργοδότης έχει τις υποχρεώσεις και τα δικαιώματα κάθε εργοδότη με την επιφύλαξη παράλληλων ή πρόσθετων δικαιωμάτων του έμμεσου εργοδότη, τον οποίο βαρύνουν και υποχρεώσεις δημοσίου δικαίου. Η προηγούμενη της προσωρινής απασχόλησης σύναψη έγγραφης σύμβασης εργασίας με τους υποχρεωτικούς όρους αποτελεί προϋπόθεση για την παροχή εργασίας με την μορφή αυτή. Θα πρέπει να δεχθούμε ότι η παραβίαση αυτή των όρων καθιστά την παροχή εργασίας στον έμμεσο εργοδότη κανονική σύμβαση εργασίας με αυτόν και δεν λειτουργεί η τριγωνική σχέση.

Ειδικότερα οι όροι εργασίας στους οποίους συμπεριλαμβάνονται και οι αποδοχές του προσωρινά απασχολουμένου είναι τουλάχιστον αυτοί που θα εφαρμόζονταν αν οι εργαζόμενοι είχαν προσληφθεί ευθέως από τον έμμεσο εργοδότη για την ίδια θέση, μια ρύθμιση, που δεν ισχύει στην απλή σύμβαση δανεισμού. Μέριμνα λαμβάνεται ακόμα για τα συλλογικά δικαιώματα. Ο νόμος αναφέρει ότι είναι άκυρη οποιαδήποτε ρήτρα με την οποία άμεσα ή έμμεσα παρεμποδίζεται το συνδικαλιστικό δικαίωμα. Η σύναψη επιχειρησιακής ΣΣΕ είναι νομικά δυνατή. Η σύναψη κλαδικής ΣΣΕ παρουσιάζει προβλήματα, γιατί με τα παραδοσιακά κριτήρια δύσκολα μπορούν οι ΕΠΑ να θεωρηθούν ως κλάδος. Ωστόσο αυτές έχουν συγκροτήσει αυτοτελή συνδικαλιστική οργάνωση. Προβλέπεται ότι οι προσωρινά απασχολούμενοι συνυπολογίζονται κατά τον υπολογισμό του ορίου που απαιτείται για την σύσταση οργάνων εκπροσώπησης των εργαζομένων στην επιχείρηση προσωρινής απασχόλησης. Η συναρίθμηση αυτή πρέπει να ισχύει και σε περίπτωση που αφορά άσκηση δικαιωμάτων που παρέχει ο νόμος στον προσωρινώς εργαζόμενο στην επιχείρηση – χρήστη, όπως και στα θέματα υγείας και ασφάλειας ή για την σύναψη επιχειρησιακής ΣΣΕ.

Όσον αφορά τις σχέσεις δευτερογενούς (έμμεσου) εργοδότη και μισθωτού, το βασικό στοιχείο είναι η δέσμευση άμεσου εργοδότη από τους όρους της έγγραφης σύμβασης. Ουσιαστικά όπως και στον απλό δανεισμό ο πρωτογενής εργοδότης εκχωρεί την αξίωσή του για εργασία στον έμμεσο εργοδότη. Ο δευτερογενής ή έμμεσος εργοδότης ασκεί το διευθυντικό δικαίωμα και βαρύνεται με την υποχρέωση πρόνοιας και με όλες τις υποχρεώσεις που απορρέουν από την αρχή της μη διάκρισης. Ο νομοθέτης προς άρση κάθε αμφιβολίας ρητά προβλέπει την άμεση ευθύνη του για την υγιεινή και ασφάλεια και προσδιορίζει ορισμένες συναφείς υποχρεώσεις καθώς και την δική του ευθύνη για αποζημίωση. Η ισότητα στην προστασία για υγιεινή και ασφάλεια για τους προσωρινά απασχολούμενους θεωρείται δικαίωμά τους. Τον καθιστά αλληλέγγυο και εις ολόκληρον υπεύθυνο με τον πρωτογενή εργοδότη για τις μισθολογικές αξιώσεις του μισθωτού και τις ασφαλιστικές εισφορές. Διπλή υποχρέωση ενημέρωσης στον έμμεσο εργοδότη. Η μια αφορά την ενημέρωση των προσωρινώς απασχολούμενων για τις κενές θέσεις εργασίας, η άλλη την ενημέρωση των εκπροσώπων των εργαζομένων για τον αριθμό των προσωρινώς

απασχολουμένων, το σχέδιο χρήσης προσωρινώς απασχολουμένων και τις προοπτικές πρόσληψης απευθείας από αυτόν.

Όσον αφορά τις σχέσεις των δύο εργοδοτών αυτές διέπονται από τη μεταξύ τους συμφωνία, που είναι μια σύμβαση προμήθειας εργασίας, τους όρους γραπτής σύμβασης εργασίας, που είναι υποχρεωτικοί και για τους δύο εργοδότες και τους περιορισμούς του νόμου. Ο νόμος αναφέρει ως αναγκαίο περιεχόμενο της μεταξύ τους σύμβασης τον καθορισμό του τρόπου αμοιβής και ασφάλισης του εργαζομένου για τον χρόνο παροχής εργασίας. Ακόμη πρέπει από την πλευρά του έμμεσου εργοδότη να προσδιορίζονται τα απαιτούμενα επαγγελματικά προσόντα, η ειδική ιατρική παρακολούθηση, τα ιδιαίτερα χαρακτηριστικά της θέσης και οι ιδιαίτεροι κίνδυνοι που διατρέχει ο εργαζόμενος με την συγκεκριμένη εργασία. Τα στοιχεία αυτά ο άμεσος εργοδότης υποχρεούται να τα γνωστοποιεί στους εργαζομένους.

Ο νόμος θεσπίζει απόλυτη απαγόρευση για οποιαδήποτε χρηματική επιβάρυνση του μισθωτού. Και ως προς τις κυρώσεις, πέρα από τις ακυρότητες ρητρών αντίθετων προς τους απαγορευτικούς κανόνες, προβλέπονται πρόστιμα, η προσωρινή διακοπή και η ανάκληση της αδείας λειτουργίας των επιχειρήσεων προσωρινής απασχόλησης καθώς και ποινικές κυρώσεις. (Κουκιάδης, 2014)

1.3.1 Η προσωρινή απασχόληση ως ατυπική μορφή απασχόλησης

Η εμφάνιση και ανάπτυξη της προσωρινής απασχόλησης συνδέεται με την αναζήτηση από τις επιχειρήσεις της ευελιξίας σε σχέση με τη διαχείριση του παράγοντα εργασία και συγκαταλέγεται στις άτυπες ή ατυπικές μορφές απασχόλησης. Η ατυπική απασχόληση αποτελεί τη μορφή εργασίας, η οποία αποκλίνει από το πρότυπο απασχόλησης, το οποίο παραδοσιακά αναπτύχθηκε στη βιομηχανική εποχή. Η σύμβαση, λοιπόν, αορίστου χρόνου πλήρους απασχόλησης στην οποία εμπλέκονται μόνο δύο πρόσωπα και η οποία εκτελείται κατά βάση στο εργοστάσιο ή στο γραφείο του εργοδότη είναι το πρότυπο της εργασιακής συμβάσεως. Αντιστοίχως ως άτυπες ή ατυπικές μορφές απασχόλησης είναι οι συμβάσεις ορισμένου χρόνου, οι συμβάσεις μερικής απασχόλησης, η κατ' οίκον απασχόληση ή η τηλεργασία καθώς επίσης και η προσωρινή απασχόληση. Και αυτό

επιτρέπεται γιατί για τη θεμελίωση της απόκλισης γίνεται επίκληση της συμβατικής ελευθερίας. Όμως, ως αντιστάθμισμα, το σύγχρονο κοινωνικό κράτος, στο πλαίσιο της προστασίας του κοινωνικού δικαιώματος της εργασίας, οφείλει να αποτρέψει μορφές, όρους και πρακτικές οι οποίες εγκυμονούν κινδύνους για τα συμφέροντα των εργαζομένων.

Η αναζήτηση της ευελιξίας εκφράζει τη βούληση των επιχειρήσεων, αφ' ενός να ελαχιστοποιήσουν το κόστος παραγωγής, αφ' ετέρου να επιτύχουν ταχεία προσαρμογή της παραγωγικής διαδικασίας στις ανάγκες της αγοράς σε παγκόσμιο επίπεδο. Με άλλα λόγια, ευελιξία στην εργασία είναι η ποιοτική και ποσοτική προσαρμογή του εργατικού δυναμικού των επιχειρήσεων στις κυμαινόμενες απαιτήσεις της παραγωγής στο πλαίσιο εφαρμογής του νεοφιλελεύθερου προτύπου. Δίνεται έμφαση σε ρυθμίσεις στο επίπεδο της επιχείρησης, αποκλίνοντας μάλιστα από τη θεμελιώδη για το εργατικό δίκαιο αρχή της έννοιας της αυτονομίας της βούλησης. Πρόκειται για σαφή οπισθοδρόμηση, αφού πρόκειται για κυριαρχία του δόγματος της συναλλακτικής ελευθερίας με καθεστώς ανασφάλειας του εργαζομένου. Στην πράξη συνειδητά αποφεύγεται η σύναψη τυπικών συμβάσεων εργασίας, προκειμένου να αποφευχθούν νομικές δεσμεύσεις που προέρχονται από αυτές. Πρόκειται για μορφές συμβάσεων, που επιδιώκουν την καταστρατήγηση προστατευτικού χαρακτήρα κανόνων. Τρεις είναι οι κατευθύνσεις ευελιξίας' πρώτον ως προς τη χρησιμοποίηση της εργασιακής δύναμης, δεύτερον ως προς τις εγγυήσεις που αφορούν το χρόνο απασχόλησης των μισθωτών και ως προς τον καθορισμό των αποδοχών των εργαζομένων. (Παπαδημητρίου, 2007)

1.3.2 Οι διάφορες κατηγορίες της ευελιξίας

Παρακάτω αναλύονται ουσιαστικά οι λόγοι - κατηγορίες περιπτώσεων ευελιξίας διαχείρισης ανθρώπινου δυναμικού - για τους οποίους οι επιχειρήσεις καταφεύγουν στις ΕΠΑ. Η πρώτη κατηγορία χαρακτηρίζεται ως ποσοτική εξωτερική ευελιξία. Αφορά στη διακύμανση του εργατικού δυναμικού της επιχείρησης ανάλογα με τις ανάγκες της, δηλαδή την προσφυγή σε συμβάσεις εργασίας ορισμένου χρόνου ή την καταγγελία με ευχερή τρόπο των υφισταμένων συμβάσεων εργασίας αορίστου χρόνου. Η δεύτερη κατηγορία περιλαμβάνει τις διαδικασίες εξωτερίκευσης του εργατικού δυναμικού, δηλαδή της δυνατότητας απασχόλησης του εργαζόμενου για

λογαριασμό της επιχείρησης, χωρίς όμως τους δεσμούς του εργατικού δικαίου. Αποτελεί την μεταφορά της συμβατικής σχέσης από την επιχείρηση για λογαριασμό της οποίας παρέχονται οι υπηρεσίες, σε έναν άλλο επιχειρηματία. Πρόκειται για ευκαμψία μιας εμπορικής συμβάσεως με έναν προμηθευτή, έναν υποεργολάβο ή μια εταιρεία προσωρινής απασχόλησης. Η ποσοτική εσωτερική ευελιξία συνίσταται, ως τρίτη κατηγορία. Είναι διαφορετική χρησιμοποίηση της εργατικής δύναμης των ήδη απασχολουμένων και σταθερού αριθμού, μισθωτών της επιχείρησης και του χρόνου εργασίας. Μια τέταρτη κατηγορία είναι λειτουργική ευελιξία, που θεωρείται ως ευχέρεια του εργοδότη να χρησιμοποιεί τους μισθωτούς σε διαφορετικά καθήκοντα, και ονομάζεται πολυλειτουργικότητα των εργαζομένων. Τέλος, η πέμπτη κατηγορία αφορά στις αποδοχές των εργαζομένων. Διαφοροποιούνται αυτές ανάλογα με την εξέλιξη του κύκλου εργασιών και των κερδών της επιχείρησης. Γίνεται μείωση, λοιπόν, του σταθερού ποσού του μισθού και δίνεται έμφαση στο κυμαινόμενο τμήμα του. (Παπαδημητρίου, 2007)

1.3.3 Οι λόγοι της αναζήτησης εναλλακτικών μορφών διαχείρισης της εργασίας

Κατά την περίοδο της οικονομικής ανάπτυξης εμφανίζονται μεταβαλλόμενες ποιοτικές απαιτήσεις της παραγωγικής λειτουργίας μέσω της ανάπτυξης μηχανισμών επαγγελματικής επιμόρφωσης. Παρατηρείται η καθιέρωση επιδομάτων παραμονής, συστημάτων προαγωγής κλπ.. Με την επέλευση της ύφεσης δεν κρίνεται πλέον σκόπιμη η δημιουργία αποθεμάτων. Αυτό όμως σημαίνει ότι δεν γίνεται αποδεκτή η απασχόληση εργαζομένων, οι οποίοι δεν είναι απόλυτα αναγκαίοι για την παραγωγική διαδικασία. Γίνεται αξίωση εκ μέρους των επιχειρήσεων για την απόλυτη ελευθερία τόσο ως προς την πρόσληψη, όσο κυρίως ως προς την απόλυση. Η εφαρμογή μιας αναζήτησης τέτοιας ευελιξίας διευκολύνεται από την κατάσταση της αγοράς εργασίας, η οποία χαρακτηρίζεται από την ανεργία και το ευχερές της εξεύρεσης των προς πρόσληψη εργαζομένων. Οι λόγοι επιβολής της ευελιξίας είναι καθαρά οικονομικοί και σε οριακές μόνο περιπτώσεις, όπως π.χ. σε αυτήν της μερικής απασχόλησης, είναι δυνατόν να εντοπίσουμε μια κοινωνική διάσταση, που συνδέεται με τη βούληση των ίδιων των εργαζομένων.

Η αναζήτηση της ευελιξίας «γίνεται σήμερα με την έντονη πρωτοβουλία του κεφαλαίου που, αξιοποιώντας τον ευνοϊκότερο γι' αυτό, σε σύγκριση με το παρελθόν, συσχετισμό δύναμης προσανατολίζεται σε λύσεις, που κατά κανόνα επιβαρύνουν την εργατική πλευρά και την εξωθούν σε πολυποίκιλους συμβιβασμούς υπό το κράτος της ανασφάλειας, που κυριαρχεί στην αγορά εργασίας και της διόγκωσης του φαινομένου της ανεργίας. Είναι προφανές, λοιπόν, ότι η μορφή και το περιεχόμενο της εφαρμοζόμενης ευελιξίας είναι προϊόν συσχετισμού των κοινωνικών δυνάμεων». (Κουζής, 2001) (Παπαδημητρίου, 2007)

1.3.4 Οι συνέπειες των νέων μορφών απασχόλησης

Παράλληλα έτσι με την «κανονική» αγορά εργασίας δημιουργείται μια νέα, η οποία τείνει να περιορίσει το πεδίο ανάπτυξης της παλαιάς, χωρίς βεβαίως και να την καταργεί. Αυτό το φαινόμενο θεωρείται ως απαρχή της λεγόμενης δυαδικής κοινωνίας. Απέναντι σε έναν παραδοσιακό τύπο εργαζομένου, που απελάμβανε συγκεκριμένη ασφάλεια, δημιουργείται ένας νέος τύπος εργαζομένου που παράγει ανασφάλεια ως προς κάποια πτυχή της εργασιακής του ζωής. Σε πολλές επιχειρήσεις δημιουργούνται διάφορες κατηγορίες εργαζομένων. Απέναντι σε ένα πυρήνα εργαζομένων, ο οποίος απασχολείται με τυπική σχέση εργασίας, δημιουργείται μια περιφέρεια η οποία αποτελείται από τους εργαζομένους με σύμβαση ορισμένου χρόνου, τους μερικώς απασχολούμενους, τους προσωρινώς απασχολούμενους, τους κατ' οίκον εργαζόμενους ή τους τηλεεργαζόμενους.

Βασικό πρόβλημα των εργαζομένων με σύμβαση ορισμένου χρόνου είναι η ανασφάλεια και το πρόσκαιρο της αμοιβής, των εργαζομένων με μερική απασχόληση το περιορισμένο της αμοιβής, των εργαζομένων με προσωρινή απασχόληση τόσο η ανασφάλεια της απασχόλησης, όσο και η «αναζήτηση» του πραγματικού εργοδότη, των τηλεεργαζομένων η απομόνωση από τους υπόλοιπους εργαζομένους. Οι ανισότητες επεκτείνονται περαιτέρω και στο πεδίο των συλλογικών εργασιακών σχέσεων, όπου ισχύουν διαφορετικά νομικά καθεστάτα σε διαφορετικούς εργοδότες. Το πρόσκαιρο της απασχόλησης όχι μόνο ωθεί τους εργαζόμενους προς τις συνδικαλιστικές οργανώσεις, αλλά αντίθετα αποτελεί παράγοντα απομάκρυνσής τους από αυτές. Εμφανές είναι το πολύ χαμηλό ποσοστό συνδικαλιστικής πυκνότητας ακόμη και στο μόνιμο προσωπικό. Εννοείται μια πιο

εύκαμπτη διαχείριση του μόνιμου εργατικού δυναμικού, αφού αυτό, εκτεθειμένο στον ανταγωνισμό ενός φθηνού εργατικού δυναμικού, φαίνεται πιο επιρρεπές να συμβιβάζεται μάλλον παρά να συγκρούεται στις σχέσεις του με τον εργοδότη. Κοινό χαρακτηριστικό των ατυπικών μορφών απασχόλησης είναι η έντονη ανασφάλεια, οι υποβαθμισμένες συνθήκες απασχόλησης που δεν αποτελούν άλλες παρά τη μοναδική προσφερόμενη λύση μέσα στις δυσμενείς συνθήκες της αγοράς εργασίας. (Παπαδημητρίου, 2007)

1.3.5 Οι αντιδράσεις και η αποδοχή της νέας μορφής αντιμετώπισης του εργατικού δυναμικού

Οπαδοί του νεοφιλελεύθερου μοντέλου θεωρούν προϋπόθεση της οικονομικής ανάπτυξης την ευελιξία ως προς την απασχόληση εργατικού δυναμικού υιοθετώντας την οικονομική αντίληψη της διαχείρισης της εργατικής δύναμης. Παραγωγικότητα, εξορθολογισμός, αναδιάρθρωση είναι οι λέξεις - συνθήματα των επιχειρήσεων. Η μαζική αύξηση της ανεργίας ήρθε σαν αποτέλεσμα του ότι οι επιχειρήσεις αναγκάστηκαν να απολύσουν, γιατί πιστεύουν ότι συνδέεται αυτό αιτιωδώς με το ότι η εργασιακή δύναμη κοστίζει ακριβά. Στην αντίθετη πλευρά θα λέγαμε ότι οι ατυπικές μορφές απασχόλησης αποτελούν απλώς αποδόμηση του παραδοσιακού προστατευτικού ρόλου του εργατικού δικαίου. Κατά τους υποστηρικτές αυτής της πλευράς η όλη θεωρεία των οπαδών της ευελιξίας δεν αποτελεί παρά προσπάθεια νομιμοποίησης και δημιουργίας εκείνου του ιδεολογικού υποβάθρου που είναι απαραίτητο για την ανάπτυξη της.

Στο ενδιάμεσο υπάρχουν αυτοί που υποστηρίζουν ότι ατυπικές μορφές απασχόλησης μπορούν να αναπτυχθούν ισόρροπα, αρκεί να τεθούν συγκεκριμένοι περιορισμοί και όροι στην ανάπτυξή τους. Το ζητούμενο είναι το πώς θα επιτύχει κανείς μια σύνθεση ανάμεσα στις δύο πτυχές του προβλήματος, πώς θα τις εναρμονίσει και πώς θα συνδυάσει την εφαρμογή των απαιτούμενων, από την οικονομική κατάσταση, μεταρρυθμίσεων της αγοράς εργασίας με την κοινωνική προστασία. Επιζητείται, λοιπόν, ο «εξορθολογισμός» των ατυπικών συμβάσεων, υπό την έννοια της αποφυγής των αρνητικών συνεπειών τους και των καταχρήσεων εκ μέρους της εργοδοτικής πλευράς. Έτσι, ναι μεν γίνεται αποδεκτή η ευελιξία, αλλά

αυτή πρέπει να εντάσσεται σε μια λογική ασφάλειας των εργαζομένων (flexicurity), σαν μια προσπάθεια να αφαιρεθεί η ανασφάλεια.

Οι συνδικαλιστικές οργανώσεις οφείλουν να δημιουργήσουν ευνοϊκό συσχετισμό δυνάμεων και μέσω της συλλογικής διαπραγμάτευσης να σχηματίσουν σχετικούς συμβατικούς κανόνες, που θα επηρεάζουν τη διαμόρφωση του περιεχομένου των ατυπικών μορφών με βελτιωμένους όρους. Μέσω της νομικής - δικαστικής δράσης επιδιώκουν τον επαναχαρακτηρισμό μορφών συμβάσεων εργασίας ως συμβάσεων ανταποκρινόμενων στο παραδοσιακό μοντέλο.

Οι υποστηρικτές, πάντως, του «μοντέλου» της συμφιλίωσης της ευελιξίας και της κοινωνικής προστασίας θεωρούν ότι το πρόβλημα είναι η ενσωμάτωση τους σε ένα ολοκληρωμένο ρυθμιστικό προστατευτικό σύστημα. Η ισότητα μεταχείρισης, η πρόβλεψη αντικινήτρων, τα συλλογικά δικαιώματα, η θεσμική παρέμβαση των εκπροσώπων των εργαζομένων ως προς τη διαχείριση τους, πρέπει να αποτελέσουν το Εργατικό Δίκαιο της ατυπικής εργασίας ή αλλιώς το Εργατικό Δίκαιο της Ευελιξίας. Μπορεί υπό προϋποθέσεις από δίκαιο των απόλυτων παρεκκλίσεων και εξαιρέσεων να μετατραπεί σε εργατικό δίκαιο της ευελιξίας ως δίκαιο της προστασίας και ασφάλειας της εργασίας έναντι της ανεξέλεγκτης ευελιξίας, σε συνδυασμό, όμως, με τη διατήρηση του κοινωνικού προτύπου το οποίο χαρακτηρίζει των ευρωπαϊκή πορεία των τελευταίων δεκαετιών, του λεγόμενου ευρωπαϊκού κοινωνικού προτύπου. (Παπαδημητρίου, 2007)

1.3.6 Οι αρχές προστασίας των προσωρινώς απασχολούμενων

Η αρχή της ίσης μεταχείρισης φαίνεται να έχει θεμελιακό χαρακτήρα. Η κατηγορηματική αναγνώριση της αρχής αυτής είναι απολύτως αναγκαία, αφού οι εργαζόμενοι με ατυπικές συμβάσεις εργασίας, από νομική άποψη, θα ήταν δυνατόν να θεωρηθούν ότι αποτελούν ξεχωριστές κατηγορίες εργαζομένων, οπότε δεν είναι εφαρμοστέες οι αρχές ισότητας και της ίσης μεταχείρισης, ενώ από κοινωνική άποψη, αποτελούν αντικείμενο συχνών διακρίσεων θεωρούμενοι από τους εργοδότες ως βοηθητικοί ή «περαστικοί» εργαζόμενοι, οι οποίοι δεν πρέπει να απολαμβάνουν των ίδιων δικαιωμάτων με τους εργαζομένους με τυπικές συμβάσεις εργασίας. Οι βάσεις της νομοθεσίας για τις ΕΠΑ τέθηκαν με τον πρώτο νόμο που ψηφίστηκε το 2001, τον ν. 2956 / 2001, έως ότου τέθηκε σε ισχύ ο ν. 4052 / 2012, όπου πολλές από

τις αρχές του θεσμού παραμένουν ίδιες προσαρμοσμένες στην νέα οικονομική πραγματικότητα. Παρακάτω παρατίθενται οι βασικές αρχές πάνω στις οποίες δομήθηκε η λειτουργία των ΕΠΑ.

Με τη διάταξη του πρώτου εδαφίου της παραγράφου 2 του άρθρου 22 του ν.2956 / 2001, οι αποδοχές του προσωρινώς απασχολούμενου κατά τη διάρκεια της απασχόλησής του δεν μπορεί να είναι κατώτερες από τις προσδιοριζόμενες από τις κλαδικές ή ομοιοεπαγγελματικές ή επιχειρησιακές συλλογικές συμβάσεις που ισχύουν για το προσωπικό του έμμεσου εργοδότη. Επίσης γίνεται προσπάθεια να διευκολυνθεί η πρόσβαση των εργαζομένων με ατυπική μορφή απασχόλησης σε θέσεις κανονικής - τυπικής απασχόλησης, να έχουν, δηλαδή, ίδιες ευκαιρίες να διεκδικήσουν θέσεις απασχόλησης αορίστου χρόνου, όπως οι άλλοι εργαζόμενοι (άρθρο 6 π.δ. 81 / 2003). Ομοίως, όπως ο μερικώς απασχολούμενος, επί προσφοράς εργασίας με ίσους όρους από μισθωτούς της ίδιας κατηγορίας, έχει δικαίωμα προτεραιότητας για πρόσληψη σε θέση εργασίας πλήρους απασχόλησης στην ίδια επιχείρηση (άρθρο 38 παρ. 3 ν. 1892 / 1990). Στο δεύτερο εδάφιο της παραγράφου 1 του άρθρου 22 του ν.2956 / 2001 αναφέρεται ότι στη σύμβαση προσωρινής απασχόλησης «πρέπει απαραίτητως να αναφέρονται οι όροι εργασίας και η διάρκεια της, οι όροι παροχής εργασίας στον ή στους έμμεσους εργοδότες, οι όροι αμοιβής και ασφάλισης του μισθωτού και κάθε άλλο στοιχείο το οποίο κατά την καλή πίστη και τις περιστάσεις πρέπει να γνωρίζει ο μισθωτός αναφορικά με την παροχή της εργασίας του». Ομοίως, σύμφωνα με το πρώτο εδάφιο της παραγράφου 2 του άρθρου 5 του π.δ. 81/2003, στην συμφωνία των μερών για την ανανέωση της συμβάσεως εργασίας ορισμένου χρόνου πρέπει να αναφέρονται οι λόγοι, οι οποίοι δικαιολογούν την ανανέωση αυτή. Σε περίπτωση υπέρβασης του χρονικού ή αριθμητικού ορίου προσφυγής στη σύμβαση εργασίας ορισμένου χρόνου, η σύμβαση αυτή μετατρέπεται σε σύμβαση αορίστου χρόνου (παράγραφος 3 άρθρου 5 του π.δ. 81/2003), όπως και στην περίπτωση που δεν συνδέεται με κάποιο αντικειμενικό λόγο (άρθρο 8 ν. 2112/1920) ή συνεχίζεται μετά τη λήξη της διάρκειας της (άρθρο 670 Α.Κ.), όπως κατ'αντιστοιχία ισχύει για τη μερική απασχόληση, όπου αν δεν περιβληθεί με έγγραφο τύπο, θεωρείται ότι αποτελεί σύμβαση εργασίας πλήρους απασχόλησης (άρθρο 38 παρ.1 ν. 1892/1990). Σε περίπτωση συνέχισης της προσωρινής απασχόλησης του μισθωτού από τον έμμεσο εργοδότη μετά τη λήξη της διάρκειας και της τυχόν ανανέωσής της για

προβλεπόμενο χρονικό διάστημα, η σύμβαση εργασίας με την εταιρεία προσωρινής απασχόλησης μετατρέπεται αυτοδίκαια σε σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου μεταξύ αυτού του μισθωτού και του έμμεσου εργοδότη (άρθρο 22 παρ.5 ν.2956/2001). Τέλος, ο νομοθέτης επιβάλλει συχνά ως κύρωση της παραβίασης των κανόνων προσφυγής σε μορφές ατυπικής απασχόλησης τη μετατροπή των ατυπικών συμβάσεων, στις οποίες δεν τηρήθηκαν οι όροι του νόμου, σε θέσεις κανονικής/τυπικής απασχόλησης.

Διαφαίνεται ότι γίνεται προσπάθεια να επιβληθεί η θεσμική παρέμβαση των εκπροσώπων των εργαζομένων και η προοπτική της συλλογικής διαπραγματεύσεως των νέων μορφών απασχόλησης σε επίπεδο επιχείρησης, ως μέσο καταστρατήγησης των ατομικών δικαιωμάτων. Προτείνεται η σύναψη ενός νέου «κοινωνικού συμβολαίου». (Παπαδημητρίου, 2007)

1.3.7 Η προσωρινή απασχόληση ως τριμερής σχέση παροχής εργασίας

Αν και με το άρθρο 651 Α.Κ. «αν δεν προκύπτει κάτι άλλο από τη συμφωνία ή τις περιστάσεις, ο εργαζόμενος οφείλει να εκτελέσει αυτοπροσώπως την υποχρέωση του και η αξίωση του εργοδότη στην εργασία είναι αμεταβίβαστη», είναι, εντούτοις, δυνατόν να συμφωνηθεί με τον εργαζόμενο η παραχώρηση της εργασίας του σε άλλον εργοδότη κατά παρέκκλιση του αμεταβίβαστου της αξιώσεως. Κατατέμενεται, έτσι, η εργοδοτική ιδιότητα και επιμερίζεται μεταξύ του αρχικού εργοδότη και του τρίτου.

Ειδική περίπτωση αποτελεί η προσωρινή απασχόληση κατά το νόμο 2956 / 2001, κατά την οποία η επιχείρηση προσωρινής απασχόλησης ασκεί επιχείρηση δανεισμού εργαζομένων, που αποτελεί την κύρια επιχειρηματική δραστηριότητά της. Η σύμβαση εργασίας συνάπτεται με την εταιρεία προσωρινής απασχόλησης, με σκοπό, όμως, η εργασία να μην παρέχεται σε αυτή, αλλά αποκλειστικά στους κατά περίπτωση έμμεσους εργοδότες, οι οποίοι πρόκειται να αξιοποιήσουν την εργασία τους και να ασκήσουν το διευθυντικό δικαίωμα. Η εν λόγω μορφή απασχόλησης συνδυάζει περισσότερους του ενός παράγοντες «ατυπικότητας».

Η περίπτωση της παρέμβασης των εταιρειών προσωρινής απασχόλησης στη λειτουργία της εργασιακής σχέσεως θα πρέπει να διακρίνεται από τις προαναφερθείσες μορφές παρέμβασης τρίτου σε κάποιο στάδιο της εργασιακής

σχέσεως. Έτσι η παρέμβαση ιδιωτικών γραφείων κατά τη σύναψη της εργασιακής σχέσεως είναι σαφώς διακεκριμένη, αφού περιορίζεται στην έναντι αμοιβής υπόδειξη του συγκεκριμένου εργαζόμενου και δεν εκτείνεται στη μεταγενέστερη λειτουργία της εργασιακής σχέσεως. Διακρίνεται επίσης από τις περιπτώσεις των «ψευδοεργολάβων», οι οποίοι αποτελούν απλούς ενδιάμεσους στη λειτουργία της εργασιακής σχέσεως, προκειμένου να αποκρύψουν την πραγματική εργοδοτική ιδιότητα. (Παπαδημητρίου, 2007)

1.4 Οι βασικές αρχές λειτουργίας των Επιχειρήσεων Προσωρινής Απασχόλησης

Η στοιχειώδης προστασία των συμφερόντων των εργαζομένων, σε συνδυασμό πάντως με την εξασφάλιση ευελιξίας στις επιχειρήσεις που προσφεύγουν στο θεσμό, αρχικά είχε ρυθμιστεί από τον ν. 2956 / 2001. Βέβαια, είχαν προκύψει και άλλες αλλαγές στην νομοθεσία, έως ότου να αντικατασταθεί ο ν. 2956 / 2001 από τον νέο σε ισχύ ν. 4052 / 2012. Αυτός διατήρησε τις βασικές αρχές του θεσμού κατά τον πρώτο νόμο ενσωματώνοντας τις έως τότε αλλαγές και οδηγίες της ΕΕ. Οπότε, ως αφετηρία για αναφορά στην εργατική νομοθεσία κρίνεται ο ν. 2956 / 2001. Με αυτόν τον τρόπο γίνονται πιο σαφείς οι λόγοι, πολιτικοί και οικονομικοί, για τους οποίους οι εκάστοτε κυβερνήσεις προέβησαν σε αλληπάλληλες νομοθετικές ρυθμίσεις καταλήγοντας στην τελική μορφή του ν. 4052 / 2012, που ακολουθείται δίνοντας διευρυμένα περιθώρια στις επιχειρήσεις στα σημεία, που εισήγαγε ο ν. 2956 / 2001.

Κατ' αρχάς, βάσει νομοθεσίας περιορίζεται η διαχείριση του θεσμού και η δραστηριότητα του κατ' επάγγελμα δανεισμού. Ο νομοθέτης, όμως, δεν περιορίζει τη προσφυγή στην προσωρινή απασχόληση σε συγκεκριμένες περιπτώσεις, αλλά απλά την απαγορεύει σε ορισμένες άλλες, στις οποίες θα επρόκειτο για προφανή καταστρατήγηση του θεσμού. Έπειτα, αναφέρεται η αρχή σαφήνειας και διαφάνειας των συμβατικών όρων. Περιλαμβάνονται, επίσης, και ορισμένες ρυθμίσεις για τη λειτουργία της δεύτερης αναγκαίας σύμβασης, δηλαδή της σύμβασης παραχώρησης, που συνδέει την εταιρεία προσωρινής απασχόλησης με τον έμμεσο εργοδότη, αφήνοντας πάντως τη ρύθμιση των περισσότερων πτυχών της σχέσεως τους στις γενικές ρυθμίσεις. Και τέλος, γίνεται ιδιαίτερη μνεία στη ρύθμιση της άσκησης των

συλλογικών δικαιωμάτων εκ μέρους των προσωρινώς απασχολούμενων. (Παπαδημητρίου, 2007)

1.4.1 Οι όροι σύστασης της Επιχείρησης Προσωρινής Απασχόλησης

Πιο αναλυτικά τώρα, η παράγραφος 1 άρθρου 20 ν. 2956 / 2001 αναφέρει ότι «εταιρείες προσωρινής απασχόλησης είναι οι εταιρείες οι οποίες έχουν ως αντικείμενο δραστηριότητας την παροχή εργασίας από μισθωτούς σε άλλο εργοδότη (έμμεσο) με τη μορφή της προσωρινής απασχόλησης» με συγκεκριμένες ρυθμίσεις και προϋποθέσεις. Εισάγονται όροι ποιοτικού και οργανωτικού χαρακτήρα, περιγράφεται η συγκεκριμένη νομική μορφή και περιορίζεται το αντικείμενο της εταιρικής δραστηριότητας σε δραστηριότητες διαχείρισης ανθρώπινου δυναμικού και ελέγχονται τα πρόσωπα τα οποία αναλαμβάνουν τη διαχείριση της.

Η νομική μορφή δηλώνει συγκεκριμένης εταιρικής μορφής άσκησης επιχειρηματική δραστηριότητα ως Ανώνυμης Εταιρείας και το κεφάλαιο των εταιρειών προσωρινής απασχόλησης ορίζεται ως ελάχιστο ποσόν εταιρικού μετοχικού κεφαλαίου. Και αυτό γιατί η προσωρινή απασχόληση πρέπει να ασκείται μόνο από οικονομικά ισχυρές εταιρείες και όχι από ευκαιριακούς επιχειρηματίες. Πρέπει να εξασφαλισθούν στοιχειώδεις εγγυήσεις σοβαρής επιχειρηματικής δράσης σε ένα πεδίο στο οποίο υπάρχει έδαφος για σοβαρή καταστρατήγηση δικαιωμάτων των εργαζομένων. Μάλιστα αυτή η προϋπόθεση θα πρέπει να συνδυαστεί με την εις ολόκληρον ευθύνη του έμμεσου εργοδότη, αφού ο τελευταίος λογικά ενδιαφέρεται να μην αναλάβει τον κίνδυνο εξόφλησης μισθολογικών απαιτήσεων, που δεν ικανοποίησε μια μη οικονομικά εύρωστη εταιρεία προσωρινής απασχόλησης. Η αποκλειστικότητα της δραστηριότητας των επιχειρήσεων προσωρινής απασχόλησης σημαίνει ότι δεν επιτρέπεται να ασκούν οποιαδήποτε άλλη δραστηριότητα εκτός από αυτήν της παροχής εργασίας από μισθωτούς τους σε άλλο εργοδότη με την μορφή της προσωρινής απασχόλησης. Δεν είναι δυνατόν έτσι μια επιχείρηση, παράλληλα με τις άλλες δραστηριότητες της, να δραστηριοποιείται και στο πεδίο της προσωρινής απασχόλησης. Επιδιώκεται να αποφευχθούν αρνητικές προεκτάσεις στην οικονομική κατάσταση της επιχείρησης από τις υπόλοιπες δραστηριότητές της και να διαταραχθεί η αναγκαία φερεγγυότητά της. Κατ' εξαίρεση επιτρέπεται να ασκεί την μεσολάβηση για εξεύρεση θέσεων εργασίας και την αξιολόγηση ή και

τοποθέτηση ανθρώπινου δυναμικού. Κρίνεται θετικός ο συνδυασμός αυτής με την προσωρινή απασχόληση, αφού με τον τρόπο αυτό είναι δυνατή μια ευρύτερη και πληρέστερη παρέμβαση στην αγορά εργασίας. Μεταξύ των πλεονεκτημάτων που προτείνουν οι υποστηρικτές της προσωρινής απασχόλησης αναφέρεται και η ταυτόχρονη ανάπτυξη δράσεων επαγγελματικής κατάρτισης. Στο καταστατικό της επιχείρησης όσον αφορά στην διοίκηση γίνεται λόγος για την κοινωνική συμπεριφορά των προσώπων, που την απαρτίζουν. Ειδικότεροι όροι και προϋποθέσεις χορήγησης ειδικής άδειας ΕΠΑ είναι, τέλος, η κατάλληλη στελέχωση και η αναγκαία υλικοτεχνική υποδομή. Αυτές είναι οι προϋποθέσεις σοβαρής επιχειρηματικής δράσης για να αποφευχθεί η λειτουργία αφερέγγυων εταιρειών. (Παπαδημητρίου, 2007)

1.4.2 Η διαδικασία χορήγησης αδειάς και έλεγχος λειτουργίας της Επιχείρησης Προσωρινής Απασχόλησης

Για την λειτουργία μιας ΕΠΑ απαιτείται μια διαδικασία πιστοποίησης και στη συνέχεια χορηγείται η άδεια. Για το λόγο αυτό προβλέπεται η σύσταση ειδικής Επιτροπής, ενώ προβλέπεται η δυνατότητα ανάκλησης της λειτουργίας της ΕΠΑ και η επιβολή ποινών σε βάρος παραβατών. Πρόκειται για ειδική άδεια, η οποία παρέχεται από τον Υπουργό Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων (ήδη Υπουργό Απασχόλησης και Κοινωνικής Προστασίας), αν και όπως θα δούμε σε νεότερο νόμο δεν είναι υποχρεωτική η χορήγηση αδειάς κατά την έναρξη της λειτουργίας. Έπειτα γίνεται καταγραφή στο Μητρώο Εταιρειών Προσωρινής Απασχόλησης, το οποίο τηρείται στη Διεύθυνση Απασχόλησης του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων (ήδη Υπουργείο Απασχόλησης και Κοινωνικής Προστασίας).

Προκειμένου να ελέγχεται η λειτουργία της ΕΠΑ, κάθε εταιρεία έχει την υποχρέωση να υποβάλλει ανά ημερολογιακό εξάμηνο, έκθεση δραστηριοτήτων στη Διεύθυνση Απασχόλησης του Υπουργείου Απασχόλησης και Κοινωνικής Προστασίας.

Ανάκληση της ειδικής άδειας της ΕΠΑ δεν σημαίνει ότι η εταιρεία θα πρέπει να συνεχίσει να λειτουργεί, όταν πλέον αυτές οι προϋποθέσεις ελλείπουν ή όταν η εταιρεία συστηματικά παραβιάζει την κείμενη νομοθεσία. Σύμφωνα με την παράγραφο 1 του άρθρου 7 της με αριθμό 30342 / 2002 Υπουργ. Αποφ. Εργασ. Κοιν.

Ασφαλ., κατά τις περιπτώσεις όπου ασκεί και άλλες δραστηριότητες, ως προς το απασχολούμενο προσωπικό, τη χρησιμοποιούμενη κτιριακή υποδομή και το χρησιμοποιούμενο τεχνικό εξοπλισμό, τις συμπληρωματικές εγγυητικές επιστολές, γιατί δεν αντικατέστησε και γνωστοποίησε το μέλος Δ.Σ. διαχειριστή ή εκπρόσωπό της, για βαρεία παράβαση των διατάξεων της εργατικής νομοθεσίας. (Παπαδημητρίου, 2007)

1.4.3 Προβλεπόμενοι λόγοι προσφυγής

Όταν αναφερόμαστε στους λόγους προσφυγής στην προσωρινή απασχόληση πρέπει πρωτίστως να κατανοήσουμε ότι αποτελεί μορφή απασχόλησης που δεν ανταγωνίζεται την τακτική απασχόληση. Ο νόμος κατά τα άλλα δεν αναφέρει συγκεκριμένους λόγους απλά προβλέπει ορισμένες περιπτώσεις στις οποίες δεν επιτρέπεται να εφαρμόζεται. Γιατί οι επιτρεπόμενες περιπτώσεις προσφυγής χαρακτηρίζονται από πλήρη φιλελευθερισμό βάσει της ελευθερίας της σύναψης σύμβασης, χωρίς έτσι η προσωρινή απασχόληση να αποκτά εξαιρετικό, αλλά κανονικό χαρακτήρα. Μόνο κύριο πυλώνα ελέγχου της προσφυγής στη μορφή αυτή αποτελεί ο περιορισμός της χρονικής διάρκειας της παραχώρησης του μισθωτού.

Οι απαγορευόμενες περιπτώσεις προσφυγής έχουν να κάνουν με απασχόληση κατά τη διάρκεια απεργίας με σκοπό την αντικατάσταση απεργών. Η διάταξη αυτή επιδιώκει να μην καταστεί η προσωρινή απασχόληση μια μεθόδευση συνδεδεμένη με απεργοσπαστικούς μηχανισμούς. Η απαγόρευση, όμως, αυτή δεν αφορά μόνο την άμεση αντικατάσταση, αλλά και την έμμεση. Δεύτερη απαγόρευση είναι αυτή της προσφυγής λόγω προηγούμενων ομαδικών απολύσεων. Εδώ δεν επιτρέπεται όταν ο έμμεσος εργοδότης σε προηγούμενο διάστημα είχε πραγματοποιήσει ομαδικές απολύσεις εργαζομένων στις ίδιες ειδικότητες προς αποφυγή αποδιοργάνωσης της τακτικής απασχόλησης, ώστε δηλαδή θέσεις μόνιμης απασχόλησης να η μετατρέπονται σε θέσεις προσωρινής απασχόλησης μέσω μιας σύνθετης διαδικασίας, η οποία θα αποτελείται από δύο στάδια, εκείνο των ομαδικών απολύσεων και εκείνο της προσφυγής στον προσωρινή απασχόληση. Γιατί για την προσφυγή σε ομαδικές απολύσεις προϋποθέτει ότι προηγήθηκε έγκριση των αρμόδιων εκπροσώπων των εργαζομένων ή σε περίπτωση και σε περίπτωση που αυτή δεν υφίσταται, έγκριση του νομάρχη. Τεκμαίρεται, δηλαδή, ότι έχουν

εξετασθεί οι λόγοι που επικαλείται ο εργοδότης για την αναγκαιότητα των απολύσεων και έχουν κριθεί ως βάσιμοι. Με άλλα λόγια, η απαγόρευση δεν αφορά σε απολύσεις που οφείλονται σε οικονομικοτεχνικούς λόγους, αλλά μόνο σε εκείνες από αυτές, που έχουν χαρακτήρα ομαδικής απόλυσης. Συνεπώς, ο εργοδότης είναι δυνατόν, με στατιστικό τρόπο, δηλαδή απολύοντας μικρό ανά μήνα αριθμό εργαζομένων, να μετατρέψει τις θέσεις μόνιμης απασχόλησης σε θέσεις προσωρινής απασχόλησης. Το ενδεχόμενο αυτό είναι απολύτως πιθανό, αφού ο νομοθέτης δεν καθορίζει περιοριστικά τις περιπτώσεις προσφυγής στην προσωρινή απασχόληση. Σημειωτέον ότι η απαγόρευση αφορά μόνο στις συγκεκριμένες ειδικότητες με τις οποίες συνδέονται οι ομαδικές απολύσεις. Τρίτη είναι η απαγόρευση προσφυγής σε επιχειρήσεις του δημόσιου τομέα σαν απασχόληση από έμμεσους εργοδότες, οι οποίοι υπάγονται στις ειδικές διατάξεις για τις προσλήψεις στο Δημόσιο Τομέα, δηλαδή στους εργοδότες, οι οποίοι υπάγονται στις διατάξεις του ν. 2190 / 1994 ή στις διατάξεις της παραγράφου 3 του άρθρου 1 του ν. 2527 / 1997, όπως ισχύουν. (Παπαδημητρίου, 2007)

1.4.4 Η διάρκεια της παραχώρησης

Αναφορικά με την διάρκεια της παραχώρησης σκοπός είναι να μη μετατρέπεται η προσωρινή απασχόληση σε μηχανισμό κάλυψης μόνιμων θέσεων εργασίας από τα ίδια πρόσωπα. Για την διάρκεια της παραχώρησης του προσωρινώς απασχολούμενου αναφέρει ο νόμος ότι «ως προσωρινή απασχόληση νοείται η εργασία, η οποία παρέχεται σε άλλον εργοδότη 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». Δηλαδή, καθορίζεται το συγκεκριμένο ανώτατο όριο διάρκειας απασχόλησης στον έμμεσο εργοδότη. Ο νόμος δεν συναρτά την ανώτατη διάρκεια της απασχόλησης με την εκτέλεση ορισμένου καθήκοντος ή έργου. Πέραν την λήξη των ορίων προβλέπεται η μετατροπή της σύμβασης «αυτοδίκαια σε σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου μεταξύ του μισθωτού και του έμμεσου εργοδότη». Με μια τέτοια «συμβατική» σχέση γεννώνται ποικίλες υποχρεώσεις σε βάρος του έμμεσου εργοδότη και ποικίλα δικαιώματα υπέρ του μισθωτού. Ακόμη και μετά την παρέλευση του χρονικού ορίου η κεκαλυμμένη, μέσω της μορφής της προσωρινής απασχόλησης, σχέση εργασίας

μεταξύ του έμμεσου εργοδότη και του μισθωτού, έρχεται πλήρως στην επιφάνεια. (Παπαδημητρίου, 2007)

1.4.5 Η σύναψη της σύμβαση εργασίας

Η σύμβαση εργασίας προσωρινής απασχόλησης αποτελεί τη μια από τις δύο συμβάσεις που θεμελιώνουν την τριμερή σχέση προσωρινής απασχόλησης. Σε αυτήν ορίζονται το είδος της σύμβασης, η χρονική διάρκεια της σύμβασης, ο τύπος της σύμβασης, το περιεχόμενο της σύμβασης προσωρινής απασχόλησης και οι λοιπές τυπικές υποχρεώσεις. Έτσι ορίζεται ότι «οι εταιρείες προσωρινής απασχόλησης έχουν τις υποχρεώσεις και τα δικαιώματα του εργοδότη» και ότι «ως προσωρινή απασχόληση νοείται η εργασία, η οποία παρέχεται σε άλλον εργοδότη». Και εξάγονται τα βασικά συμπεράσματα ότι η εργασία δεν παρέχεται στον εργοδότη με τον οποίο συνδέεται με τη σύμβαση εργασίας, αλλά σε άλλον. Το πρόσωπο προς το οποίο παρέχεται η εργασία έχει την ιδιότητα του εργοδότη, χαρακτηριζόμενο μάλιστα από το νομοθέτη ως έμμεσος εργοδότης και ότι η προσωρινή απασχόληση αποτελεί μια σχέση δανεισμού μισθωτού. Εμφανίζονται δύο εργοδότες, οι οποίοι ταυτόχρονα ασκούν δικαιώματα και έχουν υποχρεώσεις από την ιδιότητα αυτή, χωρίς όμως αυτό να σημαίνει ότι ταυτίζονται τα εν λόγω δικαιώματα και οι υποχρεώσεις. Αντίθετα, υπάρχει κατάτμηση της εργοδοτικής ιδιότητας, με αποτέλεσμα, κατ' αρχήν καθένας από αυτούς να ασκεί ξεχωριστές εξουσίες.

Η σύμβαση εργασίας είναι, κατά κανόνα, άτυπη. Σε αρκετές περιπτώσεις προβλέπεται η τήρηση του έγγραφου τύπου, όπως στη σύμβαση για μερική απασχόληση, στις διαδοχικές συμβάσεις εργασίας ορισμένου χρόνου. Στις περιπτώσεις αυτές ο τύπος έχει συστατικό χαρακτήρα και η έλλειψη τύπου δημιουργεί ακυρότητα. Εντούτοις στην προσωρινή απασχόληση πρόβλεψη έγγραφου τύπου αποτελεί προϋπόθεση της παροχής εργασίας, ώστε να αποφεύγεται οποιαδήποτε σύγχυση ως προς το πρόσωπο του άμεσου εργοδότη και τη φύση της απασχόλησης στον έμμεσο εργοδότη. Μόνο με τον έγγραφο τύπο θα προκύψει με ακρίβεια τότε ακριβώς ξεκίνησε η σχέση εργασίας και μπορεί να διαπιστωθεί αντιστοίχως τότε μετατρέπεται σε σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου με τον έμμεσο εργοδότη. Η ρύθμιση αυτή συνδυάζεται πάντως και με εκείνη που επιβάλλει τον έγγραφο τύπο και για τη σύμβαση παραχώρησης, η οποία συνάπτεται μεταξύ της

ΕΠΑ και του έμμεσου εργοδότη. Η έλλειψη τήρησης αυτού του έγγραφου τύπου άγει σε ακυρότητα τη σχετική σύμβαση, σύμφωνα με το άρθρο 159 ΑΚ, που ορίζει ότι «Δικαιοπραξία για την οποία δεν τηρήθηκε ο τύπος που απαιτεί ο νόμος, εφόσον δεν ορίζεται το αντίθετο, είναι άκυρη». Εάν η τυχόν σύμβαση δεν είναι έγκυρη είναι ορθότερη η εκδοχή, τότε να μην προκύπτει σχέση προσωρινής, αλλά τακτικής απασχόλησης με τον έμμεσο εργοδότη. Έτσι ο νομοθέτης φροντίζει να καταστήσει και τον έμμεσο εργοδότη «συνυπεύθυνο», ως προς την τήρηση της νομοθεσίας και είναι δυνατόν να επιβληθούν και οι κυρώσεις, δηλαδή διοικητικό πρόστιμο.

Επίσης, υφίστανται και όροι οι οποίοι απαγορεύονται ρητά να συμφωνηθούν. Έτσι αφ' ενός απαγορεύεται η ρήτρα η οποία εμποδίζει τη μόνιμη απασχόληση του μισθωτού στην επιχείρηση του έμμεσου εργοδότη και αφ' ετέρου η ρήτρα με την οποία παρεμποδίζονται τα συνδικαλιστικά ή ασφαλιστικά του δικαιώματα. Επίσης, απαγορεύεται η οικονομική επιβάρυνση του μισθωτού για την απασχόληση του σε έμμεσο εργοδότη. Ακόμα προβλέπεται ότι «οποιαδήποτε ρήτρα με την οποία άμεσα ή έμμεσα απαγορεύεται ή παρεμποδίζεται η μόνιμη απασχόληση του μισθωτού, θεωρείται άκυρη και δεν επιφέρει οποιαδήποτε σε βάρος του έμμεσου εργοδότη έννομη συνέπεια». Η προσωρινή απασχόληση θα είναι, έτσι, δυνατόν να λειτουργήσει και ως ένα είδος δοκιμής εν όψει της μονιμότερης απασχόλησης.

Λοιπές υποχρεώσεις, που απορρέουν από την σύμβαση, είναι ότι εταιρεία προσωρινής απασχόλησης υποχρεούται, επίσης, να αποστέλλει στον έμμεσο εργοδότη και αντίγραφα των συμβάσεων με τους εργαζομένους της, που παρέχουν της υπηρεσίες τους. Ο έμμεσος εργοδότης έχει την υποχρέωση να περιλαμβάνει στην κατάσταση προσωπικού, που καταθέτει στην οικεία Επιθεώρηση Εργασίας, σε «ειδικό κεφάλαιο» τους προσωρινά απασχολούμενους αναγράφοντας και την εταιρεία προσωρινής απασχόλησης της οποίας οι προσωρινά απασχολούμενοι αποτελούν προσωπικό. Ο ίδιος έχει την υποχρέωση να καταθέτει αναλυτικά προγράμματα ωρών εργασίας στην αρμόδια Επιθεώρηση για τους προσωρινά απασχολούμενους, σε περίπτωση που δεν εφαρμόζεται σταθερό ωράριο εργασίας. Σε περίπτωση ανάγκης πραγματοποίησης υπερωριακής εργασίας, η υποχρέωση υποβολής αντίστοιχου αιτήματος προς έγκριση άδειας υπερωριακής απασχόλησης είναι, επίσης, του έμμεσου.

Λόγω της ιδιαιτερότητας της τριμερούς σχέσης εργασίας είναι απαραίτητο να γίνει αναφορά στον τρόπο υπολογισμού των αποδοχών των εργαζομένων. Οι

αποδοχές του εργαζομένου κατά τη διάρκεια της παραχώρησής του «δεν μπορεί να είναι κατώτερες από τις προσδιοριζόμενες από τις κλαδικές ή ομοιοεπαγγελματικές ή επιχειρησιακές συλλογικές συμβάσεις, που ισχύουν για το προσωπικό του έμμεσου εργοδότη, και σε κάθε περίπτωση δεν μπορεί να είναι κατώτερες από τις προβλεπόμενες στην εκάστοτε Εθνική Γενική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας». Αυτό απορρέει από την αρχή της ίσης μεταχείρισης μεταξύ των προσωρινώς απασχολούμενων και των μισθωτών της επιχείρησης του έμμεσου εργοδότη. Διαφορετικά, οι προσωρινώς απασχολούμενοι θα αποτελούσαν όχι μόνο μισθωτούς οι οποίοι βρίσκονται, κατά κανόνα, σε συνθήκες εργασιακής ανασφάλειας, αλλά και μισθωτούς με σαφέστατα δυσμενέστερες εργασιακές συνθήκες. Το ύψος, λοιπόν, των αποδοχών δεν πρέπει να είναι ο λόγος, που θα πρέπει να καθορίζει την προσφυγή εκ μέρους του έμμεσου εργοδότη στην προσωρινή απασχόληση. Είναι πάντως χαρακτηριστικό ότι η νομοθεσία δεν αναφέρεται σε ευθεία εφαρμογή στους προσωρινώς απασχολούμενους των ρυθμίσεων των αναφερομένων συλλογικών συμβάσεων. Εκτός αυτού, πρώτον, θα πρέπει να μην περιορίζεται μόνο στις αποδοχές που προβλέπονται από τις εφαρμοστέες στο τακτικό προσωπικό συλλογικές συμβάσεις εργασίας, αλλά να εφαρμόζεται και σε κάθε είδους χρηματικές αποδοχές, ανεξάρτητα από την πηγή από την οποία προέρχονται. Δεύτερον, θα πρέπει να αφορά όχι μόνο στο ζήτημα των αποδοχών, αλλά και σε οποιοσδήποτε άλλες παροχές χορηγούνται στο προσωπικό του έμμεσου εργοδότη είτε με βάση συλλογικές συμβάσεις εργασίας είτε με βάση άλλες ρυθμίσεις. Άλλωστε στο άρθρο 22 παρ.1 εδ. β' του Συντάγματος ορίζει ότι «όλοι οι εργαζόμενοι, ανεξάρτητα από το φύλο ή άλλη διάκριση, έχουν δικαίωμα ίσης αμοιβής για παρεχόμενη εργασία ίσης αξίας».

Όσο πάντως για το πως διακρίνεται στην σύμβαση η άσκηση των εργοδοτικών εξουσιών δίνονται ελάχιστες διευκρινίσεις. Συγκεκριμένα αναφέρεται ότι «οι εταιρείες προσωρινής απασχόλησης έχουν τις υποχρεώσεις και τα δικαιώματα του εργοδότη» και ότι «ως προσωρινή απασχόληση νοείται η εργασία, η οποία παρέχεται σε άλλον εργοδότη». Ο έμμεσος εργοδότης, ασκεί κάποιες εργοδοτικές εξουσίες και έχει κάποια δικαιώματα και υποχρεώσεις που απορρέουν από την ιδιότητα αυτή. Από την άλλη όμως πλευρά ο αρχικός (άμεσος) εργοδότης διατηρεί την ιδιότητα του εργοδότη σε όλη τη διάρκεια της παροχής της εργασίας στον τρίτο. Δεν μεταβιβάζονται από τις εργοδοτικές εξουσίες, παρά μόνο εκείνες οι λειτουργίες που

είναι αναγκαίες για την εκπλήρωση της παροχής εργασίας στην επιχείρηση του έμμεσου εργοδότη. Το διευθυντικό δικαίωμα ασκείται από τον έμμεσο εργοδότη. Η άσκηση του διευθυντικού δικαιώματος είναι το στοιχείο το οποίο διακρίνει την προσφυγή εκ μέρους μιας επιχειρήσεως στην εργολαβία από την προσφυγή στην προσωρινή απασχόληση. Η μεταβίβαση του διευθυντικού δικαιώματος προκύπτει εμμέσως από τη σύμβαση παραχώρησης. Ως προς την άσκηση της πειθαρχικής εξουσίας ο προσωρινώς απασχολούμενος συνεχίζει να υπάγεται στην πειθαρχική εξουσία του έμμεσου εργοδότη.

Η κανονισμοί εργασίας περιέχουν τους κανόνες που ρυθμίζουν το εσωτερικό δίκαιο της εκμετάλλευσης, δηλαδή ρυθμίζουν τις εργασιακές σχέσεις κατά το στάδιο της εκτελέσεως της παροχής εργασίας. Το αντικείμενο του κανονισμού είναι οι τυπικοί όροι εργασίας, Ο Κανονισμός έχει συμβατική ισχύ και ενσωματώνεται και αυτός στη σύμβαση εργασίας.

Τέλος, η καταγγελία ή γενικότερα η λήξη της συμβάσεως παραχώρησης, δεν επηρεάζει κατ' αρχήν τη λειτουργία της συμβάσεως εργασίας. Η λύση της συμβάσεως εργασίας και η λύση της συμβάσεως παραχώρησης δεν συμπίπτουν αναγκαστικά. Φορέας του δικαιώματος καταγγελίας της συμβάσεως εργασίας είναι η εταιρεία προσωρινής απασχόλησης, αφού μόνο αυτή έχει την ιδιότητα του συμβαλλομένου μέρους στη σύμβαση εργασίας. (Παπαδημητρίου, 2007)

1.4.6 Η προστασία της υγιεινής και της ασφάλειας

Ο έλληνας νομοθέτης ορθά καθιστά ως προς τις συνθήκες υγιεινής και ασφάλειας τον έμμεσο εργοδότη ως πόλο αναφοράς και αντιστοίχως καθορίζει τη δική του ευθύνη. Η Οδηγία 89/391/ΕΟΚ, αποτελεί τη θεμελιώδη κοινοτική ρύθμιση, όπου στη δεύτερη παράγραφο του άρθρου 10 ρυθμίζεται το ζήτημα της υποχρέωσης του έμμεσου εργοδότη να ενημερώνει την εταιρεία προσωρινής απασχόλησης για ορισμένες πτυχές της υγιεινής και ασφάλειας των προσωρινώς απασχολουμένων. Ο εργοδότης (εν προκειμένω ο έμμεσος εργοδότης) οφείλει να λαμβάνει τα κατάλληλα μέτρα, προκειμένου οι εργοδότες των εργαζομένων των άλλων επιχειρήσεων να λαμβάνουν της κατάλληλες πληροφορίες. Η Οδηγία 91/383/ΕΟΚ πιο αναλυτικά αναφέρει ότι «για τη συμπλήρωση των μέτρων που αποσκοπούν στο να προάγουν τη βελτίωση της ασφάλειας και της υγείας κατά την εργασία των εργαζομένων με

σχέση εργασίας ορισμένου χρόνου ή με σχέση πρόσκαιρης εργασίας». Στο προοίμιο της Οδηγίας αναφέρεται ότι οι εργαζόμενοι που έχουν σχέση εργασίας ορισμένου χρόνου ή σχέση πρόσκαιρης εργασίας είναι εκτεθειμένοι σε περισσότερους κινδύνους εργατικών ατυχημάτων ή επαγγελματικών ασθενειών απ' ό,τι άλλοι εργαζόμενοι. Έτσι οι εργαζόμενοι με σχέση προσωρινής απασχόλησης θα απολαύσουν, όσον αφορά στην ασφάλεια και την υγεία κατά την εργασία, του ίδιου επιπέδου προστασία με αυτό, που παρέχεται στους άλλους εργαζομένους της επιχείρησης ή και της εγκατάστασης του χρήστη. Για τον σκοπό αυτό ο εργαζόμενος, που έχει σχέση προσωρινής απασχόλησης, πρέπει να ενημερώνεται, πριν αναλάβει οποιαδήποτε δραστηριότητα, από την χρήστρια επιχείρηση για τους κινδύνους που διατρέχει. Έπειτα, ο εργαζόμενος πρέπει να λαμβάνει κατάρτιση επαρκή και προσαρμοσμένη στα ιδιαίτερα χαρακτηριστικά της θέσης εργασίας, αφού ληφθούν υπ' όψιν τα προσόντα και η εμπειρία του. Προβλέπονται όροι που να απαγορεύουν να χρησιμοποιούνται οι εργαζόμενοι που έχουν σχέση προσωρινής απασχόλησης σε ορισμένες ιδιαίτερα επικίνδυνες για την ασφάλεια ή την υγεία των εργαζομένων. Ειδικότερα, οι εργαζόμενοι, οι υπηρεσίες ή τα άτομα που ορίζονται να αναλάβουν δραστηριότητες προστασίας και πρόληψης επαγγελματικών κινδύνων στην επιχείρηση ή και την εγκατάσταση του έμμεσου εργοδότη, πρέπει να ενημερώνονται για την πρόσληψη εργαζομένων με σχέση προσωρινής απασχόλησης. Ο έμμεσος εργοδότης, πριν τεθεί στη διάθεσή του ο εργαζόμενος πρέπει να προσδιορίζει στην εταιρεία προσωρινής απασχόλησης ιδίως τα απαιτούμενα επαγγελματικά προσόντα και τα ιδιαίτερα χαρακτηριστικά της προς κάλυψη θέσης εργασίας. Με την επιφύλαξη της ευθύνης της ΕΠΑ η οποία καθορίζεται από την εθνική νομοθεσία, ο έμμεσος εργοδότης είναι, καθ' όλη τη διάρκεια της συγκεκριμένης εργασίας, υπεύθυνος για τις συνθήκες υπό τις οποίες εκτελείται η εργασία. Ως τέτοιες, όμως, συνθήκες νοούνται μόνον οι συνθήκες που έχουν σχέση με την ασφάλεια, την υγεία και την υγιεινή κατά την εργασία.

Η προστασία της υγείας και της ασφάλειας των μισθωτών αποτέλεσε έναν από τους πρωταρχικούς σκοπούς του εργατικού δικαίου. Το πρόσκαιρο της απασχόλησης των προσωρινώς απασχολουμένων θα μπορούσε να ωθήσει τον έμμεσο εργοδότη να αδιαφορήσει σχετικά για την υγιεινή και ασφάλεια των μισθωτών αυτών, γιατί την ιδιότητα του εργοδότη έχει κατά βάση η εταιρεία προσωρινής απασχόλησης. Εκείνη έχει «τις υποχρεώσεις και τα δικαιώματα του εργοδότη σύμφωνα με τις κείμενες

διατάξεις». Όμως, εκείνος ο οποίος διαθέτει όλες τις πληροφορίες για τις ιδιαιτερότητες της θέσης εργασίας και γενικότερα έχει τη δυνατότητα να διαχειρίζεται τα ζητήματα υγιεινής και ασφάλειας του χώρου εργασίας είναι ο έμμεσος εργοδότης. Αναλυτικότερα, ορίζεται ότι «οι μισθωτοί με σύμβαση προσωρινής απασχόλησης απολαμβάνουν όσον αφορά την ασφάλεια και την υγεία κατά την εργασία το ίδιο επίπεδο προστασίας με αυτό που παρέχεται στους άλλους εργαζομένους του έμμεσου εργοδότη». Η εν λόγω διάταξη υπάγεται στην εφαρμογή της διατάξεως του άρθρου 662 ΑΚ, ως εκδήλωση της υποχρέωσης του εργοδότη να σέβεται και να προστατεύει την προσωπικότητα των μισθωτών. Η ισότητα μεταχείρισης, άρα, αφορά και στις διάφορες ειδικότερου περιεχομένου διατάξεις που αφορούν στην υγιεινή και ασφάλεια.

Προκειμένου ο έμμεσος εργοδότης να επιτύχει τις κατάλληλες συνθήκες οφείλει να εφαρμόσει μια σειρά από υποχρεώσεις. Μία είναι η υποχρέωση σε σχέση με την εκπαίδευση των προσωρινώς απασχολουμένων στην επιχείρησή του, ως ένα σημαντικό μέτρο για την πρόληψη των αρνητικών επιπτώσεων στον τομέα της υγιεινής και ασφάλειας. Οι όποιες εσωτερικές σχέσεις του έμμεσου εργοδότη με την εταιρεία προσωρινής απασχόλησης δεν μπορούν να απαλλάξουν τον πρώτο από την εκπλήρωση της σχετικής υποχρέωσης. Άλλη είναι η υποχρέωση να παρέχει πληροφορίες στην εταιρεία προσωρινής απασχόλησης κατά τη διάρκεια της παροχής εργασίας. Συνεπώς ναι μεν ο έμμεσος εργοδότης δεν αναγνωρίζεται ως υποκείμενο αυτής της υποχρέωσης πληροφόρησης αμέσως προς τους εργαζομένους, όμως οφείλει να παραχωρεί τις παραπάνω πληροφορίες στην εταιρεία προσωρινής απασχόλησης, η οποία εν συνεχεία οφείλει, ως κατά το νόμο εργοδότης, να τις μεταβιβάσει στους εργαζομένους της, τους προσωρινώς απασχολουμένους. Έστω, λοιπόν, και με έμμεσο τρόπο, αναμένεται να έλθουν σε γνώση του μισθωτού οι σχετικές πληροφορίες. Όλοι οι εργαζόμενοι στην επιχείρηση, ανεξάρτητα από την ιδιομορφία του νομικού τους καθεστώτος, δικαιούνται ουσιαστικής προστασίας ως προς τις συνθήκες υγιεινής και ασφάλειας, του ίδιου επιπέδου. Αναφέρεται ότι «ο έμμεσος εργοδότης πρέπει να προσδιορίζει, πριν τεθεί στη διάθεσή του ο εργαζόμενος την ειδική ιατρική παρακολούθηση και τα ιδιαίτερα χαρακτηριστικά της προς κάλυψη εργασίας. Οφείλει επίσης να διευκρινίζει τους μεγαλύτερους ή ιδιαίτερους κινδύνους που έχουν σχέση με την εργασία. Τα στοιχεία αυτά είναι

υποχρεωτικά γνωστοποιούνται στους μισθωτούς από την Εταιρεία Προσωρινής Απασχόλησης».

Για τον σκοπό αυτό ο έμμεσος εργοδότης έχει στη διάθεσή του δύο από τα σημαντικότερα θεσμικά όργανα προστασίας της υγιεινής και ασφάλειας των εργαζομένων στην επιχείρηση, που είναι ο γιατρός εργασίας και ο τεχνικός ασφαλείας. Ο γιατρός εργασίας παρέχει υποδείξεις σχετικά με τη σωματική και ψυχική υγεία των εργαζομένων, προβαίνει σε προληπτικό ιατρικό έλεγχο τους και επιβλέπει την εφαρμογή των μέτρων προστασίας της υγείας των εργαζομένων και πρόληψης ατυχημάτων. Πρέπει, επίσης, να παρέχει υποδείξεις και συμβουλές στον εργοδότη, όπως κατασκευή και συντήρηση εγκαταστάσεων σύμφωνα με τους κανόνες υγιεινής και ασφάλειας της εργασίας. Ο γιατρός εργασίας μαζί με τον τεχνικό ασφαλείας ή ΕΣΥΠΠ (Εσωτερική Υπηρεσία Προστασίας και Πρόληψης) ή ΕΞΥΠΠ (Εξωτερική Υπηρεσία Προστασίας και Πρόληψης) συντάσσουν μια γραπτή εκτίμηση των υφισταμένων κατά την εργασία κινδύνων για την ασφάλεια και υγεία, η οποία τίθεται με ευθύνη του εργοδότη στη διάθεση εκπροσώπων των εργαζομένων και αποτελεί θέμα που συζητείται στις κοινές συνεδριάσεις τους (άρθρο 8 π.δ.17/1996). Ο τεχνικός ασφαλείας, αντιστοίχως, παρέχει υποδείξεις σχετικά με την υγιεινή και ασφάλεια της εργασίας και την πρόληψη των εργατικών ατυχημάτων, ελέγχει την ασφάλεια των εγκαταστάσεων, των τεχνικών μέσων και των παραγωγικών διαδικασιών και μεθόδων και επιβλέπει την εφαρμογή των μέτρων υγιεινής και ασφάλειας της εργασίας και πρόληψης των ατυχημάτων. Υποχρέωση να χρησιμοποιούν τις υπηρεσίες γιατρών εργασίας έχουν οι επιχειρήσεις που απασχολούν κατά ετήσιο μέσον όρο πάνω από πενήντα εργαζομένους (άρθρο 4 παρ.1 ν. 1568 / 1985 και άρθρο 4 παρ.1 π.δ. 17 / 1996). Υποχρέωση να χρησιμοποιούν τις υπηρεσίες τεχνικού ασφαλείας έχουν από την άλλη μεριά οι επιχειρήσεις που απασχολούν πάνω από πενήντα εργαζόμενους (άρθρο 4 παρ.1 ν. 1568 / 1985 και άρθρο 4 παρ.1 π.δ. 17 / 1996). Προκειμένου για επιχειρήσεις οι οποίες απασχολούν λιγότερους από πενήντα εργαζόμενους, ο εργοδότης έχει επίσης υποχρέωση να χρησιμοποιήσει τις υπηρεσίες τεχνικού ασφαλείας, με διαφορετικά όμως προσόντα, τα οποία επίσης εξαρτώνται από το είδος της επιχείρησης (άρθρο 4 παρ.2 π.δ. 17 / 1996). Καθίσταται ανάγκη αποτελεσματικής λειτουργίας του θεσμικού πλαισίου για την υγιεινή και ασφάλεια. Καταλήγουμε στο συμπέρασμα ότι οι προσωρινώς απασχολούμενοι πρέπει να θεωρηθούν ως εργαζόμενοι του έμμεσου

εργοδότη. Συνυπολογίζονται έτσι για την εξεύρεση του αριθμού των μισθωτών της επιχείρησης του έμμεσου εργοδότη. Ομοίως, τόσο ο τεχνικός ασφαλείας, όσο και ο γιατρός εργασίας θα πρέπει να τους αντιμετωπίζουν ως μισθωτούς, οι οποίοι ανήκουν στην επιχείρηση, της οποίας έχουν αναλάβει την ευθύνη να συμβουλεύουν και να εποπτεύουν.

Η έννοια της προστασίας της υγιεινής και της ασφάλειας αποκτάει νόημα σε περίπτωση εργατικού ατυχήματος. Ως εργατικό ατύχημα, σύμφωνα με το ν. 551/1915, θεωρείται κάθε βλάβη –που επήλθε κατά την εκτέλεση της εργασίας ή εξ αφορμής αυτής σε εργάτη ή υπάλληλο των εργασιών ή επιχειρήσεων των αναφερόμενων στο άρθρο 2 του παραπάνω β.δ. 24.7/25.8.1920, η οποία είναι αποτέλεσμα βίαιου συμβάντος, δηλαδή βιαιίας και αιφνίδιας επενέργειας εξωτερικού αιτίου που δεν θα λάμβανε χώρα χωρίς την εργασία και την εκτέλεσή της υπό τις δεδομένες περιστάσεις εκτελέσεως της, και επιφέρει το θάνατό του ή ανικανότητα προς εργασία η οποία διήρκεσε περισσότερο από τέσσερις μέρες. Σε περίπτωση εργατικού ατυχήματος που συνέβη κατά την εκτέλεση της εργασίας ή εξ εφαρμογής της ο ν. 551/1914 καθιερώνει αντικειμενική ευθύνη του εργοδότη, η οποία είναι έτσι ανεξάρτητη από το πταίσμα του ή το πταίσμα των προσώπων που έχει προστήσει. Η ευθύνη του έμμεσου εργοδότη δεν θα ήταν, κατ' αρχήν, δυνατόν να αποκλειστεί γιατί, εκ των πραγμάτων, σε ένα μεγάλο βαθμό τα εργατικά ατυχήματα συνδέονται με κάποιου βαθμού αμέλεια του εργοδότη σε σχέση με τη λήψη των μέτρων υγιεινής και ασφάλειας. Είναι άκυρο το όποιο επιχείρημα για την αποποίηση ευθύνης υπό την επίκληση του ότι δεν είναι ο τυπικός εργοδότης του μισθωτού που υπέστη το ατύχημα. Έτσι θα υποκρύπτεται οργανωτική αμέλεια του έμμεσου εργοδότη. Συγκεκριμένα για τις ΕΠΑ ορίζεται ότι «ο έμμεσος εργοδότης, με την επιφύλαξη συμβατικής πρόβλεψης για συνευθύνη σωρευτικά και της ΕΠΑ, είναι υπεύθυνος για τις συνθήκες υπό τις οποίες εκτελείται η εργασία του μισθωτού και για το εργατικό ατύχημα.

Σύμφωνα με το άρθρο 10 ν. 551 / 1914 οι εργοδότες που υπάγονται στις ρυθμίσεις του, υποχρεούνται να βεβαιώνουν εγγράφως και ενόρκως ενώπιον του Ειρηνοδίκη του τόπου του ατυχήματος τα σχετικά με το ατύχημα στοιχεία εντός προθεσμίας δεκαπέντε ημερών. Ο εργοδότης υποχρεούται να αναγγέλλει τα εργατικά ατυχήματα εντός 24 ωρών στην αρμόδια Επιθεώρηση Εργασίας (ήδη ΣΕΠΕ), στις πληρέστερες αστυνομικές αρχές, και στις αρμόδιες υπηρεσίες του

ασφαλιστικού οργανισμού (βλ. άρθρα 10 ν.δ.2954/1954, 141 π.δ της 13/22.3.1934, και 8 παρ.2 π.δ.17/1996). Σε ειδικό βιβλίο ατυχημάτων αναγράφονται τα αίτια και η περιγραφή του ατυχήματος (άρθρο 8 παρ.2. π.δ.17/1996). Με τα άρθρα 21 και 22 του Κανονισμού του ΙΚΑ οι εργοδότες υποχρεούνται να αναγγέλλουν το εργατικό ατύχημα μέσα σε προθεσμία πέντε ημερών στο αρμόδιο Υποκατάστημά του. Πρέπει να θεωρήσουμε ότι ο έμμεσος εργοδότης οφείλει να πραγματοποιήσει όλες τις αναγγελίες που προβλέπει η ισχύουσα νομοθεσία σε περίπτωση εργατικού ατυχήματος. Η ενδεχόμενη ανάθεση αυτού του καθήκοντος στην εταιρεία προσωρινής απασχόλησης δεν θα μπορούσε παρά να θέσει σημαντικά εμπόδια στην έκκληση αυτών των υποχρεώσεων και να οδηγήσει σε επίκληση, από μέρους της εταιρείας αυτής, της έλλειψης άμεσης πληροφόρησης, ώστε να πραγματοποιήσει τις απαραίτητες αναγγελίες, ή της άγνοιας των πραγματικών συνθηκών του ατυχήματος. (Παπαδημητρίου, 2007)

1.4.7 Οι όροι της Σύμβασης Παραχώρησης

Σύμβαση παραχώρησης είναι εκείνη η σύμβαση με την οποία συμφωνείται, μεταξύ της ΕΠΑ και του έμμεσου εργοδότη, ότι η πρώτη αναλαμβάνει την υποχρέωση έναντι οικονομικού ανταλλάγματος να παραχωρήσει στον δεύτερο μισθωτούς της, οι οποίοι έχουν προσληφθεί με σύμβαση εργασίας προσωρινής απασχόλησης, προκειμένου αυτοί να παρέχουν την εργασία τους για τους δικούς του σκοπούς. Είναι η δεύτερη σύμβαση η οποία απαιτείται προκειμένου να συσταθεί νομίμως η τριμερής σχέση δανεισμού εργαζομένου με τη μορφή της προσωρινής απασχόλησης. Ανήκει στην ευρύτερη κατηγορία των συμβάσεων προμήθειας εργασίας. Επίσης, προτάθηκε και ο χαρακτηρισμός της ως συμβάσεως έργου, αφού το αποτέλεσμα της συνίσταται στην εξασφάλιση της εργασίας των προσωρινώς απασχολούμενων για συγκεκριμένο χρονικό διάστημα. Βεβαίως αυτή η μορφή συμβάσεως προσεγγίζει περισσότερο στην πραγματικότητα. Πλην όμως, στη σύμβαση παραχώρησης η εργασία του μισθωτού παρέχεται υπό τον έλεγχο κι τις οδηγίες, δηλαδή υπό την πλήρη εποπτεία, του έμμεσου εργοδότη, και η εταιρεία προσωρινής απασχόλησης δεν φέρει ευθύνη για την επίτευξη του αποτελέσματος, δηλαδή την εκτέλεση συγκεκριμένης εργασίας. Η Σύμβαση Παραχώρησης δεν

ανταποκρίνεται απόλυτα σε κάποια από τις συμβάσεις που ρυθμίζονται στον Αστικό Κώδικα, αλλά αποτελεί ιδιόρρυθμη σύμβαση παροχής υπηρεσιών.

Η ΕΠΑ οφείλει να έχει εξασφαλίσει στη συνέχεια, τη συναίνεση του μισθωτού για την απασχόλησή του στον έμμεσο εργοδότη. Πρόκειται για αμφοτεροβαρή σύμβαση και η παροχή του έμμεσου εργοδότη είναι η καταβολή της συμφωνημένης αμοιβής στην εταιρεία προσωρινής απασχόλησης. Αυτή είναι μια σημαντική διαφορά μεταξύ της προσωρινής απασχόλησης και του γνήσιου δανεισμού. Στην πρώτη περίπτωση, η αντιπαροχή είναι αυτονόητη, αφού πρόκειται περί επιχειρηματικής δραστηριότητας, ενώ στη δεύτερη περίπτωση, δεν είναι απαραίτητη και είναι δυνατόν να συμφωνείται στο πλαίσιο απλής συνεργασίας και εξυπηρέτησης μεταξύ επιχειρήσεων. Στην αντιπαροχή αυτή θα περιλαμβάνεται το κόστος των αποδοχών του μισθωτού, της εν γένει διαχείρισης της εργασιακής του σχέσεως και των βαρών και κινδύνων, που αυτή συνεπάγεται, όπως και το επιχειρηματικό κέρδος της ΕΠΑ.

Η διάρκεια της σύμβασης παραχώρησης δεν προβλέπεται από το νόμο. Η σύμβαση παραχώρησης μπορεί να είναι βραχείας διάρκειας, όμως, είναι δυνατόν η σύμβαση αυτή να είναι και αορίστου χρόνου. Θα είναι έτσι δυνατόν στη σύμβαση αυτή να τίθεται το πλαίσιο παραχώρησης περισσότερων μισθωτών και της καταβολής αντιπαροχής στην εταιρεία προσωρινής απασχόλησης, γιατί η ελληνική νομοθεσία δεν προβλέπει συγκεκριμένους λόγους προσφυγής στην προσωρινή απασχόληση.

Η σύναψη της Σύμβασης Παραχώρησης επιβάλλεται προφανώς για λόγους διαφάνειας των συναλλαγών στον ευαίσθητο τομέα της προσωρινής απασχόλησης, σε συνδυασμό με την ανάγκη προστασίας των συμφερόντων των εργαζομένων. Η έλλειψη τήρησης του έγγραφου τύπου άγει σε ακυρότητα τη σχετική σύμβαση, σύμφωνα με το άρθρο 159 ΑΚ όπου αναφέρεται ότι «δικαιοπραξία για την οποία δεν τηρήθηκε ο τύπος που απαιτεί ο νόμος, εφόσον δεν ορίζεται το αντίθετο, είναι άκυρη». Στην περίπτωση που είναι άκυρη η Σύμβαση Παραχώρησης συνάπτεται σύμβαση τακτικής απασχόλησης μεταξύ του εργαζομένου και του (έμμεσου) εργοδότη, αφού δεν υφίσταται το αναγκαίο νομικό υπόβαθρο για σύναψη νόμιμης σχέσεως προσωρινής απασχόλησης, δηλαδή η έγκυρη Σύμβαση Παραχώρησης. Στην περίπτωση αυτή, η ΕΠΑ υποχρεούται να επιστρέψει την εισπραχθείσα αμοιβή, όπως

και να αναζητήσει τις αποδοχές που κατέβαλε ενδεχομένως στους εργαζομένους, οι οποίοι νομιμοποιούνται να τις αναζητήσουν πλέον τον έμμεσο εργοδότη.

Όσον αφορά στο περιεχόμενο της Σύμβασης Παραχώρησης είναι ευρύ το περιθώριο διαμόρφωσής της. Πάντως δεν θα είναι δυνατόν να έρχονται σε αντίθεση με τις νομοθετικές ρυθμίσεις για τους όρους της απασχόλησης των εργαζομένων, οι οποίοι μάλιστα αποτελούν κανόνες δημόσιας τάξεως. Η μόνη αναφορά του νόμου αφορά στον τρόπο αμοιβής και ασφάλισης του μισθωτού. Στη σύμβαση αυτή είναι δυνατόν να περιληφθεί και ρήτρα για ευθύνη σωρευτικά και της ΕΠΑ σε περίπτωση εργατικού ατυχήματος. Ορίζεται ότι «ο έμμεσος εργοδότης, με την επιφύλαξη συμβατικής πρόβλεψης για συνευθύνη σωρευτικά και της ΕΠΑ, είναι υπεύθυνος για τις συνθήκες υπό τις οποίες εκτελείται η εργασία του μισθωτού και για το εργατικό ατύχημα».

Οι όροι οι οποίοι απαγορεύονται ρητά να συμφωνηθούν είναι η ρήτρα, η οποία εμποδίζει τη μόνιμη απασχόληση του μισθωτού στην επιχείρηση του έμμεσου εργοδότη και αφ' ετέρου η ρήτρα, με την οποία παρεμποδίζονται ή βλάπτονται τα συνδικαλιστικά ή ασφαλιστικά του δικαιώματα.

Αφού συναφθεί η Σύμβαση Παραχώρησης, η ΕΠΑ ευθύνεται για την άρνηση του μισθωτού να παράσχει τη συμφωνηθείσα εργασία. Έτσι, καθίσταται υποχρέωση της ΕΠΑ να αναπληρώσει το μισθωτό με άλλον. Ευθύνεται και σε περίπτωση που ο παραχωρηθείς μισθωτός δεν έχει τις συνολογηθείσες ιδιότητες ή τις απαραίτητες προϋποθέσεις για την άσκηση της προβλεπόμενης εργασίας. Στην πραγματικότητα σε πολλές περιπτώσεις, τουλάχιστον όπως είναι διαμορφωμένο σήμερα το νομικό καθεστώς που δεν προβλέπει έλεγχο των λόγων προσφυγής, η ΕΠΑ δεν θα χρησιμεύει παρά ως παρένθετος εργοδότης, υπό την έννοια δηλαδή ότι απλά θα αναλάβει τη διαχείριση της εργασιακής σχέσεως και θα προσφέρει τη νομική δυνατότητα να μη θεωρηθεί ο προσωρινώς απασχολούμενος ως μισθωτός του έμμεσου εργοδότη. Ο έμμεσος εργοδότης υποχρεούται να απασχολήσει το μισθωτό σύμφωνα με όσα προβλέπονται στη σύμβαση παραχώρησης. Η όποια μεταβολή των όρων εργασίας εκ μέρους του έμμεσου εργοδότη δεν επηρεάζει, κατ' αρχήν, τη συμβατική σχέση του μισθωτού με την εταιρεία προσωρινής απασχόλησης, η οποία συνεχίζεται κανονικά με τους συμβατικούς όρους. Η επιχείρηση προσωρινής απασχόλησης είναι εκείνη που αναλαμβάνει στο πλαίσιο της εν γένει

επιχειρηματικής της δραστηριότητας να εξασφαλίσει την παραχώρηση της εργασίας μισθωτών με τις συμφωνημένες ιδιότητες υπό οιοσδήποτε συνθήκες.

Από την τριγωνική σχέση των εργοδοτών και του εργαζομένου διαφαίνεται η έννοια της πρόστησης. Πρόστηση υπάρχει, όταν κάποιος αναθέτει σε άλλον μια υπηρεσία η οποία θα εκτελεστεί σύμφωνα με τις διαταγές και τις οδηγίες του. Η ανάθεση υπηρεσίας απορρέει συνήθως από σύμβαση ανάμεσα στον προστήσαντα και στον προστηθέντα (π.χ. σύμβαση εξαρτημένης εργασίας). Η εξάρτηση από την άλλη πλευρά εκδηλώνεται με την εξουσία του προστήσαντα να δίνει οδηγίες και εντολές στον προστηθέντα. Σε περίπτωση παραχώρησης μισθωτού στο πλαίσιο συμβάσεως προσωρινής απασχόλησης, ο μισθωτός αυτός εργάζεται πλέον για τους σκοπούς του έμμεσου εργοδότη. Είναι αυτός ο τελευταίος ο οποίος ασκεί το διευθυντικό δικαίωμα με βάση τη σύμβαση παραχώρησης και με τον τρόπο αυτό δίνει εντολές στο μισθωτό για την εκτέλεση της εργασίας του. Προστήσας στην περίπτωση αυτή είναι αυτός ο έμμεσος εργοδότης, τόσο έναντι των τρίτων όσο και έναντι της ΕΠΑ κατ' αποκλεισμό της ευθύνης της τελευταίας, δεδομένου ότι στην έννομη τάξη μας ισχύει η αρχή της αποκλειστικής ευθύνης. (Παπαδημητρίου, 2007)

1.4.8 Τα Συνδικαλιστικά Δικαιώματα των προσωρινώς απασχολούμενων

Όσον αφορά στην άσκηση των συλλογικών δικαιωμάτων από τους προσωρινώς απασχολούμενους το ερώτημα είναι εάν μπορούν να συμμετάσχουν οι προσωρινοί απασχολούμενοι, και σε ποιο μέτρο, στις δραστηριότητες της συνδικαλιστικής οργάνωσης του έμμεσου εργοδότη, όπως και εάν μπορούν να συστήσουν ιδιαίτερες συνδικαλιστικές οργανώσεις. Αντιστοίχως, τίθεται το ερώτημα απέναντι σε ποιον εργοδότη θα ασκήσουν το δικαίωμα της απεργίας και τι είδους συλλογικές συμβάσεις είναι δυνατόν να υπογραφούν για την ιδιαίτερη κατηγορία τους.

Παρατηρήθηκε ότι οι εργαζόμενοι αυτοί δεν είναι ενσωματωμένοι στην κοινότητα εργασίας της επιχείρησης στην οποία παρέχουν την εργασία τους, γιατί η παραμονή τους έχει εκ των πραγμάτων προσωρινό χαρακτήρα. Οι ίδιες οι συνδικαλιστικές οργανώσεις αντιμετώπισαν με δυσπιστία τους προσωρινώς απασχολούμενους. Αντίστοιχα, όμως, προβλήματα παρατηρούνταν και ως προς την ανάπτυξη συλλογικών σχέσεων των προσωρινώς απασχολούμενων με τους άμεσους

εργοδότες τους. Η σύμβαση εργασίας τους θα αποτελεί συνήθως σύμβαση εργασίας ορισμένου χρόνου, η οποία θα λήγει με την επέλευση του συγκεκριμένου χρονικού σημείου που έχει καθοριστεί σε αυτή. Εάν, λοιπόν, θεωρηθούν ιδιαίτερα ενοχλητικοί, είναι πολύ πιθανόν ο άμεσος εργοδότης τους να μη συνάψει με αυτούς νέα σύμβαση ορισμένου χρόνου, προκειμένου να εργασθούν σε άλλον έμμεσο εργοδότη. Ο εργαζόμενος, στην περίπτωση αυτή, με ιδιαίτερη δυσκολία θα καταφέρει να αποδείξει ότι η μη σύναψη της νέας συμβάσεως οφείλεται σε λόγους διακριτικής μεταχείρισης.

Περαιτέρω, σε έναν μεγάλο βαθμό, οι εταιρείες προσωρινής απασχόλησης αποτελούν επιχειρήσεις χωρίς παρουσία εργαζομένων, γιατί αυτοί βρίσκονται διεσπαρμένοι. Συνεπώς, ο τύπος εγκατάστασης της ΕΠΑ δεν αποτελεί εκείνο τον τύπο ανταλλαγής εμπειριών και επαφής των εργαζομένων, ο οποίος θα αποτελέσει τη βάση ανάπτυξης της συνδικαλιστικής δράσης. Άλλωστε «δεν είναι δυνατόν να αναπτυχθούν συλλογικές σχέσεις, όταν ο μισθωτός έχει ως εργοδότη κάποιον διαφορετικό από εκείνο για τον οποίο εργάζεται». Παρ' όλα αυτά, η τόσο μεγάλη αύξηση του αριθμού των εργαζομένων με αυτή τη μορφή της προσωρινής απασχόλησης, οδήγησε σε μια διαφορετική αντιμετώπιση εκ μέρους των συνδικαλιστικών οργανώσεων, οι οποίες προσπαθούν να εντάξουν και τους προσωρινώς απασχολούμενους στη δράση τους.

Στην πράξη, όμως, υπάρχουν συγκεκριμένα συμφέροντα, τα οποία οι προσωρινώς απασχολούμενοι, έχουν να προασπίσουν έναντι του άμεσου εργοδότη τους, και άλλα, συγκεκριμένα όμως και αυτά, τα οποία πρέπει να προασπίσουν έναντι του έμμεσου εργοδότη. Η νομοθεσία δεν περιέχει καμιά ρύθμιση που να αφορά σε αυτά τα συλλογικά δικαιώματα. Συνεπώς, τίθεται το ζήτημα του τρόπου προσαρμογής των προβλεπόμενων από το νόμο συλλογικών δικαιωμάτων με τις ιδιαιτερότητες της προσωρινής απασχόλησης. Για τον λόγο αυτό υπάρχει η υποχρέωση να συγκαταλέγονται στον αριθμό των εργαζομένων και των δύο εργοδοτών.

Έναντι της ΕΠΑ ασκούνται τα θεμελιώδη συλλογικά δικαιώματα εκ μέρους κάθε είδους εργαζομένων της, όπως είναι η άσκηση συνδικαλιστικών δικαιωμάτων, η λειτουργία συμμετοχικών θεσμών. Δεν υπάρχει κανένας λόγος για να θεωρήσουμε ότι οι εργαζόμενοι αυτοί δεν θα συναριθμηθούν. Επίσης, έχουν το δικαίωμα του εκλέγειν, εφ' όσον έχουν συμπληρώσει δύο μήνες εργασίας στην επιχείρηση, αλλά

και του εκλέγεσθαι. Άλλο δικαίωμα είναι η συλλογική διαπραγμάτευση, αφού επιχειρησιακές συλλογικές συμβάσεις εργασίας είναι δυνατόν να υπογραφούν στις εταιρείες προσωρινής απασχόλησης. Δικαίωμα είναι και η άσκηση του δικαιώματος απεργίας. Κατ' αρχάς, δεν θα είναι δυνατόν να προσλάβει η εταιρεία προσωρινής απασχόλησης άλλον εργαζόμενο, προκειμένου να αποσταλεί προς εργασία σε έμμεσο εργοδότη, στην επιχείρηση του οποίου ο προσωρινώς απασχολούμενος συμμετέχει σε απεργία.

Από την άλλη πλευρά οι προσωρινώς απασχολούμενοι εγείρουν αξιώσεις έναντι του έμμεσου εργοδότη. Διότι σε αυτόν ανήκει ο τόπος παροχής της εργασίας, εκεί, άρα, εκδηλώνεται η ανάγκη προστασίας των εργαζομένων και συσπείρωσής τους απέναντι στην εργοδοτική πλευρά. Όπως είχε αναφερθεί και για τις συνθήκες υγιεινής και ασφάλειας. Εκεί εκδηλώνεται η εργοδοτική εξουσία με την άσκηση του διευθυντικού δικαιώματος και εκεί διαμορφώνονται σε ένα μεγάλο βαθμό οι αποδοχές των προσωρινώς απασχολούμενων. Πάντως, ο νομικός προβληματισμός δεν μπορεί να περιορισθεί στη διαπίστωση ότι δεν υφίσταται συμβατικός δεσμός μεταξύ του έμμεσου εργοδότη και του προσωρινώς απασχολούμενου. Απομακρυσμένοι από τον άμεσο εργοδότη τους και πολυδιασπασμένοι στις διάφορες εγκαταστάσεις τείνουν να εκφραστούν πολλές φορές μέσω των εκπροσώπων των εργαζομένων της επιχείρησης του έμμεσου εργοδότη. Στο άρθρο 4 του ν. 1264 / 1982 αναφέρεται ότι « οι συνδικαλιστικές οργανώσεις έχουν σκοπό τη διαφύλαξη και την προαγωγή των εργασιακών, οικονομικών, ασφαλιστικών, κοινωνικών και συνδικαλιστικών συμφερόντων των εργαζομένων». Δεν περιορίζεται, δηλαδή, η αποστολή των συνδικαλιστικών οργανώσεων στην υπεράσπιση των συμφερόντων των μελών τους, αλλά αποκτά ευρύτερες διαστάσεις. Άρα, μπορούν να συμμετάσχουν στις σχετικές συλλογικές κινητοποιήσεις. Οι προσωρινώς απασχολούμενοι έχουν ειδικότερα ίδιο έννομο συμφέρον για τη συμμετοχή σε μια τέτοια απεργία και επομένως δεν θα πρόκειται απλά για συμμετοχή για λόγους αλληλεγγύης. (Παπαδημητρίου, 2007)

1.4.9 Η υποχρέωση στην Κοινωνική Ασφάλιση

Σε διάταξη του ν. 2956 / 2001 ορίζεται ότι για την ασφάλιση των προσωρινώς απασχολουμένων ισχύουν τα προβλεπόμενα για το προσωπικό ιδίων ειδικοτήτων του έμμεσου εργοδότη. (Παπαδημητρίου, 2007)

Κατά παρέκκλιση της αρχής της μη διάκρισης, το άρθ. 124 παρ 5 α του ν. 4052 / 2012 προβλέπει την υποχρεωτική υπαγωγή των προσωρινώς απασχολούμενων μισθωτών και για τον χρόνο που αυτοί είναι στη διάθεση του άμεσου εργοδότη και κατά την διάρκεια απασχόλησης στον έμμεσο εργοδότη, στον κλάδο παροχών ασθενοείας του ΙΚΑ-ΕΤΑΜ και στον επικουρικό φορέα ΕΤΕΑΜ με εξαίρεση το προσωπικό που λόγω της ιδιότητάς του ασφαλίζεται σε κλάδους άλλου κύριου ή επικουρικού φορέα. (Κουκιάδης, 2014)

1.5 Νομοθετικές τροποποιήσεις στο πλαίσιο δημοσιονομικής εξυγίανσης

Αρχικά οι παράγοντες που καθόρισαν τις αλλαγές στην νομοθεσία για την προσωρινή απασχόληση είχαν σχέση με το γενικότερο κοινωνικο-νομικό πλαίσιο των μεταρρυθμίσεων κατά την περίοδο της οικονομικής κρίσης και είχαν ως σκοπό την ενίσχυση των προστατευτικών διατάξεων υπέρ των πιο ευάλωτων εργαζομένων, δηλαδή αυτών που πλήττονται ιδιαίτερα από την κρίση. Περαιτέρω, σοβούσης της κρίσης, οι αποφάσεις φαίνεται να υπαγορεύονται από υπερεθνικούς παράγοντες και μάλιστα χωρίς προηγούμενη διαπραγμάτευση με τους εθνικούς κοινωνικούς εταίρους. Οι αποφάσεις λαμβάνονται έξω από το εθνικό πλαίσιο και επιβάλλονται, στην πράξη, στους εγχώριους θεσμούς, την κυβέρνηση και το κοινοβούλιο. Έτσι, ορισμένες αλλαγές που απορρέουν από τους νόμους ν. 4052 / 2012, ν. 4093 / 2012 και ν. 4254 / 2014, αντιστοιχούν σε μια τέτοια προβληματική, και μάλιστα μερικές από αυτές στοχεύουν στον σκληρό πυρήνα τού νομικού καθεστώτος της προσωρινής απασχόλησης με στόχο τη «φιλελευθεροποίηση».

Έπειτα, στην ελληνική νομοθεσία είναι εμφανής η επίδραση του ευρωπαϊκού δικαίου με την Οδηγία 2008/104/EK, όπου φαίνεται να υιοθετεί μια διαφορετική οπτική γωνία, αυτήν της λεγόμενης σύζευξης της ευελιξίας με ασφάλεια. Πρώτον, το άρθρο 4 της Οδηγίας 2008/104/EK προβλέπει στην πρώτη παράγραφο ότι «Απαγορεύσεις ή περιορισμοί όσον αφορά την προσωρινή απασχόληση

δικαιολογούνται μόνο από λόγους γενικού συμφέροντος που αφορούν ιδίως την προστασία των προσωρινά απασχολουμένων, τις απαιτήσεις υγείας και ασφάλειας στην εργασία ή την ανάγκη διασφάλισης της εύρυθμης λειτουργίας της αγοράς εργασίας και της αποφυγής καταχρήσεων». Δεύτερον, το ίδιο άρθρο προβλέπει στην δεύτερη παράγραφο ότι τα κράτη μέλη θα πρέπει να επανεξετάσουν τους περιορισμούς ή απαγορεύσεις που υφίστανται ως προς την προσφυγή στην προσωρινή απασχόληση, προκειμένου να εξακριβώσουν εάν δικαιολογούνται από τους παραπάνω λόγους. Αυτή η διάταξη, επιβάλλοντας την αποφυγή των περιορισμών στην επιχειρηματική ελευθερία, φαίνεται να επιδιώκει να προωθηθεί η ανάπτυξη της προσωρινής απασχόλησης και να οδηγηθεί σε αναθεώρηση το νομοθετικό πλαίσιο σε χώρες που έχουν καθιερώσει ένα αρκετά περιοριστικό πλαίσιο της δραστηριότητας των επιχειρήσεων προσωρινής απασχόλησης.

Οι επιτρεπόμενες περιπτώσεις προσφυγής στην προσωρινή απασχόληση χαρακτηρίζονται από πλήρη φιλελευθερισμό βάσει του ν. 4254 / 2014. Δηλαδή, ο έμμεσος εργοδότης δεν χρειάζεται να επικαλεστεί συγκεκριμένους λόγους για να προσφύγει στον θεσμό της προσωρινής απασχόλησης, όπως αρχικά ίσχυε και με τον ν. 2956 / 2001, παρά το γεγονός ότι κατά τους δύο προηγούμενους νόμους τον ν. 3846 / 2010 και τον 4052 / 2012 οριζόταν ότι «η παραχώρηση μισθωτού σε έμμεσο εργοδότη επιτρέπεται μόνο για συγκεκριμένους λόγους που δικαιολογούνται από έκτακτες, πρόσκαιρες και εποχιακές ανάγκες».

Παρ' όλα ταύτα υπάρχουν περιπτώσεις στις οποίες απαγορεύεται η προσφυγή στην προσωρινή απασχόληση, όπως σε περίπτωση ομαδικών απολύσεων, όπου με τη ρύθμιση του ν. 3846 / 2010 το διάστημα της απαγόρευσης ορίστηκε πλέον στους δώδεκα προηγούμενους μήνες και όχι κατά το προηγούμενο ημερολογιακό έτος, που ίσχυε αρχικά. Στη συνέχεια, όμως, η χρονική διάρκεια της απαγόρευσης περιορίστηκε, στο πλαίσιο της «απελευθέρωσης» τού θεσμού, από τη διάταξη τού άρθρου 116 τού ν. 4254 / 2014, στους έξι μήνες. Με τις ρυθμίσεις τού ν. 3846 / 2010 (άρθρο 3 παρ. Γ') και στη συνέχεια τού ν. 4052 / 2012 (άρθρο 116) προστέθηκε και η απαγόρευση προσφυγής στην περίπτωση που ο έμμεσος εργοδότης το προηγούμενο εξάμηνο είχε πραγματοποιήσει απολύσεις εργαζομένων για οικονομικοτεχνικούς λόγους, αλλά αφορά μόνο τις συγκεκριμένες ειδικότητες με τις οποίες συνδέονται οι καταγγελίες. Η χρονική διάρκεια της απαγόρευσης, αρχικά είχε οριστεί στους έξι μήνες από τότε που πραγματοποιήθηκαν οι απολύσεις, αλλά

στη συνέχεια, προφανώς στο πλαίσιο της ολοένα και ευρύτερης απελευθέρωσης τού θεσμού, περιορίστηκε από τη διάταξη τού ν. 4254 / 2014 στους τρεις (άρθρο 116 τού ν. 4052 / 2012).

Με ρητή διάταξη τού ν. 2956 / 2001, η οποία περιελήφθη και στο άρθρο 116 τού ν. 4052 / 2012, δεν επιτρέπεται η προσφυγή στην προσωρινή απασχόληση από έμμεσους εργοδότες οι οποίοι υπάγονται στις ειδικές διατάξεις για τις προσλήψεις στο Δημόσιο Τομέα. Ο νόμος ν. 3846 / 2010 προσέθεσε δύο νέες απαγορεύσεις προσφυγής στην προσωρινή απασχόληση. Η πρώτη περίπτωση αφορά στις εργασίες που, λόγω της φύσεώς τους, είναι επικίνδυνες για την υγεία και την ασφάλεια των εργαζομένων. Αντίστοιχη απαγόρευση προβλέπεται και σε άλλες έννομες τάξεις και αποβλέπει στο να μην αποστέλλονται οι προσωρινώς απασχολούμενοι σε εργασίες στις οποίες απαιτείται ιδιαίτερη εμπειρία και προσοχή. Η δεύτερη απαγόρευση αφορά στην περίπτωση που ο απασχολούμενος υπάγεται στις ειδικές διατάξεις περί ασφαλίσεως εργατοτεχνιτών οικοδόμων, προφανώς, και εν προκειμένω, λόγω της επικινδυνότητας των εργασιών αυτών. Οι διατάξεις αυτές περιελήφθησαν και στις μεταγενέστερες ρυθμίσεις τού ν. 4052 / 2012 (άρθρο 116).

Όσον αφορά στις προϋποθέσεις λειτουργίας τού φορέα της προσωρινής απασχόλησης με τις ρυθμίσεις τού ν. 4052 / 2012 μεταβλήθηκε η ορολογία και γίνεται πλέον λόγος όχι για εταιρεία προσωρινής απασχόλησης, αλλά για επιχείρηση προσωρινής απασχόλησης, γιατί πλέον δεν απαιτείται η εταιρική μορφή τού φορέα της δραστηριότητας. Περαιτέρω με νεότερη διάταξη τού ν. 4093 / 2012 καταργήθηκε, στο πλαίσιο της απελευθέρωσης τού θεσμού, και η υποχρέωση διαθέσεως ελαχίστου κεφαλαίου, αν και αυτό επιφέρει κινδύνους αφερεγγυότητας, όπως είχαμε αναφέρει σε προηγούμενο κεφάλαιο. Ο έλληνας νομοθέτης επανέλαβε τις διατάξεις αυτές στο ν. 4052 / 2012 περί αποκλειστικότητας της δραστηριότητας των επιχειρήσεων προσωρινής απασχόλησης και συμπληρωματικά την άσκηση μεσολάβησης για εξεύρεση θέσεων εργασίας και αξιολόγησης ή και κατάρτισης ανθρώπινου δυναμικού στο πλαίσιο της διαχείρισης ανθρώπινου δυναμικού. Με το νόμο, όμως, 4093 / 2012 προστέθηκε και μια άλλη συγγενής δραστηριότητα, αυτή της συμβουλευτικής και τού επαγγελματικού προσανατολισμού. Η προσωρινή απασχόληση, πράγματι, διακρίνεται στο σημείο αυτό από την απλή μεσιτεία της εργασίας, αφού είναι δυνατόν η επιχείρηση προσωρινής απασχόλησης, γνωρίζοντας και τις ανάγκες των εμμέσων εργοδοτών οι οποίοι αναζητούν προσωρινώς

απασχολούμενους, να επιδιώξει μέσω δράσεων επαγγελματικής κατάρτισης να διορθώσει τα κενά της αρχικής επαγγελματικής κατάρτισης των μισθωτών και να επαναφέρει ανέργους εργαζομένους στην αγορά εργασίας. Δεν είναι έτσι τυχαίο ότι μεταξύ των πλεονεκτημάτων που προτείνουν οι υποστηρικτές της προσωρινής απασχόλησης, αναφέρεται και η ταυτόχρονη ανάπτυξη δράσεων επαγγελματικής κατάρτισης.

Με τη νέα ρύθμιση τού άρθρου 123 του ν. 4052 / 2012 καταργείται η υποχρεωτική προηγούμενη λήψη αδείας και απαιτείται απλά αναγγελία έναρξης της εν λόγω δραστηριότητας στη Διεύθυνση Απασχόλησης τού Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης, η οποία συνοδεύεται από τα νόμιμα δικαιολογητικά για την πιστοποίηση συνδρομής των νομίμων προϋποθέσεων για τη σύσταση και λειτουργία των ΕΠΑ, αρκεί αυτή να δοθεί στην πορεία.

Η προοπτική της προσωρινής απασχόλησης, δηλαδή το εάν θα μετατραπεί σε ανταγωνιστικό ή όχι μηχανισμό προς την τακτική απασχόληση, εξαρτάται σε σημαντικό βαθμό και από τα δικαιώματα τα οποία αναγνωρίζονται στους εργαζομένους. Πιο συγκεκριμένα, βάσει της αρχής της ίσης μεταχείρισης με τον ν. 3846 / 2010 και στη συνέχεια από το ν. 4052 / 2012, υιοθετήθηκαν οι όροι αμοιβής και απασχόλησης τού μισθωτού κατά τη διάρκεια παραχώρησης στον έμμεσο εργοδότη. Έτσι με το άρθρο 3 τού ν. 3846 / 2010 επιβλήθηκε η πλήρης αντιστοίχιση των εν γένει όρων εργασίας τακτικώς και προσωρινώς απασχολουμένων. Τέλος, με τη νέα διάταξη τού άρθρου 117 τού ν. 4052 / 2012 ορίστηκε ότι «1. Οι βασικοί όροι εργασίας των εργαζόμενων με σύμβαση ή σχέση εργασίας προσωρινής απασχόλησης, στους οποίους περιλαμβάνονται και οι αποδοχές, κατά τη διάρκεια της τοποθέτησής τους στον έμμεσο εργοδότη είναι τουλάχιστον αυτοί που θα εφαρμόζονταν αν οι εργαζόμενοι είχαν προσληφθεί απευθείας από τον εν λόγω εργοδότη (τον έμμεσο εργοδότη) για να καταλάβουν την ίδια θέση», ενώ σύμφωνα με τη διάταξη τού άρθρου 115 στ' ν. 4052 / 2012 «βασικοί όροι εργασίας και απασχόλησης: οι όροι εργασίας και απασχόλησης που θα εφαρμόζονταν αν οι εργαζόμενοι είχαν προσληφθεί απευθείας από τον έμμεσο εργοδότη για να καταλάβουν την ίδια θέση και αφορούν ιδίως:ii) στις αποδοχές».

Έπειτα, προς το σκοπό της ενσωμάτωσης, έστω και μερικής, στην επιχείρηση του έμμεσου εργοδότη των προσωρινώς απασχολουμένων, προβλέπεται το δικαίωμα της ενημέρωσης σχετικά με τις κενές θέσεις εργασίας, χωρίς όμως το δικαίωμα αυτό

να καταλήγει και στο να κατοχυρώσει ένα δικαίωμα προσδοκίας στη θέση απασχόλησης.

Οι συχνότερες περιπτώσεις καταχρηστικής προσφυγής στην προσωρινή απασχόληση, πέραν των αποδοχών, συνδέονται με τη διάρκειά της, η οποία ήταν αρχικά βάσει του ν. 2956 / 2001 16 μήνες. Με τον ν. 3846 / 2010 μειώθηκαν στους δώδεκα μήνες αλλά δεν τέθηκε περιορισμός ως προς τον αριθμό των ανανεώσεων. Κατ' εξαίρεση επιτράπη η υπέρβαση της διάρκειας αυτής κατά μέγιστο όριο μέχρι τους 18 μήνες, σε περίπτωση αναπλήρωσης μισθωτού τού οποίου η σύμβαση, για οποιοδήποτε λόγο, ήταν σε αναστολή. Με ρύθμιση του ν. 3899 / 2010, η οποία συμπεριελήφθη και στις επόμενες ρυθμίσεις τού ν. 4052 / 2012 (άρθρο 117 παρ. 3 εδ. Α') το ανώτατο χρονικό όριο έφτασε τους 36 μήνες, στην οποία και πάλι περιλαμβάνονται οι ενδεχόμενες ανανεώσεις ανεξαρτήτως αριθμού χωρίς περιορισμό. Στην νέα διάταξη τού άρθρου 3 τού ν. 3846 / 2010 που αντικατέστησε το άρθρο 22 τού ν. 2956 / 2001 ρυθμίστηκε για πρώτη φορά το ενδεχόμενο αυτό που θα μπορούσε να οδηγήσει σε καταστρατήγηση της προστατευτικής νομοθεσίας. Προβλέφθηκε έτσι ότι «7. Αν συνεχίζεται η απασχόληση τού μισθωτού από τον έμμεσο εργοδότη μετά τη λήξη της διάρκειας της αρχικής παραχώρησης και των τυχόν νομίμων ανανεώσεων ακόμη και με νέα παραχώρηση, χωρίς να μεσολαβεί χρονικό διάστημα σαρανταπέντε (45) (ημερολογιακών) ημερών, θεωρείται ότι πρόκειται για σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου μεταξύ τού μισθωτού και τού έμμεσου εργοδότη.» Τελικά η εν λόγω ρύθμιση περιελήφθη και στο ν. 4052 / 2012. Πλην όμως, με σχετική τροποποίηση τού ν. 4093 / 2012, το ελάχιστο διάστημα που πρέπει να υφίσταται μεταξύ δυο τοποθετήσεων, περιορίστηκε σε είκοσι τρεις (23) ημέρες, προφανώς στο πλαίσιο περαιτέρω φιλελευθεροποίησης τού θεσμού.

Άλλη μια καταστρατήγηση του θεσμού, για την οποία έγινε πρόβλεψη στον ν. 3846 / 2010, ήταν ότι πράγματι όμιλοι επιχειρήσεων δημιουργούν θυγατρικές επιχειρήσεις, οι οποίες δεν έχουν ως στόχο την εκτέλεση κάποιας συγκεκριμένης δραστηριότητας. Αντίθετα, αποσκοπούν στο να αποτελέσουν τους πλασματικούς εργοδότες, οι οποίοι στη συνέχεια αναλαμβάνουν να παραχωρήσουν με τη μορφή τού γνήσιου δανεισμού τους εργαζομένους τους στις λοιπές επιχειρήσεις τού ομίλου. Με τον τρόπο αυτό μια τέτοια επιχείρηση αποτελεί μια οιονεί επιχείρηση προσωρινής απασχόλησης και ένα όχημα για καταστρατήγηση της εργατικής

νομοθεσίας. Η θετική ρύθμιση αυτή όμως, δυστυχώς, καταργήθηκε με τις διατάξεις τού ν. 4052 / 2012.

Ακόμα, προκειμένου να αποσαφηνιστεί η άσκηση συλλογικών δικαιωμάτων στον έμμεσο εργοδότη σύμφωνα με τη διάταξη τού άρθρου 119 ν. 4052 / 2012, οι προσωρινά απασχολούμενοι συνυπολογίζονται κατά τον υπολογισμό τού ορίου που απαιτείται για τη σύσταση οργάνων εκπροσώπησης των εργαζομένων, όχι μόνο στην επιχείρηση προσωρινής απασχόλησης, αλλά και στον έμμεσο εργοδότη, σύμφωνα με την ισχύουσα νομοθεσία.

Περαιτέρω ειδικά για το πεδίο της υγιεινής και ασφάλειας προβλέπονται ειδικές ρυθμίσεις. Σύμφωνα έτσι με τις διάταξη τού άρθρου 125 παρ. 2 περ. ε' και στ' τού ν. 4052 / 2012 «ε) Στην περίπτωση έμμεσου εργοδότη, ο οποίος απασχολεί περισσότερους από 50 εργαζόμενους, λαμβάνοντας υπόψη και τους προσωρινά απασχολούμενους, αυτός υποχρεούται να απασχολεί ιατρό εργασίας. Οι προσωρινά απασχολούμενοι προσμετρώνται για τον καθορισμό τού ελάχιστου ετήσιου χρόνου απασχόλησης τού ιατρού εργασίας και τού τεχνικού ασφαλείας τού έμμεσου εργοδότη. στ) Εάν ο συνολικός αριθμός εργαζομένων τού έμμεσου εργοδότη, λαμβάνοντας υπόψη και τους προσωρινά απασχολούμενους, είναι μικρότερος τού 50, ισχύουν οι γενικές διατάξεις για την παροχή υπηρεσιών προστασίας και πρόληψης. Πέραν αυτού, ο ιατρός εργασίας της ΕΠΑ ασκεί τις αρμοδιότητες παρακολούθησης της υγείας των προσωρινά απασχολούμενων». (Παπαδημητρίου, 2016)

1.6 Κυρώσεις παραβάσεων των ΕΠΑ

Βάσει της ΥΑ υπ' αριθμ. 15527 / 639 / 2010, σύμφωνα με την κείμενη νομοθεσία περί σύστασης και λειτουργίας των ΕΠΑ καταγράφονται οι παραβάσεις. Όπου, στην περίπτωση που μια ΕΠΑ ελεγχθεί ότι εμπίπτει σε τέτοιου είδους παραπτώματα, προβλέπονται διοικητικές κυρώσεις εκτός «από τις διοικητικές κυρώσεις που επιβάλλονται για διαπιστωθείσες παραβάσεις των διατάξεων της εργατικής και ασφαλιστικής νομοθεσίας, οι οποίες εξακολουθούν να ισχύουν μέσα στα πλαίσια του πεδίου εφαρμογής τους». Τέτοιου είδους παραβάσεις έγκειται στους όρους αδείας λειτουργίας, στον δανεισμό από εταιρεία ομίλου επιχειρήσεων, στην

καταστρατήγηση της αρχής της ίσης μεταχείρισης, στην άρση των απαγορεύσεων για δανεισμό σε έμμεσο εργοδότη, στην μη ύπαρξη σύμβασης παραχώρησης, στην υπέρβαση των χρονικών ορίων παραχώρησης.

1.7 Συμβάσεις Έργου και υπηρεσίες Outsourcing

Ολοκληρώνοντας το κεφάλαιο για το νομικό καθεστώς, που διέπει τις ΕΠΑ, κρίνεται σκόπιμο να αναφερθούμε και σε άλλες μορφές εργασίας, που λόγω της περιπλοκότητάς τους στην εφαρμογή συγχέονται και σε πολλές περιπτώσεις αντικαθιστούν τον θεσμό της προσωρινής απασχόλησης. Η κυριότερη από αυτές είναι η ανάθεση μέρους των δραστηριοτήτων ή υπηρεσιών μιας επιχείρησης σε τρίτους εξωτερικούς συνεργάτες. Πρόκειται για διάφορες μορφές συνεργατικής σχέσης μεταξύ επιχειρήσεων, που αφορούν μια ποικιλία τομέων υπηρεσιών, όπως μισθοδοσία (outsourcing payroll). Η πρακτική αυτή, για την οποία έχει διεθνώς καθιερωθεί η χρησιμοποίηση του όρου «outsourcing», χρησιμοποιείται από τις επιχειρήσεις σε αντιδιαστολή με την υλοποίηση υπηρεσιών ή παραγωγής προϊόντων με ενδοεπιχειρησιακά μέσα και προσωπικό «insourcing». Οι επιχειρήσεις που προσφεύγουν σε τέτοιες μορφές «συνεργασίας» με τρίτες επιχειρήσεις είναι προφανές ότι επιδιώκουν θεμιτά τη μείωση τού μισθολογικού κόστους και την κατάτμηση των εργοδοτικών υποχρεώσεων. Η νομική μορφή με την οποία ενδύεται αυτός ο τρόπος συνεργασίας μεταξύ επιχειρήσεων είναι η προβλεπόμενη από τον αστικό κώδικα «σύμβαση παροχής έργου», άλλως «σύμβαση εργολαβίας» (άρθρα 681 Α.Κ. επ.). (Ληξουριώτης, 2016) Ως ορισμό του τι είναι Σύμβαση Έργου θα ανατρέξουμε σε σχετική αναφορά του ΙΝΕ, όπου τέτοια σύμβαση «υπάρχει όταν ένα πρόσωπο αναλαμβάνει την υποχρέωση να εκτελέσει ορισμένο έργο για λογαριασμό άλλου προσώπου ή φορέα αντί καταβολής συμφωνημένης αμοιβής σε καθορισμένο ή όχι χρονικό διάστημα. Με τη σύμβαση έργου, δηλαδή, ο εργολάβος αναλαμβάνει την υποχρέωση να εκτελέσει ένα έργο και ο εργοδότης να καταβάλει τη συμφωνημένη αμοιβή». (Σταμάτη & Συριόπουλος, 2015)

Η απόδοση σε μια «σύμβαση έργου» τού ειδικότερου χαρακτηρισμού της «σύμβασης outsourcing» (outsourcing agreement) δεν έχει να κάνει ούτε με την κατηγορία ή το είδος τού εκτελούμενου «έργου», ούτε με τη μορφή και τα μέσα που

χρησιμοποιούνται από τον «εργολάβο», ούτε με τον τρόπο και τα κριτήρια αμοιβής του έργου. Το σημείο που θα μπορούσε κανείς να εντοπίσει μια διαφορά, η οποία όμως δεν εντοπίζεται στο νομικό, αλλά στο οικονομικό και επιχειρησιακό επίπεδο, είναι ότι κατά κανόνα η προσφυγή στη σύμβαση outsourcing δεν αναφέρεται στην ανάθεση της εκτέλεσης ενός ad hoc έργου ή μιας ποσοτικά και χρονικά πεπερασμένης συγκεκριμένης υπηρεσίας, αλλά σηματοδοτεί την κάλυψη μιας διαρκούς και πάγιας επιχειρηματικής ανάγκης. Πάντως, οι ιδιαιτερότητες που παρουσιάζει η σύμβαση «outsourcing» σε σχέση με τους παραδοσιακούς τύπους «συμβάσεων έργου» καλύπτονται απόλυτα από τη συνταγματικώς κατοχυρωμένη οικονομική ελευθερία, που εμπεριέχει την επιχειρηματική και επαγγελματική ελευθερία. (Ληξουριώτης, 2016)

1.8 Συμβάσεις έργου που υποκρύπτουν κατ' επάγγελμα δανεισμό

Από τη στιγμή που θεσπίστηκε σε εθνικό και ευρωπαϊκό επίπεδο μια προστατευτική για τους εργαζομένους νομοθεσία, με στόχο να τους προφυλάξει από τους αυθαιρεσίες, που συνεπάγεται η προσωρινή παραχώρηση μέσω ΕΠΑ, η μορφή αυτή απασχόλησης έπαυσε πλέον να είναι τόσο ελκυστική. Ελκυστικότερη, ως μια εναλλακτική προς την προσωρινή απασχόληση, λύση για την αξιοποίηση προσωπικού τρίτων επιχειρήσεων, εμφανίζεται η σύμβαση έργου. Πολλές επιχειρήσεις που θέλουν να καλύψουν τις ανάγκες τους σε εργατικό δυναμικό, όχι με δικό τους προσωπικό αλλά με προσωπικό άλλων επιχειρήσεων, χωρίς όμως τις δεσμεύσεις και τους περιορισμούς που τίθενται για τον κατ' επάγγελμα δανεισμό εργαζομένων, βλέπουν στη σύμβαση έργου ένα κατάλληλο μέσο για το σκοπό αυτό. Τα «πλεονεκτήματα» αυτά μπορούν να τα εξασφαλίσουν οι συμβάσεις έργου ή οι συμβάσεις παροχής υπηρεσιών που συνάπτονται με τρίτες επιχειρήσεις. Είναι πρακτική πολλών επιχειρήσεων, υπό τον μανδύα μιας σύμβασης έργου, να προσλαμβάνουν στην πραγματικότητα προσωπικό χωρίς να αποκτούν ως προς αυτό την εργοδοτική ιδιότητα, τη χρησιμοποίηση δηλαδή των συμβάσεων έργου όχι ως μέσου για την «αγορά» συγκεκριμένου έργου ή υπηρεσιών αλλά ως μέσου για την ενοικίαση προσωπικού, χωρίς τους περιορισμούς και τις εγγυήσεις της προστατευτικής νομοθεσίας για την προσωρινή απασχόληση και, συνεπώς, ως μέσου καταστρατήγησής της.

Πρόκειται για μια μορφή παράνομης παραχώρησης προσωπικού, όχι φανερός, όπως στην περίπτωση που με την παραχώρηση προσωπικού από ΕΠΑ καλύπτονται πάγιες και διαρκείς ανάγκες της επιχείρησης ή σημειώνεται υπέρβαση του ανώτατου χρονικού ορίου της παραχώρησης, αλλά συγκαλυμμένης. Δεν αποκλείεται, δηλαδή, το «έργο» να συνίσταται στην παραχώρηση προσωπικού και η σύμβαση έργου να λειτουργεί στην πράξη ως μηχανισμός καταστρατήγησης της νομοθεσίας για την προσωρινή απασχόληση. Και στους δύο συμβατικούς τύπους αντικείμενο είναι η παροχή υπηρεσιών χωρίς αυτός που υπόσχεται να παράσχει τις υπηρεσίες να αναλαμβάνει και την ευθύνη για την επίτευξη συγκεκριμένου αποτελέσματος. Συχνά, μάλιστα, τα μέρη, για να αποφύγουν τις υποψίες αυτές, εμφανίζουν τη μεταξύ τους συμβατική σχέση ως σύμβαση έργου, ενώ το πραγματικό αντικείμενό τους δεν είναι η εκτέλεση ενός συγκεκριμένου έργου, αλλά η παροχή υπηρεσιών χωρίς σύνδεση με συγκεκριμένο αποτέλεσμα.

Αν και στη σύμβαση έργου ο εργολάβος αναλαμβάνει την εκτέλεση ορισμένου έργου προσλαμβάνοντας ο ίδιος το προσωπικό, το προσωπικό αυτό τελεί υπό το διευθυντικό του δικαίωμα και λειτουργεί ως βοηθός εκπλήρωσης (ΑΚ 334). Αντίθετα, αντικείμενο της σύμβασης, που συνάπτεται μεταξύ ΕΠΑ και της τρίτης επιχείρησης δεν είναι η εκτέλεση ενός έργου, αλλά η παροχή υπηρεσιών, που συνίστανται στην παραχώρηση προσωπικού, που έχει την ειδικότητα και τα προσόντα που έχουν συμφωνηθεί στη σύμβαση. Η σύμβαση παραχώρησης προσωπικού ανήκει στη γενικότερη κατηγορία των συμβάσεων προμήθειας εργασίας. Εννοιολογικό στοιχείο της παραχώρησης είναι και η εκχώρηση του διευθυντικού δικαιώματος στον έμμεσο εργοδότη. Ακόμη και αν το έργο εκτελείται στις εγκαταστάσεις της επιχείρησης που το έχει παραγγείλει, το προσωπικό του εργολάβου δεν παραχωρείται σ' αυτήν ούτε εντάσσεται στην εκμετάλλευσή της. Άσκηση διευθυντικού δικαιώματος από τον έμμεσο εργοδότη και ένταξη στην εκμετάλλευσή του είναι, επομένως, τα δύο στοιχεία που χαρακτηρίζουν την προσωρινή απασχόληση και την διακρίνουν από συμβάσεις που ως αντικείμενο δεν έχουν την επίτευξη ορισμένου αποτελέσματος αλλά την παροχή συγκεκριμένων υπηρεσιών, στις οποίες όμως το χρησιμοποιούμενο για την παροχή των υπηρεσιών προσωπικό δεν «παραχωρείται» στον αντισυμβαλλόμενο αλλά ενεργεί ως βοηθός εκπλήρωσης για την προσήκουσα εκτέλεση των συμφωνημένων υπηρεσιών, για τις οποίες και φέρει ευθύνη το πρόσωπο που έχει αναλάβει την παροχή τους. Οι

δυσχέρειες διάκρισης της σύμβασης έργου από άλλες συμβάσεις αυξάνονται λόγω της δυνατότητας των μερών να διαμορφώσουν το περιεχόμενο της σύμβασης κατ' απόκλιση της νομοθεσίας για τις συμβάσεις έργου, δηλαδή κατά τρόπο που αυτή δεν εμφανίζει τα τυπικά γνωρίσματα της σύμβασης έργου.

Όταν ο αντισυμβαλλόμενος του εργολάβου δίνει οδηγίες κατά την εκτέλεση του έργου, οι οποίες είναι δυνατόν να απευθύνονται και στο προσωπικό που χρησιμοποιεί ο εργολάβος, το δε έργο εκτελείται εντός των εγκαταστάσεων του πρώτου, δημιουργούνται συχνά βάσιμες υποψίες ότι το αναληφθέν έργο ουσιαστικά συνίσταται στην παραχώρηση προσωπικού. Όσο δε ευρύτερο είναι το δικαίωμα διεύθυνσης του έργου που επιφύλαξε για τον εαυτό του ο αντισυμβαλλόμενος του εργολάβου, τόσο εντονότερες και οι υποψίες ότι υποκρύπτεται παράνομη ενοικίαση εργαζομένων. Βέβαια, μεταξύ του διευθυντικού δικαιώματος, ως εγγενούς στοιχείου της σύμβασης εξαρτημένης εργασίας, και του δικαιώματος διεύθυνσης και επίβλεψης του έργου από τον κύριο του έργου υπάρχει ουσιώδης ποιοτική διαφορά. Υπάρχουν, πράγματι, περιπτώσεις που οι οδηγίες που δίνονται στον εργολάβο, και αφορούν τον τρόπο εκτέλεσης του έργου, συγκεκριμενοποιούν και την παροχή της εργασίας του προσωπικού, που απασχολεί ο εργολάβος για την εκπλήρωση των συμβατικών του υποχρεώσεων, οπότε αυτές εμφανίζονται με διπλή λειτουργία. Η διπλή αυτή λειτουργία εκτιμάται ως ένδειξη υπέρ της παραχώρησης προσωπικού. Για να εξεταστεί εάν γίνεται καταστρατήγηση της νομοθεσίας προσωρινής απασχόλησης, δεν αρκεί το τι έχουν συμφωνήσει τα μέρη, αλλά να απαιτείται και η ανάλυση του σκοπού που επιτελείται, δηλαδή οι όροι και οι συνθήκες κάτω από τις οποίες λειτουργεί η σύμβαση.

Οι έννομες συνέπειες που απορρέουν από μια σύμβαση έργου είναι οι προβλεπόμενες στο άρθρο 128 του ν. 4052 / 2012 διοικητικές και ποινικές κυρώσεις. Οι αστικές συνέπειες είναι η σύμβαση έργου ως εικονική να είναι άκυρη (ΑΚ 138 παρ.1). Επίσης, άκυρη θα είναι και η καλυπτόμενη από αυτήν σύμβαση με αντικείμενο την παραχώρηση προσωπικού, γιατί μπορεί μεν τη σύμβαση αυτή να την ήθελαν τα μέρη, δεν θα έχουν όμως τηρηθεί οι όροι που απαιτεί ο νόμος για την έγκυρη σύναψή της (ΑΚ 138 § 1 σε συνδ. με άρθρ. 123 και 124 § 3 ν. 4052 / 2012). Στο πρόσωπο της εμφανιζόμενης ως εργολάβου, η οποία όμως στην πραγματικότητα δραστηριοποιείται ως ΕΠΑ, δεν θα συντρέχουν οι προϋποθέσεις που θέτει ο νόμος ν. 4052 / 2012 για την νόμιμη άσκηση της συγκεκριμένης δραστηριότητας, έτσι η

σύμβαση εργασίας του εργαζόμενου με τον εργολάβο που δραστηριοποιείται ως επιχείρηση προσωρινής απασχόλησης κατ' ουσία μετατρέπεται σε σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου με τον έμμεσο εργοδότη, που εμφανιζόταν βάσει της σύμβασης έργου ως ο αποδέκτης αυτού του έργου. (Ζερδελής, 2015) (Ζερδελής, 2017)

Συμπεραίνεται ότι προϋπόθεση για να θεωρηθεί μια σύμβαση έργου ως «εικονική» απαιτείται κατά τον χρόνο σύναψης αυτής να γνωρίζουν και να αποδέχονται όλα τα συμβαλλόμενα μέρη ότι η δήλωσή τους γίνεται μόνο φαινομενικά και ότι ο πραγματικός σκοπός τους είναι να συναφθεί σύμβαση παραχώρησης προσωπικού. Είναι, επίσης προφανές ότι, για να είναι εικονική μια σύμβαση και συνεπώς να επέρχεται η ακυρότητα αυτής, απαιτείται η γνώση της εικονικότητας να υπάρχει όχι μόνο στο ένα μέρος αλλά και στο αντισυμβαλλόμενο. Για να θεωρηθεί, εν συνεχεία, έγκυρη η σύμβαση παραχώρησης, που καλύπτεται από την εικονική σύμβαση, θα πρέπει όχι μόνο τα συμβληθέντα μέρη να την ήθελαν κατά τον χρόνο σύναψης της εικονικής, αλλά και να συντρέχουν οι όροι για τη νόμιμη σύσταση της υποκρυπτόμενης σύμβασης (άρθρο 138 παρ. 2 ΑΚ) (Ληξουριώτης, 2016)

Συνοψίζοντας, η διαφορά μεταξύ συμβάσεως εξηρημένης εργασίας και συμβάσεως έργου είναι επομένως δογματικά σαφής, διότι στη σύμβαση εξηρημένης εργασίας οι συμβαλλόμενοι αποβλέπουν στην παροχή της εργασίας, ενώ δε στη σύμβαση έργου οι συμβαλλόμενοι αποβλέπουν στο αποτέλεσμα της εργασίας. Η μεγάλη σημασία της διακρίσεως μεταξύ συμβάσεως έργου και συμβάσεως εξηρημένης εργασίας έγκειται, επίσης, στο γεγονός ότι στη σύμβαση έργου δεν εφαρμόζονται οι κανόνες της εργατικής νομοθεσίας που προϋποθέτουν ύπαρξη συμβάσεως εξηρημένης εργασίας. Πάντως, αρκεί να καταλάβουμε ότι η σύμβαση έργου εμφανίζει σημαντικά πλεονεκτήματα έναντι της συμβάσεως προσωρινής απασχόλησης. Αν για τους απασχολούμενους μέσω συμβάσεως προσωρινής απασχόλησης ισχύει η θεμελιώδης διάταξη του άρθρου 117 § 1 του ν. 4052 / 2012 για ίση μεταχείριση των προσωρινώς απασχολούμενων με τους εργαζόμενους του έμμεσου εργοδότη, στην σύμβαση έργου οι εργαζόμενοι δεν δικαιούνται να λαμβάνουν τις αποδοχές και τους λοιπούς όρους εργασίας που λαμβάνουν οι εργαζόμενοι της επιχειρήσεως στην οποία προσφέρουν την εργασία τους, με

συνέπεια να αμείβονται με κατώτερες αποδοχές και να συμπιέζεται έτσι το εργατικό κόστος. (Λεβέντης, 2017)

Μέρος Δεύτερο - Πλαίσιο λειτουργίας ΕΠΑ βάσει οδηγιών διεθνών φορέων

2.1 Θεσμοθέτηση από την Διεθνή Οργάνωση Εργασίας– International Labour Organization

Η Διεθνής Οργάνωση Εργασίας (ΔΟΕ – ILO International Labour Office) αφιερώνεται στην προώθηση της κοινωνικής δικαιοσύνης και των διεθνώς αναγνωρισμένων ανθρωπίνων και εργασιακών δικαιωμάτων, επιδιώκοντας την ιδρυτική της αποστολή ώστε η κοινωνική δικαιοσύνη να είναι απαραίτητη για την παγκόσμια και διαρκή ειρήνη. Μόνος τριμερής οργανισμός των Ηνωμένων Εθνών, η ΔΟΕ, καθορίζει πρότυπα εργασίας, αναπτύσσει πολιτικές και καταρτίζει προγράμματα για την προώθηση της αξιοπρεπούς εργασίας για όλες τις γυναίκες και τους άνδρες. Στο πνεύμα αυτό το 1997 συνέταξε την Διεθνή Σύμβαση Εργασίας με αριθμό 181, την διεθνή νομοθεσία, που διέπει τα Ιδιωτικά Γραφεία Ευρέσεως Εργασίας. Ο πιο πρόσφατος ορισμός περιλαμβάνει ρητά «υπηρεσίες που συνίστανται στην πρόσληψη εργαζομένων με σκοπό τη διάθεσή τους σε τρίτους, ο οποίος μπορεί να είναι φυσικό ή νομικό πρόσωπο (στο εξής αναφερόμενος ως "επιχείρηση χρήστη"), ο οποίος αναθέτει τα καθήκοντά του και επιβλέπει την εκτέλεση των καθηκόντων αυτών". Κατ' αυτήν την έννοια η σύμβαση υπ' αριθμόν 181 εφαρμόζεται αναμφισβήτητα στους οργανισμούς προσωρινής απασχόλησης κατά την έννοια της Οδηγίας 2008/104/EK της ΕΕ. Επιπλέον, ο ορισμός περιλαμβάνει ακόμη και "άλλες υπηρεσίες που σχετίζονται με την αναζήτηση εργασίας, οι οποίες καθορίζονται από την αρμόδια αρχή μετά από διαβουλεύσεις με τις πιο αντιπροσωπευτικές οργανώσεις εργοδοτών και εργαζομένων, όπως η παροχή πληροφοριών, οι οποίες δεν προσανατολίζονται προς συγκεκριμένη προσφορά και ζήτηση απασχόλησης". (Eichhorst, et al., 2013)

Πέραν της οδηγίας αυτής, το 2016 συστήθηκε μια ομάδα ανεξάρτητων εμπειρογνομόνων συντάσσοντας μια έκθεση για τον θεσμό της προσωρινής απασχόλησης στην Ελλάδα και εν γένει την ΕΕ, με σκοπό να βοηθήσουν την Διεθνή Οργάνωση Εργασίας στο πλαίσιο του τρέχοντος προγράμματος τεχνικής βοήθειας που αναπτύχθηκε με την ελληνική κυβέρνηση σε συνεργασία με την Ευρωπαϊκή Επιτροπή, την Ευρωπαϊκή Κεντρική Τράπεζα και το Διεθνές Νομισματικό Ταμείο με στόχο τη βελτίωση της ανταγωνιστικότητας της ελληνικής οικονομίας.

Η έκθεση παρουσιάζει την αυξανόμενη τάση στη χρήση των προσωρινά απασχολούμενων στα περισσότερα κράτη μέλη της ΕΕ. Οι νέοι εργαζόμενοι και οι εργαζόμενοι που απασχολούνται σε λιγότερο ειδικευμένα επαγγέλματα είναι πολύ πιθανό να βρεθούν σε ΕΠΑ. Αυτό δεν είναι καθόλου προβληματικό από μόνο του, αλλά δεδομένου ότι αυτοί οι εργαζόμενοι συνήθως συνδέονται με ομάδες ή άτομα με ασθενέστερη διαπραγματευτική ισχύ στην αγορά εργασίας και, ως εκ τούτου, πιο ευάλωτοι σε πιθανή επιδείνωση των συνθηκών εργασίας, αυτό απαιτεί αυξημένη ρυθμιστική προσαρμογή εκ μέρους των νομοθετών. Αυτό ισχύει ιδιαίτερα ενόψει των αυξανόμενων στοιχείων, που υποδηλώνουν ότι η προσωρινή απασχόληση συνδέεται συχνά με σχετικά υψηλότερα ποσοστά εργατικών ατυχημάτων, χαμηλότερους μισθούς και κατακερματισμένες και ασυνεχείς εργασιακές σχέσεις. Επιπλέον, η απασχόληση μέσω ΕΠΑ φαίνεται να στιγματίζει εκείνους τους εργαζόμενους, που μετακινούνται συχνά από μια θέση εργασίας προσωρινής απασχόλησης στην επόμενη. Ακόμη, ένας προσωρινά εργαζόμενος, που δεν λαμβάνει εκπαίδευση σχετικά με τη βασική ασφάλεια στο χώρο εργασίας κινδυνεύει να έχει ένα εργατικό ατύχημα με δυνητικά επιβλαβείς συνέπειες για τον ίδιο και τον χώρο εργασίας. Είναι επίσης απίθανο να εκπροσωπούνται στις επιτροπές υγιεινής και ασφάλειας. Τα ίδια στοιχεία απαντώνται και σε μια έρευνα του 2007, που διεξήχθη από τον Ευρωπαϊκό Οργανισμό για την Ασφάλεια και την Υγεία στην Εργασία (EU / OSHA). Συμπερασματικά, η αρχή της ίσης μεταχείρισης δεν μπορεί να θεωρηθεί επαρκής για την επίτευξη αυτού του στόχου. Η θέσπιση κανονισμών για την προστασία των εργαζομένων με άτυπες μορφές απασχόλησης και δη των προσωρινώς απασχολούμενων δεν αντιμετωπίζει τις ανασφάλειες, που είναι εγγενείς σε αυτές τις εργασιακές σχέσεις, ώστε να χαρακτηριστούν αυτές αξιοπρεπής εργασία. (Countouris, Deakin, Freedland, Koukiadaki, & Prassl, 2016)

2.2 Προώθηση από τους διεθνείς εργοδοτικούς φορείς

Υπέρ της προώθησης του θεσμού είναι ο Διεθνής Οργανισμός Εργοδοτών (IOE International Organization of Employers), ο οποίος στην Ελλάδα εκπροσωπείται από τον ΣΕΒ (Σύνδεσμο Επιχειρήσεων και Βιομηχανιών). Σε σχετική μελέτη, που δημοσίευσε πρόσφατα υποστηρίζει ότι οι ευέλικτες μορφές απασχόλησης, όπως η προσωρινή απασχόληση, αποτελεί απαραίτητο στοιχείο της αγοράς εργασίας, για να συμπληρώσει την αορίστου χρόνου πλήρη απασχόληση. Γενικότερα, οι ευέλικτες μορφές απασχόλησης μπορούν να βοηθήσουν τις πιο ευάλωτες ομάδες, δηλαδή τους νέους στην αρχή της σταδιοδρομίας τους, τους μακροχρόνια άνεργους και τους εργαζομένους με χαμηλή ειδίκευση, να αποκτήσουν μια θέση στην αγορά εργασίας δίνοντάς τους την ευκαιρία να αποκτήσουν επαγγελματική πείρα και νέες δεξιότητες. Συμπληρώνοντας, αναφέρει πως είναι παραπλανητικό εάν οι ευέλικτες μορφές εργασίας χαρακτηρίζονται ως «επισφαλείς». Σύμφωνα με στοιχεία που αντλεί από τον ITUC, οι επισφαλείς εργασίες χαρακτηρίζονται από άτυπες συμβάσεις εργασίας, με περιορισμένα ή καθόλου κοινωνικά οφέλη και νόμιμα δικαιώματα, υψηλό βαθμό εργασιακής ανασφάλειας, χαμηλή κατοχή εργασίας, χαμηλό μισθό και υψηλό κίνδυνο επαγγελματικών τραυματισμών και ασθενειών, χαρακτηριστικά με τα οποία δεν διακρίνεται η προσωρινή απασχόληση. (Wilton, 2014)

Σε περισσότερο ελαστικές σχέσεις αναφέρεται ο WEC (World Employment Confederation) όταν συμβάλλει στην προώθηση νέων μορφών συμβάσεων προσωρινώς απασχολούμενων. Και σε αυτές τις περιπτώσεις η γραμμή μεταξύ αυτοαπασχόλησης και αμειβόμενης εργασίας σβήνει. Ομοίως, σε ορισμένες περιπτώσεις, η διαχωριστική γραμμή μεταξύ εργατικού δικαίου και εμπορικού δικαίου φθίνει. Ένας νέος όρος, αυτός του "tempreneur" διαφαίνεται, ένα μίγμα προσωρινών εργαζομένων και αυτοαπασχολούμενων, που ενσωματώνονται σε μια συγκεκριμένη εργασιακή δομή χωρίς να εργάζονται υπό την ιδιότητα του εργαζομένου. Στην πράξη, οι εργαζόμενοι γίνονται όλο και πιο ανεξάρτητοι και αυτόνομοι στην εργασία, αξιολογούμενοι ως προς τις αποδόσεις τους και όχι ως προς τον αριθμό των ωρών εργασίας που αφιερώνονται σε μια εργασία. (Muntz, 2016)

Παρ' όλα αυτά η UNI Global εκπροσωπώντας τους προσωρινώς απασχολούμενους από την μια και η CIETT από την άλλη που εκπροσωπεί παγκοσμίως τις επιχειρήσεις προσωρινής απασχόλησης, που υπάγεται στην WEC, έχουν συνυπογράψει Μνημόνιο αποδοχής κοινών αρχών. Με γνώμονα την αξιοπρεπή εργασία συμφωνείται από τα μέρη ότι έχουν ως κοινό σκοπό την επίτευξη δίκαιων όρων για τον κλάδο της προσωρινής εργασίας και τους εργαζόμενους σε ΕΠΑ μέσω του παγκόσμιου κοινωνικού διαλόγου. Οι υπογράφωντες σε αυτό το μνημόνιο συμφωνίας αναγνωρίζουν την σύμβαση υπ' αριθμόν 181 της ΔΟΕ και την Διακήρυξη της ΔΟΕ σχετικά με τις θεμελιώδεις αρχές και δικαιώματα στην εργασία, την εξάλειψη των διακρίσεων όσον αφορά στην απασχόληση και το επάγγελμα ως μέσο εξασφάλισης αξιοπρεπών συνθηκών εργασίας για τους εργαζόμενους μέσω ΕΠΑ. Η επιτροπή εταιρικών μελών Ciett αποτελείται από τις' Adecco, Kelly Services, Manpower, Olympia Flexgroup AG, Randstad, USG people. (Jennings & Houwen, 2008) (Jennings & Pennel,, 2008)

Στην Ελλάδα την CIETT εκπροσωπεί η ΕΝΙΔΕΑ (Ενωση Ιδιωτικών Εταιρειών Απασχόλησης). Αντικείμενο της Ένωσης είναι η συνεργασία με κρατικούς φορείς, κοινωνικούς εταίρους καθώς και οργανισμούς του εξωτερικού, με στόχο την υιοθέτηση κώδικα δεοντολογίας για την ανάδειξη του ρόλου της προσωρινής απασχόλησης στην ελληνική οικονομία, την αύξηση της διείσδυσης της προσωρινής απασχόλησης μέσω αξιοπρεπών συνθηκών εργασίας, την καταπολέμηση της ανεργίας μέσω της προσωρινής απασχόλησης, τη μείωση της αδήλωτης εργασίας, τη διαμόρφωση, εφαρμογή και διάδοση καλών πρακτικών σε ό,τι αφορά τις υπηρεσίες προσωρινής απασχόλησης των εταιρειών μελών' Adecco, ICAP, In Group, ISS Human Resources, Klüh Human Resources, Manpower, Optimal Business Action, Randstad, Trenkwalder Job Centers.

2.3 Αντίδραση από διεθνείς οργανώσεις εκπροσώπησης προσωρινώς απασχολούμενων

Κύριος εκφραστής των ενστάσεων κατά του θεσμού της προσωρινής απασχόλησης είναι η Παγκόσμια Συνδικαλιστική Οργάνωση Εργαζομένων

Industriall. Τα στοιχεία, που ισχυρίζεται ότι έχει, αντλούνται από συνδικάτα σε όλο τον κόσμο, που δείχνουν ότι η εργασία μέσω ΕΠΑ χρησιμοποιείται για να αντικαταστήσει τις μόνιμες θέσεις εργασίας με θέσεις προσωρινής απασχόλησης προκειμένου να μειωθεί το κόστος των μισθών και να αρθεί η νομοθετική υποχρέωση του εργοδότη.

Πιο αναλυτικά, σε σχετική έρευνα της Industriall αναφέρεται ότι το κύριο επιχείρημά τους για να υποστηρίξουν την θέση τους είναι το ότι οι προσωρινώς απασχολούμενοι μπορούν να απολυθούν ευκολότερα και ταχύτερα από τους μόνιμους υπαλλήλους, πράγμα που παραβιάζει την αρχή της ίσης μεταχείρισης. Επιπλέον, ένα σαφές παράδειγμα των εργοδοτών, που στρέφονται στην εργασία μέσω ΕΠΑ για τη μείωση του κόστους εργασίας, παρατηρείται στη δημιουργία επιχειρήσεων, που εξυπηρετούν μόνο μία εταιρεία. Επίσης, μέρος του προβλήματος είναι και ότι οι τριμερείς σχέσεις καθιστούν ασαφές ακριβώς ποιος είναι υπεύθυνος για την υγεία και την ασφάλεια των εργαζομένων. Από την άλλη, δεν υπάρχουν στοιχεία που να αποδεικνύουν ότι η εργασία μέσω πρακτορείων είναι σκαλοπάτι για τη μόνιμη απασχόληση, ούτε ότι βελτιώνεται η κατάσταση με την απόκτηση προϋπηρεσίας. Αντιθέτως, έρευνες έχουν στοιχεία ότι οι περισσότεροι εργαζόμενοι μέσω ΕΠΑ δεν επιλέγουν να εργάζονται έμμεσα για μια εταιρεία, αλλά να προσλαμβάνονται απευθείας. Ίσως, μια κάποια λύση σύμφωνα με την Industriall θα ήταν οι προσωρινώς εργαζόμενοι να χρησιμοποιούσαν πιο αποτελεσματικά τα δικαιώματα για συλλογική διαπραγμάτευση με την εργοδοσία. (Holdcroft, 2012)

2.4 Κατευθυντήριες οδηγίες της Ευρωπαϊκής Ένωσης

Η θέση της Ευρωπαϊκής Ένωσης για την ορθή λειτουργία των ΕΠΑ και τις αρχές, που πρέπει να την διέπουν παίρνει την μορφή κατευθυντήριων οδηγιών αναφορικά με τον θεσμό. Έτσι, το νομικό πλαίσιο της ΕΕ για τις ΕΠΑ διαμορφώνεται κατά κύριο λόγο, αν και όχι αποκλειστικά, στην Οδηγία 2008/104/ΕΚ.

Η οδηγία κατ' αρχάς δίνει τους ορισμούς των τριών εμπλεκόμενων μερών καθώς και του ίδιου του θεσμού και είναι όπως έχουν στην ελληνική νομοθεσία. Επίσης, ιδιαίτερη μνεία γίνεται για την αρχή της ίσης μεταχείρισης (Equal Treatment

Principle - ETP) όσον αφορά στις «βασικές συνθήκες εργασίας και απασχόλησης». Αυτό σημαίνει ότι οι προσωρινώς απασχολούμενοι πρέπει να τυγχάνουν ίσης μεταχείρισης σε μια επιχείρηση για την οποία εργάζονται αναφορικά με την μεταχείριση που έχουν οι εργαζόμενοι, που έχουν προσληφθεί απευθείας σε αυτήν. Ως ίση μεταχείριση νοούνται οι όροι εργασίας, όπως η αμοιβή και οι λοιπές παροχές, ο χρόνος εργασίας και οι συνθήκες υγιεινής και ασφάλειας. Επίσης, η οδηγία περιλαμβάνει μέτρα για την αποτροπή της «κατάχρησης στην εφαρμογή» του θεσμού, ώστε αυτός να μην καθίσταται εμπόδιο στην μόνιμη απασχόληση. (Countouris, Deakin, Freedland, Koukiadaki, & Prassl, 2016)

Ακόμη, ένα στοιχείο, που χαρακτηρίζει την οδηγία αυτή, είναι ότι μέσα από αυτά τα μέτρα, που προωθεί, προσπαθεί έτσι να διασφαλίσει ταυτόχρονα και την ευελιξία, που οι επιχειρήσεις επιζητούν για μείωση του εργοδοτικού κόστους, αλλά και την ασφάλεια, που διεκδικούν οι εργαζόμενοι από το πρόσκαιρο της φύσης της εργασίας τους. Αυτός ο συγκερασμός των παραπάνω στοιχείων ορίζεται ως flexicurity, από τις αγγλικές λέξεις flexibility και security, αν και οι όροι αυτοί μεταξύ τους είναι αντιφατικοί. Έτσι, φαίνεται ότι γίνεται προσπάθεια εξισορρόπησης των δύο λειτουργιών. Βέβαια, διαφαίνεται ότι αυτοί οι δύο στόχοι δεν δυνατόν να επιτευχθούν απόλυτα αλλά και ταυτόχρονα. (Κουζής, 2008)

Πάντως, αναφορικά με την Οδηγία 2008/104/EK της ΕΕ είναι δεδομένο ότι υπάρχει μεγάλη ποικιλία πρακτικών στον κλάδο της προσωρινής απασχόλησης, η οποία πρέπει να ληφθεί υπόψη. Το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο σε έκθεση, που δημοσίευσε πρόσφατα σχετικά με την εφαρμογή του θεσμού από τα ευρωπαϊκά κράτη, παραδέχεται ότι λόγω περιορισμένων δεδομένων, δεν υπάρχει σαφές αποτέλεσμα για τις μακροπρόθεσμες επιπτώσεις των ΕΠΑ. Μια εξήγηση είναι ότι τα διάφορα κράτη κατατάσσονται σε γενικούς τύπους αγορών εργασίας, που διέπονται από ειδικές ρυθμίσεις στην εκάστοτε νομοθεσία και εφαρμόζονται πρακτικές των εταιρειών, πράγμα που έχει αντίκτυπο στη μεταχείριση των εργαζομένων. Ωστόσο, οι τέσσερις συγκεκριμένοι τύποι αγορών αναλύονται μέσω εθνικών υποθέσεων σχετικά με τις εθνικές ρυθμίσεις. Μία πρώτη κατηγορία αγοράς εργασίας είναι αυτή, που καθορίζεται καθαρά με γνώμονα τις απαιτήσεις της αγοράς, όπως το Ηνωμένο Βασίλειο. Δεύτερον, είναι οι αγορές με βάση το κοινωνικό διάλογο, όπως η Γερμανία στη Δυτική Ευρώπη και η Δανία στη Βόρεια Ευρώπη. Τρίτον, χώρες που

καθοδηγούνται από την νομοθεσία, όπως το Βέλγιο στη Δυτική Ευρώπη και η Ιταλία στη Νότια Ευρώπη. Τέλος, αναδυόμενες αγορές, όπως η Πολωνία στην Ανατολική Ευρώπη. Λόγω αυτής της ευρείας ποικιλίας του κλάδου εντός της ΕΕ, είναι δύσκολο να εντοπιστούν οι «καλές» και οι «κακές» πρακτικές που μπορούν να βοηθήσουν στην επιβολή συγκεκριμένων και εφικτών συστάσεων πολιτικής. Κατά συνέπεια, οι βασικές αρχές όσον αφορά τις συνθήκες εργασίας και τη λειτουργία των επιχειρήσεων θα πρέπει να ορίζονται από το νόμο. Ωστόσο, οι συλλογικές διαπραγματεύσεις μπορούν και πρέπει να συμπληρώσουν το περιθώριο, που ορίζεται στη νομοθεσία, για αυτό και είναι αναγκαία η υιοθέτηση της Οδηγίας. (Eichhorst, et al., 2013) (Arrowsmith, Temporary agency work in an enlarged European Union, 2006) (Philips & Eamets, 2007) (Arrowsmith, Temporary agency work and collective bargaining in the EU, 2008)

2.5 Συγκριτική επισκόπηση των εθνικών ρυθμίσεων με τα ελληνικά στοιχεία

Για τον λόγο ότι δεν υπάρχει ομοιογένεια αναφορικά με την εφαρμογή του θεσμού της προσωρινής απασχόλησης ανάμεσα στα κράτη της ΕΕ, προκειμένου να εξάγουμε κάποια συγκριτικά συμπεράσματα για το που κυμαίνεται η Ελλάδα στα πλαίσια της Οδηγίας, η μόνη ενδεδειγμένη λύση είναι να αντλήσουμε στοιχεία από την EU-SILC. Η Έρευνα Εισοδήματος και Συνθηκών Διαβίωσης των Νοικοκυριών (European Union Statistics on Income and Living Conditions – EU-SILC) διαθέτει δεδομένα για τα κράτη της ΕΕ από το 2003 με στόχο τη δημιουργία συγκρίσιμων δεικτών για το εισόδημα, τη φτώχεια, τον κοινωνικό αποκλεισμό και τις συνθήκες διαβίωσης στην Ευρώπη. Τα δεδομένα της EU-SILC συλλέγονται σε ετήσια βάση με ευθύνη κάθε χώρας. Ένα τμήμα των δεδομένων της EU-SILC είναι διαχρονικά, με στόχο τη μέτρηση μεταβολών στο χρόνο σε ατομικό επίπεδο. Γι' αυτόν το σκοπό, οι ερωτώμενοι συμμετέχουν έως και 4 φορές στην EU-SILC. Τα λεγόμενα διαχρονικά υποσύνολα δεδομένων της EU-SILC περιέχουν έναν περιορισμένο αριθμό μεταβλητών, που μας επιτρέπουν τη διεξαγωγή κάποιων βασικών αναλύσεων. Οι βασικές μεταβλητές, που χρησιμοποιούνται είναι ο τύπος της σύμβασης εργασίας το

μεικτό ωρομίσθιο, το φύλο, οι οικογενειακή κατάσταση, η ηλικία, το επίπεδο εκπαίδευσης και το μη μισθολογικό εισόδημα. Όμως, βάσει αυτών των στοιχείων και δεδομένου του ορισμού της προσωρινής απασχόλησης, τα συμπεράσματα, που αντλούνται δεν μπορούν να περιγράψουν πλήρως με στατιστικά μέσα τον θεσμό. Αυτές είναι μεταβλητές, που περιγράφουν τη δομή της αγοράς εργασίας (δείκτης EPL - Employment Protection Legislation) και τη μακροοικονομική κατάσταση των χωρών (ποσοστό ετήσιας μεταβολής του ΑΕΠ και ποσοστό ανεργίας) συνδυαστικά με στατιστικά δεδομένα του ΟΟΣΑ και της Eurostat.

Παρακάτω παραθέτονται τα σχετικά στατιστικά δεδομένα με σκοπό να προσεγγιστεί ο ρυθμός ανάπτυξη του θεσμού κατά τα τελευταία έτη, για να καταλάβουμε την έκταση του φαινομένου. Στον Πίνακα 2 για κάθε μια χώρα της ΕΕ ανα έτος καταγράφεται το πλήθος των παρατηρήσεων, των ατόμων δηλαδή, που συμμετέχουν στην έρευνα. Στην Ελλάδα έχουν συλλεχθεί στοιχεία από το 2003 μέχρι και το 2011, που να έχουν επεξεργαστεί, και αποτελούν το 11% του συνολικού δείγματος.

Πίνακας 2: Αριθμός παρατηρήσεων ανά έτος / χώρα και ατόμων ανά χώρα

Χώρα	Παρατηρήσεις									Άτομα
	Έτος									Σύνολο
Χώρα	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	Σύνολο
Αυστρία		2.577	2.899	3.310	3.631	2.953	3.022	3.208	2.232	9.706
Βέλγιο		1.924	2.338	2.752	2.980	3.015	3.028	2.969	2.022	8.362
Γερμανία			4.490	3.972						4.671
Ισπανία		6.757	9.081	8.670	8.994	9.486	9.321	8.936	5.759	26.027
Φινλανδία		2.068	2.712	2.524	2.458	2.400	2.258	2.668	1.782	7.135
Γαλλία		5.247	5.827	7.172	6.504	6.960	6.945	5.962		13.819
Ελλάδα	1.692	2.341	2.643	2.702	2.625	3.030	3.190	2.082		7.754
Ιρλανδία		1.475	2.130	2.093	1.984	1.949	14			5.183
Ιταλία		11.020	13.127	12.541	12.197	12.210	11.864	11.064	7.018	34.500
Ολλανδία			2.935	2.756	3.220	3.014	2.768	2.839	1.825	7.815
Πορτογαλία		1.679	2.128	2.749	2.882	2.982	3.770	3.337	2.145	7.757
Σουηδία		113	120	230	220	206	184	112		503
Ηνωμένο Βασίλειο			4.321	4.825	4.607	138	769	3.174	2.074	9.293
Σύνολο	1.692	16.628	27.404	27.896	27.735	23.529	22.559	22.608	13.062	72.805

Πηγή: Δεδομένα EU-SILC για 13 ευρωπαϊκές χώρες (2003-2011)

Στον Πίνακα 3 παρατηρούμε τόσο για την Ελλάδα όσο και για τις υπόλοιπες χώρες ότι ανάμεσα στους εργαζομένους με συμβάσεις ορισμένου χρόνου (μέρος των οποίων γνωρίζουμε ότι αφορούν στην προσωρινή απασχόληση) σχετικά με το προφίλ υπάρχουν περισσότερες γυναίκες, περισσότερα άτομα, που έχουν αλλάξει εργοδότη την τελευταία χρονιά, λιγότεροι παντρεμένοι, περισσότεροι εργαζόμενοι με χαμηλό επίπεδο εκπαίδευσης και κατά μέσο όρο νεότεροι με λιγότερη εργασιακή εμπειρία και χαμηλότερο μη μισθολογικό εισόδημα. Τα αντίστοιχα ποσοστά σε Ελλάδα και στις υπόλοιπες χώρες είναι για τις ίδιες κατηγορίες σχεδόν ίδια.

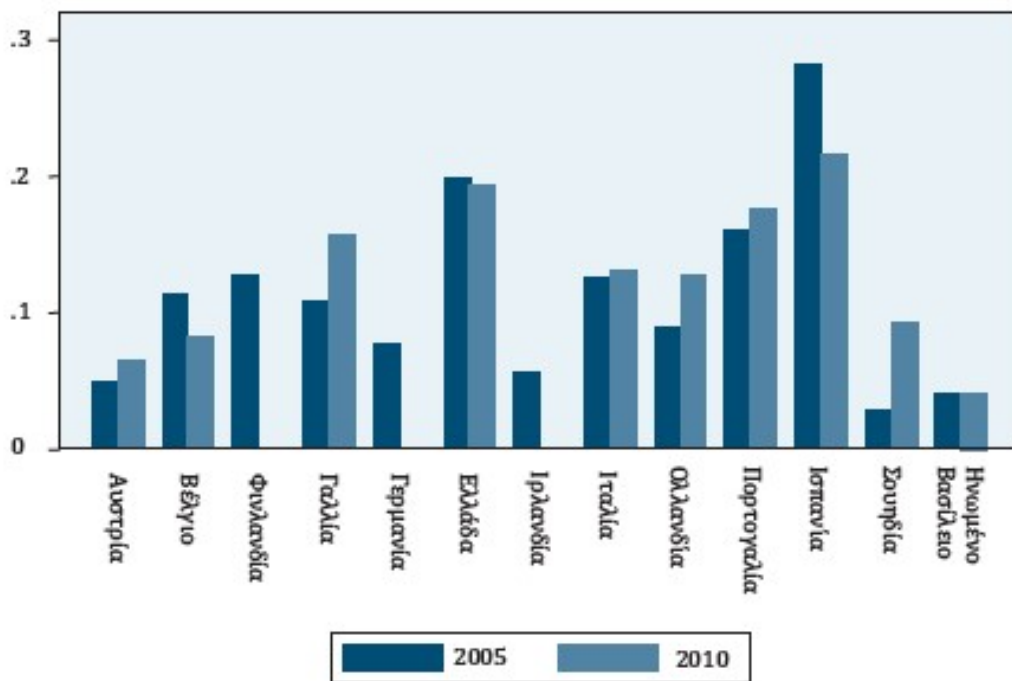
Πίνακας 3: Βασικά χαρακτηριστικά των συμμετεχόντων στην έρευνα (ποσοστό %)

	Ελλάδα		Υπόλοιπες χώρες	
	Αορίστου χρόνου	Ορισμένου χρόνου	Αορίστου χρόνου	Ορισμένου χρόνου
Γυναίκες	43,0	48,8	46,7	53,9
Ηλικία (έτη)	38,6	35,7	39,9	35,4
Εργασιακή εμπειρία (έτη)	15,0	11,6	17,9	11,9
Μέγεθος νοικοκυριού (άτομα)	3,3	3,4	3,2	3,2
Μη μισθολογικό εισόδημα (ισοτιμίες αγοραστικής δύναμης)	14.332	8.007	18.392	10.229
Αλλαγή εργασίας τον τελευταίο χρόνο	4,7	17,3	7,8	31,3
Παντρεμένοι	69,1	56,1	65,2	46,5
Εκπαίδευση				
Δημοτικό ή χαμηλότερη	10,8	20,7	6,6	11,8
Κατώτερη δευτεροβάθμια	8,9	15,4	17,4	23,0
Ανώτερη δευτεροβάθμια	37,1	32,1	40,3	30,4
Μεταδευτεροβάθμια	7,6	6,7	4,3	3,2
Πανεπιστημιακή	35,5	25,2	31,4	31,8

Πηγή: Δεδομένα EU-SILC για 13 ευρωπαϊκές χώρες (2003-2010)

Επίσης, από το παρακάτω Διάγραμμα 1 παρατηρείται ότι η Ελλάδα παραμένει σταθερά στις χώρες με τα υψηλά ποσοστά συμβάσεων ορισμένου χρόνου. Βασικά είναι δεύτερη μετά την Ισπανία και ακολουθεί η Πορτογαλία. Πρόκειται για χώρες, που έχουν υποστεί οικονομική κρίση, αλλά ταυτόχρονα δεν είναι τόσο φιλελεύθερες χώρες, που έχουν πιο απελευθερωμένη την νομοθεσία για τις απολύσεις.

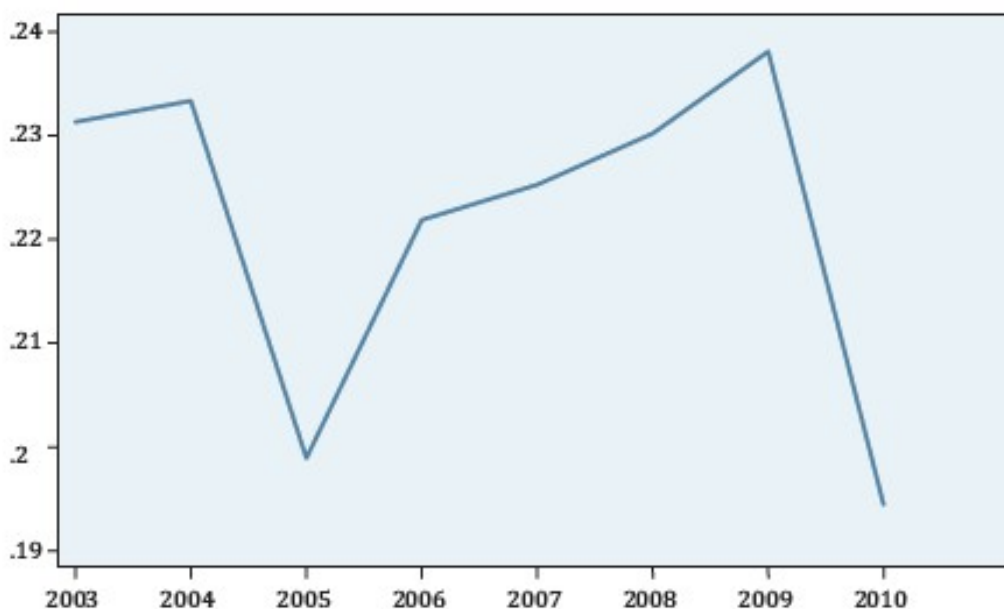
Διάγραμμα 1: Ποσοστό εργαζομένων με συμβάσεις ορισμένου χρόνου



Πηγή: Δεδομένα EU-SILC για 13 ευρωπαϊκές χώρες (2005 και 2010)

Μ' όλα ταύτα, όσον αφορά στα στοιχεία της Ελλάδας, το ποσοστό των συμβάσεων ορισμένου χρόνου έπεσε κατακόρυφα κατά το έτος 2010, όχι τόσο γιατί ψηφίστηκε ο νόμος ν. 3863 / 2010 για την απελευθέρωση των ομαδικών απολύσεων, όσο γιατί ψηφίστηκε ο ν. 3899 / 2010, όπου πλέον δεν καταβάλλεται αποζημίωση απόλυσης για συμβάσεις, που δεν έχουν συμπληρωθεί 12 μήνες απασχόλησης. Οπότε και οι συμβάσεις ορισμένου χρόνου για την επίτευξη της ευελιξίας δεν αποτελούν πλέον μονόδρομο, όπως φαίνεται από το Διάγραμμα 2, αφού προτιμούνταν αυτές, ώστε ο εργοδότης να μην κατέβαλε αποζημίωση απόλυσης. Με προγενέστερο νόμο οι 12 μήνες ήταν 2 και θεωρούνται δοκιμαστική περίοδος.

Διάγραμμα 2: Ποσοστό εργαζομένων με σύμβαση ορισμένου χρόνου στην Ελλάδα



Πηγή: Δεδομένα EU-SILC για την Ελλάδα (2003-2010)

Επίσης, από την ανάλυση των στοιχείων στον Πίνακα 4 φαίνεται ότι τα άτομα, που απασχολούνται με συμβάσεις ορισμένου χρόνου είναι πολύ πιθανό να παραμείνουν σε αυτή τη κατάσταση με την πάροδο του χρόνου, για την ακρίβεια διπλάσιες πιθανότητες από ό,τι να μετατραπούν σε συμβάσεις αορίστου χρόνου.

Πίνακας 4: Ετήσιες μεταβάσεις συμβάσεων εργασίας' αορίστου, ορισμένου και εκτός εργασίας

		Σύνολο			
		Έτος t			
		Αορίστου χρόνου	Ορισμένου χρόνου	Εκτός εργασίας	Σύνολο
Έτος t-1	Αορίστου χρόνου	92,7%	2,8%	4,5%	100,0%
	Ορισμένου χρόνου	26,9%	58,0%	15,1%	100,0%
	Εκτός εργασίας	26,9%	17,7%	55,4%	100,0%
	Σύνολο	74,8%	11,7%	13,5%	100,0%
Αριθμός παρατηρήσεων		166.039	26.028	29.937	222.004
		Συμβόλαιο ορισμένου χρόνου στο έτος t-2			
		Έτος t			
		Αορίστου χρόνου	Ορισμένου χρόνου	Εκτός εργασίας	Σύνολο
Έτος t-1	Αορίστου χρόνου	82,8%	10,7%	6,5%	100,0%
	Ορισμένου χρόνου	21,7%	65,2%	13,1%	100,0%
	Εκτός εργασίας	19,0%	36,4%	44,6%	100,0%
	Σύνολο	38,4%	46,4%	15,3%	100,0%
Αριθμός παρατηρήσεων		5.248	6.343	2.094	13.685

Πηγή: Δεδομένα EU-SILC για 13 ευρωπαϊκές χώρες (2003-2010)

Για να αναλύσουμε τις μακροχρόνιες συνέπειες της παραμονής στην εργασία με συμβάσεις ορισμένου χρόνου, εστιάζομαστε στους συμμετέχοντες στην έρευνα EU-SILC, που έχουν σύμβαση εργασίας ορισμένου χρόνου και εξετάζουμε τις μεταβάσεις τους από την επόμενη στη μεθεπόμενη χρονική περίοδο, Πίνακας 5.

Πίνακας 5: Μεταβάσεις συμβάσεων εργασίας σε περίοδο 3 ετών

		Σύνολο			Σύνολο
		Έτος t			
		Αορίστου χρόνου	Ορισμένου χρόνου	Εκτός εργασίας	
Έτος t-3	Αορίστου χρόνου	89,7%	4,2%	6,2%	100,0%
	Ορισμένου χρόνου	45,6%	39,6%	14,9%	100,0%
	Εκτός εργασίας	43,3%	20,5%	36,2%	100,0%
	Σύνολο	74,7%	11,8%	13,5%	100,0%
Αριθμός παρατηρήσεων		37.287	5.892	6.739	49.918

Πηγή: Δεδομένα EU-SILC για 13 ευρωπαϊκές χώρες (2003-2010)

Τα ευρήματα των υπάρχουσών μελετών για την ευέλικτη απασχόληση συνοψίζονται στο εξής' όσο περισσότερο παραμένει κανείς σε απασχόληση με σύμβαση ορισμένου χρόνου ή όσο μεταβαίνει από την ευέλικτη απασχόληση στην ανεργία (ή στην αεργία) τόσο αυξάνεται η πιθανότητα να παραμείνει περισσότερο σε τέτοια μορφή απασχόλησης, Πίνακας 6. Η Ελλάδα εδώ κατατάσσεται στην πρώτη τριάδα με την Ολλανδία και την Γαλλία, χώρες με μακρόχρονη παράδοση σε τέτοιου είδους συμβάσεις, αν και αυτές παρέχουν καλύτερου επιπέδου κοινωνική προστασία στους εργαζομένους μέσα από την Κοινωνική Πολιτική.

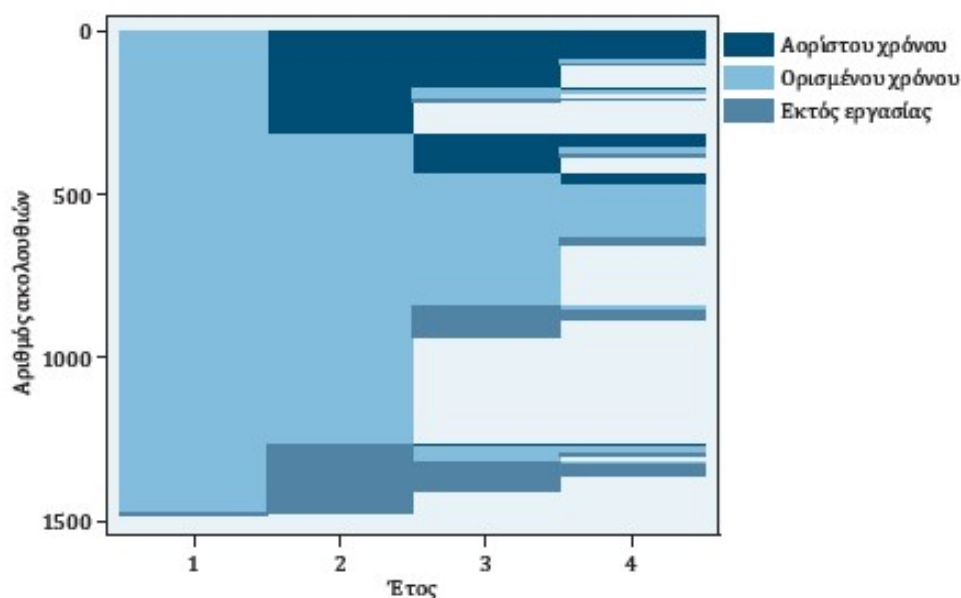
Πίνακας 6: Ποσοστό (%) παραμονής σε σύμβαση ορισμένου χρόνου από έτος t-1 σε t

	Σύνολο	Συμβόλαιο ορισμένου χρόνου στο έτος t-2
Αυστρία	34,2	51,2
Βέλγιο	48,1	55,5
Γερμανία	54,2	
Ισπανία	58,2	62,1
Φινλανδία	48,6	53,9
Γαλλία	71,7	76,5
Ελλάδα	64,5	70,9
Ιρλανδία	38,7	
Ιταλία	53,2	60,2
Ολλανδία	67,6	74,6
Πορτογαλία	56,4	61,6
Σουηδία	20,0	
Ηνωμένο Βασίλειο	34,3	

Πηγή: Δεδομένα EU-SILC για 13 ευρωπαϊκές χώρες (2003-2010)

Στα Διαγράμματα 3 και 4 συγκρίνονται οι ακολουθίες μεταβάσεων από τις συμβάσεις ορισμένου χρόνου σε συμβάσεις αορίστου, εκτός εργασίας ή παραμονή σε ορισμένου. Φαίνεται ότι στην Ελλάδα υπάρχουν μεγάλες πιθανότητες να παραμείνει σε συμβάσεις ορισμένου χρόνου και μετά από διαδοχικά τρεις χρονιές, ένα μικρό ποσοστό μοιράζεται στο να μετατραπεί σε αορίστου ή να χάσει την δουλειά του. Στην Αυστρία, φαίνεται ότι η μεγάλη πλειοψηφία εργαζομένων με σύμβαση ορισμένου χρόνου, χρόνο με τον χρόνο μετατρέπεται σε εργαζόμενους με σύμβαση αορίστου χρόνου.

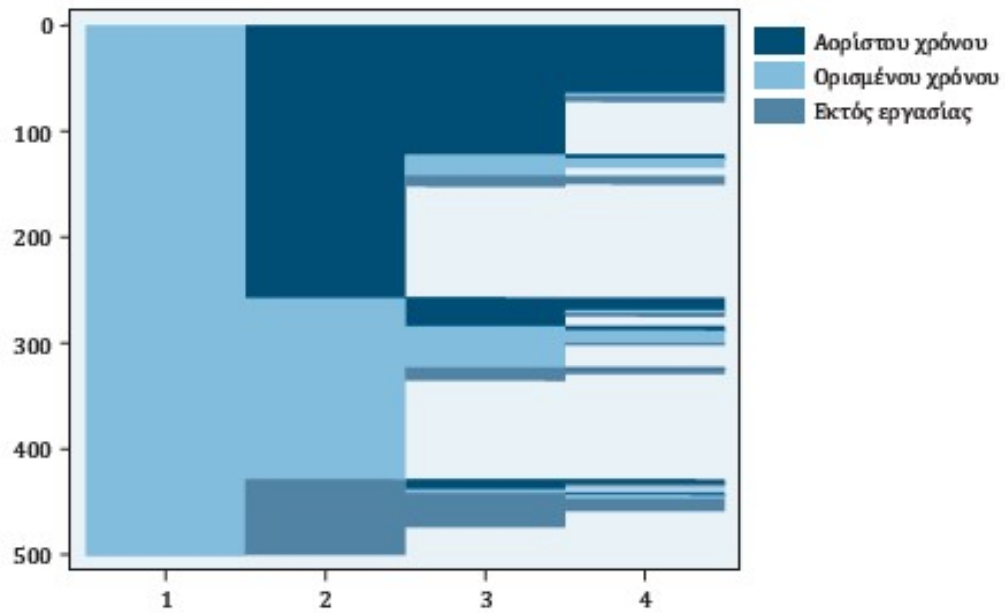
Διάγραμμα 3: Ακολουθίες εργαζομένων με σύμβαση ορισμένου χρόνου κατά την πρώτη χρονική περίοδο στην Ελλάδα



Πηγή: Δεδομένα EU-SILC για την Ελλάδα (2003-2010)

Σημείωση: Το διάγραμμα αυτό αποτελεί μια περιγραφική αποτύπωση των μεταβάσεων των εργαζομένων στην Ελλάδα που απασχολούνται με σύμβαση ορισμένου χρόνου κατά την πρώτη χρονική περίοδο. Την πρώτη χρονική περίοδο όλες οι ακολουθίες έχουν το ίδιο χρώμα, καθώς γι' αυτό το διάγραμμα έχουμε επιλέξει μόνο τους εργαζομένους με σύμβαση ορισμένου χρόνου σε αυτή την περίοδο. Τη δεύτερη περίοδο κάποιοι εργαζόμενοι έχουν ακόμη σύμβαση ορισμένου χρόνου, οπότε οι ακολουθίες τους διατηρούν το ίδιο χρώμα με την πρώτη περίοδο, ενώ κάποιοι άλλοι απασχολούνται με σύμβαση αορίστου χρόνου ή δεν έχουν πλέον σχέση εξαρτημένης εργασίας και αλλάζουν χρώμα στο διάγραμμα. Οι ακολουθίες που σταματούν μετά τη δεύτερη ή την τρίτη περίοδο αναφέρονται σε άτομα που εγκατέλειψαν πρόωρα την έρευνα EU-SILC. Η έκταση που καταλαμβάνει μια ακολουθία στο διάγραμμα αντικατοπτρίζει τη συχνότητά της στα δεδομένα μας.

Διάγραμμα 4: Ακολουθίες εργαζομένων με σύμβαση ορισμένου χρόνου κατά την πρώτη χρονική περίοδο στην Αυστρία



Πηγή: Δεδομένα EU-SILC για την Αυστρία (2004-2011)

Οι υπάρχουσες μελέτες έχουν καταλήξει ότι οι εργαζόμενοι με σύμβαση ορισμένου χρόνου υστερούν μισθολογικά σε σχέση με τους συναδέλφους τους που έχουν σύμβαση αορίστου χρόνου, Πίνακας 7. Η Ελλάδα και πάλι έχει τις μεγαλύτερες τιμές.

Πίνακας 7: Λόγος ωρομισθίων (σε μονάδες αγοραστικής δύναμης) μεταξύ εργαζομένων με σύμβαση αορίστου χρόνου και ορισμένου χρόνου

Χώρα	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
Αυστρία		1,28	1,23	1,35	1,70	1,20	1,14	1,67	2,71
Βέλγιο		1,24	1,32	1,19	1,29	1,38	1,34	1,33	3,69
Γερμανία			1,93	1,95					
Ισπανία		1,35	1,35	1,34	1,36	1,34	1,30	1,29	2,44
Φινλανδία		1,32	1,29	1,33	1,31	1,31	1,35	1,20	2,96
Γαλλία		1,42	1,38	1,45	1,39	1,38	1,39	1,36	
Ελλάδα	1,43	1,42	1,50	1,47	1,45	1,39	1,45	1,42	
Ιρλανδία		1,31	1,26	1,32	1,31	1,31			
Ιταλία		1,24	1,23	1,27	1,31	1,33	1,38	1,38	2,50
Ολλανδία			1,31	1,29	1,22	1,22	1,22	1,16	3,87
Πορτογαλία		1,28	1,36	1,34	1,28	1,21	1,30	1,27	0,98
Σουηδία		1,25	1,08	1,17	1,18	1,09	1,07	1,31	
Ηνωμένο Βασίλειο			0,95	0,98	1,02		1,04	1,03	0,19

Πηγή: Δεδομένα EU-SILC για 13 ευρωπαϊκές χώρες (2003-2011)

Σημείωση: Η μονάδα μέτρησης για τα ωρομίσθια είναι η Ισοτιμία Αγοραστικής Δύναμης (Purchasing Power Parity).

Οι διαφορές στο μισθολογικό εισόδημα μπορεί να επηρεάζονται και από το χρόνο παραμονής των εργαζομένων σε απασχόληση με σύμβαση ορισμένου χρόνου.

Πίνακας 8: Λόγος ωρομισθίων μεταξύ εργαζομένων που είχαν σύμβαση αορίστου και ορισμένου χρόνου τα τελευταία χρόνια

Χώρα	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009
Αυστρία		1,28	1,28	1,55	1,33	1,04	1,22
Βέλγιο		1,38	1,22	1,41	1,40	1,34	1,29
Γερμανία			2,04				
Ισπανία		1,39	1,40	1,39	1,32	1,30	1,28
Φινλανδία		1,19	1,24	1,18	1,36	1,29	1,14
Γαλλία		1,42	1,48	1,44	1,41	1,46	1,41
Ελλάδα	1,45	1,59	1,60	1,56	1,47	1,47	1,43
Ιταλία		1,24	1,25	1,33	1,36	1,42	1,37
Ολλανδία			1,33	1,30	1,17	1,24	1,20
Πορτογαλία		1,36	1,45	1,35	1,24	1,24	1,27

Πηγή: Δεδομένα EU-SILC (2003-2010)

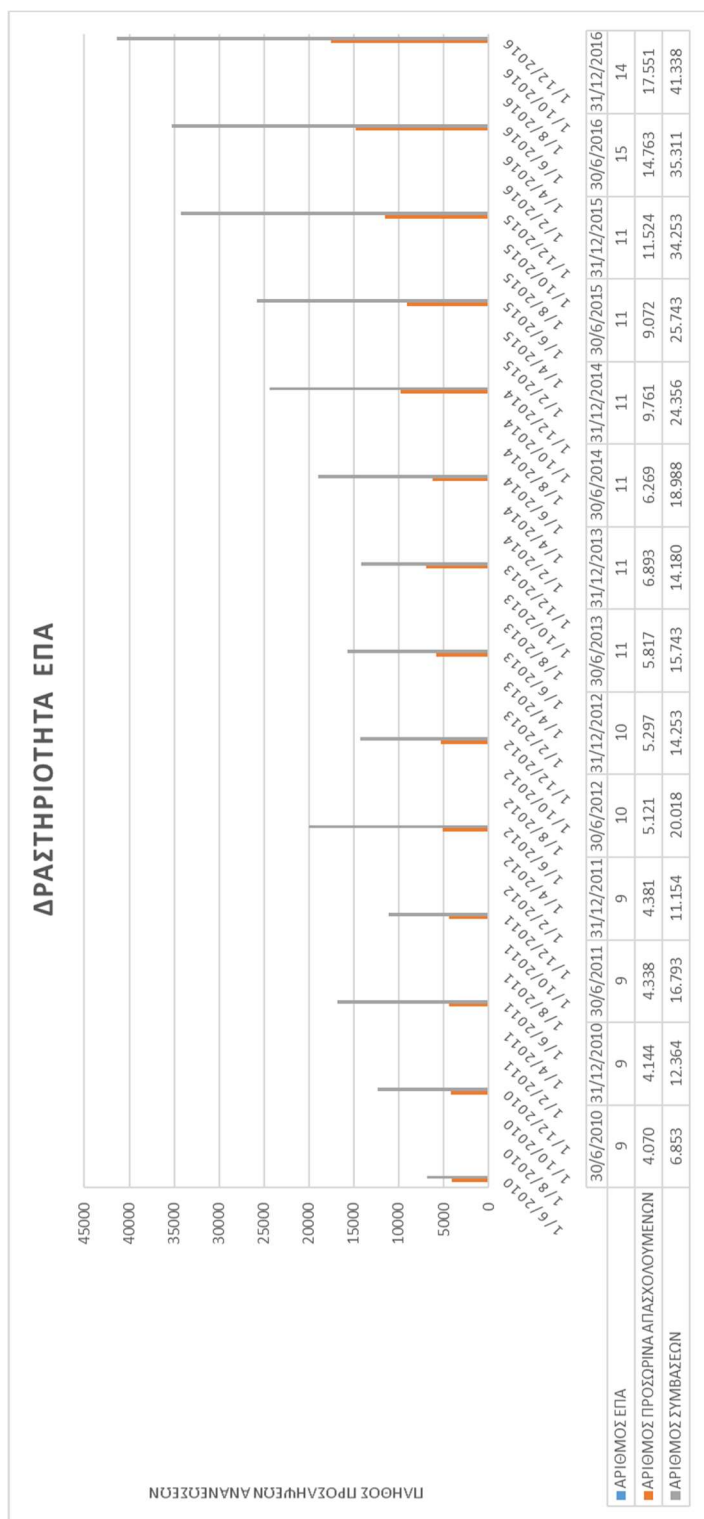
Σημείωση: Η μονάδα μέτρησης για τα ωρομίσθια είναι η Ισοτιμία Αγοραστικής Δύναμης (Purchasing Power Parity).

Στην Ελλάδα συγκεκριμένα οι συμβάσεις ορισμένου χρόνου έχουν σημαντικές επιπτώσεις, καθώς οι εργαζόμενοι που απασχολούνται με τέτοιες σχέσεις εργασίας δεν βρίσκουν γρήγορα δουλειά με σύμβαση αορίστου χρόνου, ενώ αμείβονται αρκετά χαμηλότερα από τους συναδέλφους τους που απασχολούνται με συμβάσεις αορίστου χρόνου. Το πρώτο αποτέλεσμα σημαίνει ότι η ευελιξία στις ατομικές απολύσεις δεν μειώνει τις μισθολογικές διαφορές μεταξύ συμβάσεων ορισμένου χρόνου και συμβάσεων αορίστου χρόνου. Το δεύτερο αποτέλεσμα φανερώνει ότι όσο αυτές οι μισθολογικές διαφορές μεγαλώνουν τόσο πιο εύκολα μπορούν οι εργοδότες να χρησιμοποιούν συμβάσεις ορισμένου χρόνου. (Παυλόπουλος, 2015)

Συνδυαστικά με τα παραπάνω στοιχεία πρέπει να ληφθούν υπόψη και τα δεδομένα του Υπουργείου Εργασίας για την Ελλάδα. Βάσει νομοθεσίας οι ΕΠΑ είναι υποχρεωμένες κάθε εξάμηνο να υποβάλουν στοιχεία στο Υπουργείο Εργασίας σε καταστάσεις δραστηριοτήτων, όπου καταγράφονται, ουσιαστικά, το πλήθος των συνηθισμένων συμβάσεων προσωρινής απασχόλησης. Από αυτά τα στοιχεία προκύπτει ότι παρ' όλες τις αλλαγές στην νομοθεσία για τις ΕΠΑ και την μείωση

των συμβάσεων ορισμένου χρόνου, όλο και περισσότεροι εργαζόμενοι απασχολούνται με αυτό το καθεστώς, Διάγραμμα 5.

Διάγραμμα 5: Εξαμηνιαίες Καταστάσεις Δραστηριότητας Επιχειρήσεων Προσωρινής Απασχόλησης

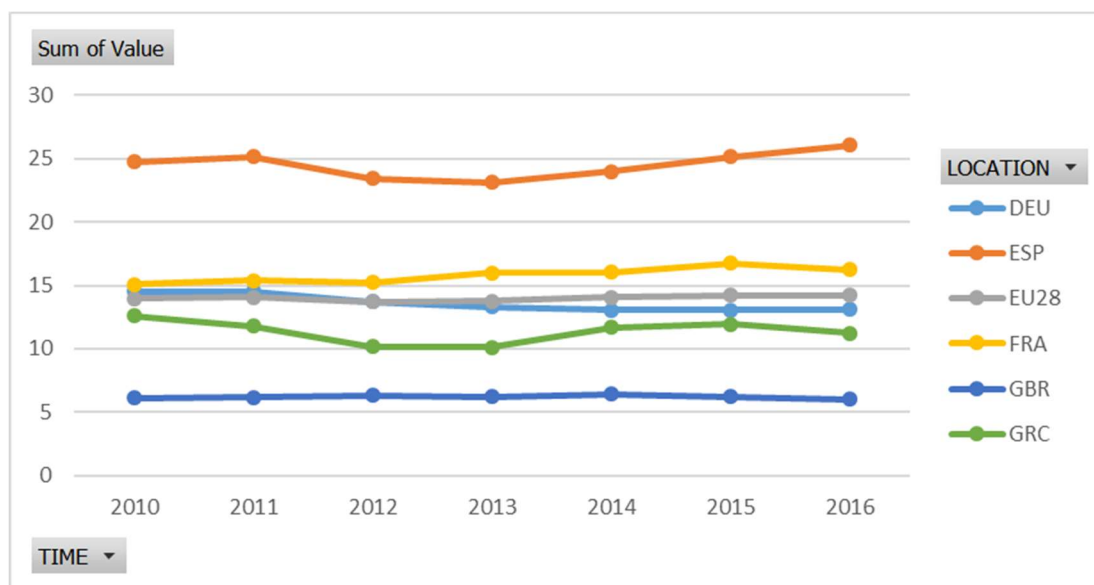


Πηγή: Υπουργείο Εργασίας, Κοινωνικής Ασφάλισης και Κοινωνικής Αλληλεγγύης, Διεύθυνση Απασχόλησης

Πιο αναλυτικά από το παραπάνω διάγραμμα προκύπτουν μια σειρά από συμπεράσματα για τα έτη από το 2010 έως και το 2016. Ο αριθμός των Επιχειρήσεων Προσωρινής Απασχόλησης στην Ελλάδα αυξήθηκε από 9 στις 14. Ο αριθμός των εργαζομένων αυξήθηκε κατά 431,23 % και ο αριθμός των συμβάσεων κατά 603,21 %. Σε αυτό να λάβουμε υπόψη μας ότι ενώ τα ποσοστά έδειχναν μια πτώση κατά το 2011, το 2012 μεσούσης της κρίσης, αλλά με θέσπιση του νέου νόμου ν. 4052 / 2012, πάλι παρουσίασαν συνεχόμενα αυξητική τάση μέχρι τώρα. Το πλήθος των συμβάσεων ανά εργαζόμενο μέσα στο εκάστοτε εξάμηνο αναφοράς αυξήθηκε επίσης, κατά μια σύμβαση περίπου επιπλέον από τις 1,7 κατά μέσο όρο, στις 2,4. Αναφορικά με τα παραπάνω διαγράμματα, διακρίνουμε ότι αν και γενικά οι συμβάσεις ορισμένου χρόνου μειώνονται λόγω της άρσης των περιορισμών στο σύστημα των απολύσεων, εντούτοις οι συμβάσεις προσωρινής απασχόλησης, που αποτελούν μέρος αυτών, όλο και αυξάνονται. Πράγμα, που σημαίνει ότι οι επιχειρήσεις στρέφονται περισσότερο στην λύση, που προσφέρουν οι επιχειρήσεις προσωρινής απασχόλησης, όταν θέλουν να απασχολήσουν κάποιον εργαζόμενο με σύμβαση ορισμένου χρόνου, από ότι να τον προσλάβουν οι ίδιες.

Πάλι, για την προσωρινή απασχόληση για το διάστημα 2010 έως και 2016 μπορούμε να αντλήσουμε πληροφορίες από τον ΟΟΣΑ. Σύμφωνα με μελέτη του ΟΟΣΑ, που βασίζεται σε στοιχεία από Labour Market Statistics: Employment by permanency of the job: incidence, παρατίθενται τα ποσοστά εργαζομένων με προσωρινή απασχόληση με την ευρύτερη έννοια ως προς το σύνολο των εργαζομένων με σύμβαση εξαρτημένης εργασίας στο Διάγραμμα 6. Παρατηρούμε ότι η Ελλάδα εμφανίζει ποσοστά λίγο χαμηλότερα από αυτά της Ευρώπης των 28 χωρών. Την υψηλότερη θέση κατέχει η Ισπανία. Αξίζει να σημειωθεί ότι το Ηνωμένο Βασίλειο έχει τα χαμηλότερα ποσοστά και αυτό γιατί βάσει της φιλελεύθερης πολιτικής, που ασκείται εκεί, οι εργοδότες δεν αναγκάζονται να καταφύγουν σε αυτή, για να μειώσουν το εργοδοτικό κόστος.

Διάγραμμα 6: Ποσοστό εργαζομένων με καθεστώς προσωρινής απασχόλησης στο σύνολο των εργαζομένων με σύμβαση εξαρτημένης εργασίας



Πηγή: Οργανισμός Οικονομικής Συνεργασίας και Ανάπτυξης, Δεδομένα Προσωρινής Απασχόλησης

Μέρος Τρίτο – Οι κοινωνικές επιπτώσεις του θεσμού της προσωρινής απασχόλησης

3.1 Οι Επιχειρήσεις Προσωρινής Απασχόλησης ως θεσμός διαμόρφωσης της αγοράς εργασίας

Η προσωρινή απασχόληση ως διαδικασία τοποθέτησης εργατικού δυναμικού εγείρει ένα από τα πλέον αμφιλεγόμενα ζητήματα του εργατικού δικαίου που είναι το κρατικό μονοπώλιο ως προς τη μεσολάβηση στην αγορά εργασίας και τον ρόλο της παρέμβασης των ιδιωτών. Τα ζητήματα αυτά εντάσσονται στην γενικότερη εξέλιξη της ελαστικότητας της αγοράς εργασίας και αποτελούν αναπόσπαστο κρίκο στις νέες μορφές εργασίας. Πάντως η εμπιστοσύνη στην αυτορρύθμιση της αγοράς εργασίας δεν θεωρείται ρεαλιστική προσέγγιση, για τον λόγο αυτό η Πολιτεία έχει ως αποστολή της να προστατεύει και να υλοποιεί το κοινωνικό δικαίωμα εργασίας καθώς και να παρέχει επαγγελματική κατάρτιση και επαγγελματική επιμόρφωση. Απαγορεύεται έτσι οποιαδήποτε μεσολάβηση ιδιωτών στην αγορά εργασίας, που θεωρείτο για πολύ μεγάλο διάστημα ως θεμελιώδης κανόνας οργάνωσης του κοινωνικού κράτους. Άλλωστε, όπου λειτουργούσε η μεσιτεία της εργασίας, αναπτύχθηκαν έντονα φαινόμενα εκμετάλλευσης και διακρίσεων σε βάρος των εργαζομένων. Έτσι, απαγόρευση μεσιτείας εργασίας και της λειτουργίας ιδιωτικών γραφείων ευρέσεως εργασίας προβλέπεται ήδη από τα άρθρα 14 και 20 ν. 5288 / 1931 και από το άρθρο 9 της με αριθμό 95 Διεθνούς Σύμβασης Εργασίας. Από τότε μόνο δύο εξαιρέσεις έγιναν δεκτές από τον νομοθέτη, η νομιμοποίηση της λειτουργίας των ιδιωτικών γραφείων ευρέσεως εργασίας, όπως και η αναγνώριση της προσωρινής απασχόλησης ως μεθόδου διαχείρισης του ανθρώπινου δυναμισμού. Το γεγονός αυτό αποτελεί κατά συνέπεια έναν μηχανισμό ιδιωτικοποίησης της αγοράς εργασίας.

Πλέον με την αναδιοργάνωση της επιχείρησης τόσο σε λειτουργικό όσο και σε νομικό επίπεδο υπάρχει και αναδιαμόρφωση της αγοράς εργασίας. Η προσωρινή απασχόληση σε συνδυασμό με την εξαγωγή δραστηριοτήτων (outsourcing) με συμβάσεις έργου, η οποία επίσης συνίσταται στην ανάθεση σε τρίτες επιχειρήσεις

διακεκριμένων τμημάτων της παραγωγικής διαδικασίας, δραστηριότητες τις οποίες εκτελούν ολοκληρωμένα με αυτόνομο και εντελώς ανεξάρτητο τρόπο, συμβάλλουν στην νομική απόρριψη εργαζομένων, που εξακολουθούν παρ' όλα αυτά να εργάζονται για τις ίδιες επιχειρήσεις. Στην ουσία η αλλαγή δεν εντοπίζεται σε, εν στενή έννοια, οργανωτικό, αλλά σε νομικό επίπεδο. Η αποστολή, λοιπόν, της επιχείρησης δεν μεταβάλλεται. Απλά αλλάζει ο τρόπος με τον οποίο πλέον αυτή επιτυγχάνεται, δηλαδή με το συντονισμό και την ενσωμάτωση εξωτερικών δραστηριοτήτων.

Η κοινότητα, όμως, των εργαζομένων βρίσκεται διασπασμένη με τον ίδιο ακριβώς τρόπο που διασπάται και η επιχείρηση, στους οποίους εφαρμόζονται στη συνέχεια τελείως διαφορετικοί νομικοί κανόνες. Όμως, η σχέση κοινότητας ήταν αυτή, που θεμελίωσε τη δημιουργία των συνδικαλιστικών οργανώσεων και στη συνέχεια τη συλλογιστική διαπραγμάτευση. Άλλωστε, η αποδυνάμωση του εργατικού δυναμικού απέναντι στις απαιτήσεις των επιχειρήσεων για ευελιξία είναι το σημείο στο οποίο συντελούνται οι αλλαγές της αγοράς εργασίας. (Παπαδημητρίου, 2007) (Παυλόπουλος, 2015)

3.2 Η ρευστότητα στις εργασιακές σχέσεις εντείνει την ανασφάλεια

Όταν αναφερόμαστε στις συμβάσεις προσωρινής απασχόλησης δεν πρέπει να ξεχνάμε ότι παράλληλα και με τις συμβάσεις έργου συντελούνται και άλλες ανατροπές των εργασιακών σχέσεων στην κατεύθυνση της εργασιακής απορρύθμισης που καταγράφεται σταδιακά, με βραδύτερους ρυθμούς, από τις αρχές της δεκαετίας του 1990 στη χώρα, και εντονότερα από την περίοδο των μνημονίων που συνοδεύουν την κρίση. Μια σύμβαση προσωρινής απασχόλησης είναι τις περισσότερες φορές και σύμβαση που χαρακτηρίζεται από ελαστικοποίηση του χρόνου εργασίας με την απόλυτη προσαρμογή του στις ανάγκες της επιχείρησης. Παράλληλα οι εργαζόμενοι με την διόγκωση της ανεργίας έχουν περιορισμένες ευκαιρίες για πλήρη και μόνιμη απασχόληση, οπότε και συμβιβάζονται σε ευέλικτου τύπου απασχόλησης, δεδομένης και τις συρρίκνωσης των μισθών. (Κουζής, 2016)

Αντιθέτως, οι πολιτικές ανάπτυξης απαιτούν την ουσιαστική σύζευξη της οικονομικής και της κοινωνικής πολιτικής με όρους πρωτογενούς κατανομής και

δευτερογενούς αναδιανομής του πλούτου ώστε να αποφεύγονται τα φαινόμενα μονομερούς οικονομικής μεγέθυνσης που παράγουν και ενισχύουν τις εισοδηματικές και κοινωνικές ανισότητες. Υιοθετώντας ευέλικτες μορφές απασχόλησης, που σχεδιάστηκαν κατά βάση με μακροοικονομικά κριτήρια υπό το πνεύμα των φιλελεύθερων πολιτικών χωρίς να λαμβάνονται οι κοινωνικές επιπτώσεις στο εργατικό δυναμικό, η κοινωνία απομακρύνεται από αξίες, που διαμόρφωσαν ιστορικά το ευρωπαϊκό κοινωνικό και εργασιακό μοντέλο, τις αξίες της κοινωνικής αλληλεγγύης. (Κουζής, 2012)

Σε κοινωνίες, όπου τείνει να εκλείπει το αίσθημα της ασφάλειας για πρόσβαση στην αγορά εργασίας, όπου δεν είναι αποτελεσματικό το κοινωνικό κράτος δικαίου, η εργασιακή επισφάλεια γίνεται αντιληπτή ως μια έννοια-ομπρέλα, που καλύπτει πληθώρα καταστάσεων σχετιζόμενων με την απασχόληση. Ως σημείο εκκίνησης ορισμού έχουμε τη διάκριση ανάμεσα στη «σχέση με την εργασία» και τη «σχέση με την απασχόληση». Άλλο είναι να μιλάμε για επισφάλεια στην εργασία και για επισφάλεια στην απασχόληση. Η πρώτη υπονοεί ότι ο εργαζόμενος είναι επισφαλής όταν η εργασία του δεν του φαίνεται ενδιαφέρουσα, δεν αμείβεται και δεν αναγνωρίζεται επαρκώς μέσα στην επιχείρηση. Η δεύτερη παραπέμπει στις περιπτώσεις των εργαζομένων των οποίων η απασχόληση είναι αβέβαιη και το επαγγελματικό τους μέλλον μη προβλέψιμο. Κάποιος στο ζήτημα της επισφάλειας στην απασχόληση θα διαπίστωνε την πληθώρα και τη διαφορετικότητα των μορφών επισφάλειας και αβεβαιότητας. Ως εκ τούτου, οι επισφαλώς εργαζόμενοι δεν μπορούν να θεωρηθούν ως μια ομοιογενής κατηγορία και συχνά οι μεταξύ τους διαφορές δεν είναι αμελητέες.

Υπάρχουν δύο τρόποι επίτευξης της μείωσης της σταθερότητας της απασχόλησης. Ο πρώτος εκδηλώνεται με τη δημιουργία ενός πυρήνα επισφαλώς εργαζομένων μέσα από την πρόσληψη εργατικού δυναμικού του οποίου η επισφάλεια εγγράφεται στη σύμβαση εργασίας. Ο δεύτερος χαρακτηρίζεται από την αποσταθεροποίηση του πυρήνα των σταθερών εργαζομένων, όπως με την διάσπαση των εργαζομένων σε περισσότερους του ενός εργοδότες.

Από την άλλη, τον πολυδιάστατο χαρακτήρα της εργασιακής ανασφάλειας αναδεικνύει και ο Κουζής, σύμφωνα με τον οποίο: *«Το αίσθημα αυτό της ανασφάλειας εκδηλώνεται από την αδυναμία κάλυψης των σύγχρονων αναγκών λόγω της μη ένταξης στην αγορά εργασίας αλλά και εξαιτίας του περιεχομένου της*

απασχόλησης. Ανασφάλεια για την ύπαρξη και τη διατήρηση της απασχόλησης. Ανασφάλεια για την επάρκεια του μισθού, αλλά και τη διατήρηση του ύψους του εισοδήματος. Ανασφάλεια για τη διατήρηση του εργασιακού αντικειμένου, της θέσης εργασίας. Ανασφάλεια για τις διακρίσεις στο εργασιακό περιβάλλον. Τα φαινόμενα αυτά αποκτούν μεγαλύτερη ένταση, όταν η θέση εργασίας είναι επισφαλής, ευρισκόμενη σε συνεχή απειλή για το μέλλον της».

Οι καταστάσεις της οικονομικής και της κοινωνικής ανασφάλειας είναι διαφορετικές και σωρευτικές, και συχνά συνδέονται με την υποβάθμιση της αγοράς εργασίας. Η ανασφάλεια μπορεί συνεπώς να αναλυθεί ως ένα σύνολο παραγόντων διακινδύνευσης και αβεβαιότητας (ως προς την απασχόληση, την κατοικία, την υγεία, τους λοιπούς πόρους κ.ο.κ.) των οποίων η παράλληλη εκδήλωση μπορεί πιθανόν να οδηγήσει στη φτώχεια. Από την άλλη, πέραν του παραδοσιακού πυρήνα των επισφαλών – ευαίσθητων κοινωνικών ομάδων, η επισφάλεια επεκτείνεται και σε άτομα με υψηλά τυπικά προσόντα, που δυσκολεύονται να ενταχθούν στην αγορά εργασίας, καθώς και σε εργαζομένους προερχόμενους από την κύρια αγορά εργασίας, οι οποίοι όμως απειλούνται με απόλυση, με αλλαγή του καθεστώτος εργασίας ή με μισθολογικές περικοπές. Το ζήτημα αυτό των «εργαζομένων και όμως φτωχών» σε τέτοια καθεστάτα εργασίας συχνά υποβαθμίζεται, παρά το γεγονός ότι αυτή η κατηγορία εργαζομένων βρίσκεται συνήθως στις παρυφές της αγοράς εργασίας και διατρέχει τον κίνδυνο να βρεθεί εκτός αυτής. (Καρακιουλάφη, Σπυριδάκης, Γιαννακοπούλου, Κάραλης, & Σώρος, 2015) (Σχοινά, 2015) (Robinson, 2011) (Κουζής, 2010)

3.3 Οι ατομικές συμβάσεις καταλύουν τα κεκτημένα των συλλογικών διαπραγματεύσεων

Το ελληνικό Σύνταγμα έχει κατοχυρώσει το δικαίωμα ίδρυσης και συμμετοχής σε συνδικαλιστική οργάνωση, όπως επίσης Το δικαίωμα συλλογικής διαπραγμάτευσης και σύναψης Συλλογικών Συμβάσεων Εργασίας, αλλά και το δικαίωμα απεργίας και συλλογικών δράσεων. Αυτό σημαίνει ότι οι εργαζόμενοι έχουν την ελευθερία να οργανώνονται σε ομάδες εκπροσώπησης, τα λεγόμενα συνδικάτα, έτσι μπορούν να διαπραγματευτούν και να διεκδικήσουν τις απαιτήσεις

από την εργοδοσία και τις αντίστοιχες εργοδοτικές οργανώσεις για ευνοϊκότερη μεταχείριση και αμοιβή. (Σταμάτη & Βέργου, 2015)

Η εφαρμογή των παραπάνω διατάξεων για την περίπτωση των ΕΠΑ καθίσταται προβληματική για δύο λόγους. Ο πρώτος είναι, όπως αναφέραμε και άλλο κεφάλαιο, ότι οι προσωρινά απασχολούμενοι δεν μεταχειρίζονται με ίσους όρους, όπως ισχύει για τους εργαζόμενους, που έχουν προσληφθεί άμεσα από τον έμμεσο εργοδότη. Για τους τελευταίους ισχύει ό,τι προβλέπεται από μια σωρεία διατάξεων από το εθνικό, κλαδικό έως και επιχειρησιακό επίπεδο, με την υπερίσχυση βέβαια της ευνοϊκότερης για τον εργαζόμενο. Ενώ για τους προσωρινά απασχολούμενους ισχύει ό,τι προβλέπεται βάσει το πολύ μέχρι κλαδικό ή και ομοιοεπαγγελματικό επίπεδο. Αν και βάσει της ιδιαιτερότητας της φύσης της εργασίας τους, όπως συμβαίνει σε άλλα ευρωπαϊκά κράτη, οι προσωρινά απασχολούμενοι θα έπρεπε να εκπροσωπούνται ως σωματείο, ώστε να τονίσουν τι κίνδυνοι υπάρχουν από το να μην γνωρίζουν σε ποιον εργοδότη, τον άμεσο ή τον έμμεσο μπορούν να απευθυνθούν και τι να προσδοκούν και ως εκ τούτου να καλύπτονται από την δική τους ΣΣΕ. Θα επιτυχανόταν μια κάποια ισορροπία από την ύπαρξη σωματείου, που θα έφερνε στην επιφάνεια τα κενά, που η νομοθεσία δεν δύναται να καλύψει. Από την άλλη, οι ΕΠΑ δεν αποτελούν κάποιο κλάδο με την παραδοσιακή έννοια του όρου, οπότε και δεν νοείται κλαδική συλλογική σύμβαση επιχειρήσεων προσωρινής απασχόλησης, που θα λειτουργούσε ως το πλαίσιο πέραν του οποίου δεν μπορούν να κινηθούν οι επιχειρήσεις, που απευθυνόμενες στις ΕΠΑ αναζητούν εργατικό δυναμικό με περιορισμένες αξιώσεις. Άλλωστε, όπως αναφέρεται σε σχετικό πίνακα (Πίνακας 9) το Ευρωπαϊκό Ίδρυμα για τη Βελτίωση των Συνθηκών Διαβίωσης και Εργασίας, πέραν της κείμενης νομοθεσίας δεν υπάρχει κάποια σύμβαση, που να διέπει τις σχέσεις εργαζομένων με καθεστώς προσωρινής απασχόλησης μέσω ΕΠΑ. (Arrowsmith, 2008)

Πίνακας 9: Νομοθεσία των ΕΠΑ βάσει συλλογικών διαπραγματεύσεων

Country	Inter-sector/ Tripartite	TAW sector	TAW company	Other sectors	Country	Inter-sector/ Tripartite	TAW sector	TAW company	Other sectors
AT		✓		✓	IT		✓		✓
BE	✓	✓	✓	✓	LT				
BG					LU		✓		(✓)
CY					LV				
CZ					MT				
DE		✓	✓	✓	NL		✓		✓
DK		✓	✓	✓	NO				✓
EE					PL	✓			
ES	✓	✓		✓	PT				
FI		✓	✓	✓	RO				
FR		✓	✓		SE	✓	✓	✓	✓
GR					SI				
HU					SK				
IE	✓			✓	UK	(✓)		✓	

Πηγή: EIRO Εθνικά κέντρα

Ο δεύτερος λόγος είναι ότι η διαπραγματευτική ισχύς των εργαζομένων έχει περιοριστεί δραστικά βάσει του ν. 4046 / 2012. Όπως, χαρακτηριστικά αναλύεται σε εγκύκλιο αναφορικά με τον νόμο αυτό, που ουσιαστικά «παγώνει» τις ΣΣΕ, «οι Συλλογικές Συμβάσεις Εργασίας που έχουν λήξει ή καταγγελθεί έχουν πάψει να παράγουν έννομα αποτελέσματα ως συλλογικές συμβάσεις και οι όροι τους έχουν απολέσει τον κανονιστικό χαρακτήρα τους, παραμένουν δε στις ατομικές συμβάσεις ως απλοί ενοχικοί όροι.» (Παπαδημητρίου, 2016)

Δηλαδή, αυτό έχει σαν συνέπεια στην διαμόρφωση της αγοράς εργασίας ότι πλέον ο εργαζόμενος, που αναγκάζεται να συμβιβαστεί με νέους όρους οικονομικής κρίσης, διαπραγματεύεται μόνο σε ατομικό επίπεδο την αμοιβή του με κατώτατο τον νομοθετικά ορισμένο βασικό μισθό και τους λοιπούς όρους εργασίας, που στην περίπτωση δε της προσωρινής απασχόλησης δεν είναι ούτε σταθερή, εξ ορισμού, αλλά και όχι μια εργασία απέναντι σε έναν συγκεκριμένο εργοδότη.

Πρέπει, επίσης, να γίνει κατανοητό τι κοινωνικές συνέπειες επιφέρει η απουσία από τον χαρακτήρα του εργατικού δικαίου της έννοιας της συλλογικότητας. Ο κατακερματισμός της εργατικής τάξης, που δεν μπορεί να διεκδικήσει συλλογικά ούτε τα μέχρι πρότινος κεκτημένα, δεν είναι, όπως αναφέραμε προηγουμένως, αντίθετος με το Σύνταγμα μόνο. Οι προεκτάσεις φτάνουν τα θεμέλια ενός συστήματος, που δεν μπορεί να προσφέρει τα μέσα για κοινωνική αναπαραγωγή

στους εργαζόμενους, που το μόνο, που τους έχει μείνει για διαπραγμάτευση, δεν αρκεί παρά για καθαρά βιοπορισμό. Αντίθετα, η συλλογική διαπραγμάτευση για τους όρους εργασίας είναι εκείνο το στοιχείο, που είναι απαραίτητο για να υπάρξει συνοχή του κοινωνικού ιστού. Αν διαρραγεί ο ιστός αυτός, αν κάθε εργαζόμενος αφήνεται σε ατομικό επίπεδο και δη σε καθεστώς ευέλικτης απασχόλησης, ανάλογα με την ανάγκη, που έχει να εργαστεί, θα συμβιβάζεται με όλο και δυσμενέστερους για αυτόν όρους. Θα έπρεπε να προβλεπόταν μια κοινωνική πολιτική, που θα διέπει την εργατική νομοθεσία και τις συλλογικές συμβάσεις εργασίας, ως αντιστάθμισμα στην ευάλωτη, πρόσκαιρη και κατακερματισμένη θέση, που έχουν περιέλθει οι προσωρινά εργαζόμενοι, όχι ως άτομα, αλλά και ως συλλογικότητα. Μέσα από την έννοια της συλλογικότητας είναι δυνατό μόνο να προστατευτούν οι εργαζόμενοι, που λόγω και άλλων κοινωνικών παραγόντων δεν είναι δυνατόν να διαπραγματευτούν με δίκαιους όρους την εργασία τους. (Ψημμένος, 2013)

3.4 Η Προσωρινή Απασχόληση εντείνει το φαινόμενο της «δυναμικής» αγοράς εργασίας

Η σύγκριση του εργασιακού καθεστώτος των προσωρινά απασχολουμένων με τους μόνιμους υπαλλήλους, που έχουν πλήρη δικαιώματα από την πρόσληψή τους στον έμμεσο εργοδότη παραπέμπει στην θεωρία της δυναμικής αγοράς εργασίας. Σύμφωνα με αυτή την θεωρία, που αναπτύχθηκε κυρίως για να αιτιολογήσει τις σημαντικές μισθολογικές διαφορές, γίνεται προσπάθεια για την ερμηνεία των αιτίων, των ορίων των τμημάτων και των καταταμίσεων στην αγορά εργασίας.

Υπάρχουν τρεις προσεγγίσεις, που εξηγούν, που οφείλεται αυτή η κατάτμηση της αγοράς εργασίας. Η πρώτη αφορά στη διχοτόμηση της αγοράς εργασίας σε ένα πρωτεύον και ένα δευτερεύον τμήμα. Στο πρωτεύον τμήμα κυριαρχούν οι επιχειρήσεις, που παρέχουν υψηλούς μισθούς, καλές εργασιακές συνθήκες, σταθερότητα, ασφάλεια, ευκαιρίες προαγωγής και εμφανίζουν υψηλό βαθμό συνδικαλιστικής δράσης και προστασίας. Οι συνθήκες αυτές αντικατοπτρίζουν αλλά και συμβάλλουν στη δημιουργία εσωτερικών αγορών εργασίας, δηλαδή ένα καθεστώς εργασίας, που λειτουργεί παράλληλα με την αγορά εργασίας η οποία καλύπτει της ανάγκες της προσλαμβάνοντας ευέλικτο προσωπικό. Οι εσωτερικές αγορές εργασίας είναι διοικητικές μονάδες, μέσα στις οποίες ο προσδιορισμός του

μισθού και η κατανομή της εργασίας καθορίζονται από κανόνες και διαδικασίες και δρουν ως συλλογικότητες, που δεν περικλείουν τους προσωρινά απασχολούμενους. Το δευτερεύον τμήμα της αγοράς εργασίας, σε αντίθεση με το πρωτεύον, χαρακτηρίζεται από εργασίες, που, σε γενικές γραμμές, απαιτούν χαμηλές δεξιότητες, προσφέρουν χαμηλούς μισθούς χωρίς πρόσθετες παροχές, φτωχές και κακές εργασιακές συνθήκες, υψηλό ποσοστό απολύσεων και μικρές προοπτικές εξέλιξης και δημιουργίας καριέρας και χαμηλής τεχνολογικής εξειδίκευσης. Κύριο χαρακτηριστικό στο τμήμα αυτό είναι η έλλειψη σταθερότητας και η ανασφάλεια στην απασχόληση και στις θέσεις εργασίας, ό,τι ακριβώς έχουμε περιγράψει για το καθεστώς απασχόλησης των προσωρινώς απασχολούμενων.

Η δεύτερη αφορά τη διάκριση ανάμεσα σε καλές και κακές εργασίες και όχι ανάμεσα σε καλούς και κακούς εργαζομένους με την έννοια της εκπαίδευσης και της κατάρτισης. Αυτό προκύπτει ως ένα γενικότερο πρόβλημα της ελληνικής αγοράς εργασίας, που την περίοδο της οικονομικής κρίσης και γενικευμένης πολιτικής αστάθειας λόγω περιορισμένης επενδυτικής και επιχειρηματικής δραστηριότητας, οι πλειονότητα των διαθέσιμων πλέον θέσεων είναι χαμηλών απαιτήσεων, ευκαιριακές και μπορούν να καλυφθούν από προσωπικό, που είναι έως και ανειδίκευτο, και δεν προσφέρουν παρά μόνο τον βασικό κατώτατο μισθό.

Η τρίτη βασική υπόθεση αφορά στην περιορισμένη κινητικότητα των εργαζομένων ανάμεσα στα τμήματα των αγορών εργασίας. Η περιορισμένη κινητικότητα πολλές φορές συνδέεται με τον εξαιρετικά υψηλό αριθμό ατόμων, που ζητούν εργασία στα ανώτερα τμήματα, σε σχέση με τις προσφερόμενες θέσεις, που, όπως αναφέραμε, είναι οι μόνες πλέον διαθέσιμες, λόγω οικονομικής κρίσης. Τα άτομα, αδυνατώντας να ενταχθούν στο πρωτεύον τμήμα της αγοράς, παραμένουν στο δευτερεύον και συνήθως αναπτύσσουν συμπεριφορές αστάθειας, μετακινούμενα ανάμεσα στην απασχόληση, στην ανεργία και στο μη ενεργό πληθυσμό. (Ευστρατόγλου, 2006)

Όμως, το ρήγμα αυτό στην ελληνική αγορά εργασίας κατά την περίοδο της κρίσης εντείνεται και φέρει επιπτώσεις στο σύνολο της αγοράς εργασίας και της κοινωνίας εν γένει. Οι προσωρινοί εργαζόμενοι δεν είναι απαραίτητα το ευέλικτο εργατικό δυναμικό, που αποτελεί το μέσο απορρόφησης των διακυμάνσεων των μισθών και των εργασιακών καθεστώτων μεταξύ του πρωτεύοντος και του δευτερεύοντος τμήματος της αγοράς εργασίας. Γιατί για παράδειγμα, οι επιλογές

απολύσεων μεταξύ μόνιμων και προσωρινών εργαζομένων δεν εξαρτώνται μόνο από το κόστος προσαρμογής, αλλά και από τη μισθολογική τους διαφορά. Στην περίπτωση που ο μισθός των μονίμων υπερβαίνει τον μισθό των προσωρινών κατά ποσό μεγαλύτερο από το προεξοφλημένο κόστος απόλυσης, τότε οι πρώτοι εργαζόμενοι, που απολύονται μέσα στην κρίση είναι οι μόνιμοι. Άρα, όταν οι μόνιμοι εργαζόμενοι του πρωτεύοντος τμήματος παρατηρούν μεγάλη διαφορά με τους εργαζόμενους του δεύτερου τμήματος, τους προσωρινά απασχολούμενους, οδηγούνται σε περιορισμό των μισθών και των λοιπών εργασιακών δικαιωμάτων, προκειμένου να παραμείνουν στο ίδιο επίπεδο της εργασιακής τους ασφάλειας. (Κουτεντάκης, 2005)

3.5 Ο ρόλος της Κοινωνικής Πολιτικής στην διαμόρφωση του θεσμού της Προσωρινής Απασχόλησης

Ανέκαθεν η βασική προβληματική, που χαρακτήριζε τα θέματα της κοινωνικής πολιτικής, ήταν η αντιμετώπιση του εργατικού προβλήματος και γενικότερα των θεμάτων των σχετικών με την εξαρτημένη εργασία. Εκτός από την βελτίωση των όρων διαβίωσης ορισμένων κοινωνικών ομάδων, που αυτονόητο είναι να αποτελούν τις πιο ασθενείς κοινωνικές ομάδες, απώτερος στόχος της κοινωνικής πολιτικής ανέκαθεν ήταν η λήψη μέτρων για την διατήρηση της κοινωνικής συνοχής, που ταλανιζόταν από την πάλη των τάξεων. Πλέον, όμως, σε ένα μεταλλασσόμενο εργασιακό περιβάλλον, που σημαντικό ρόλο παίζει η ευελιξία με τις διάφορες εκφάνσεις, όπως η προσωρινή απασχόληση, δεν είναι δυνατή μια προσέγγιση των αναδυόμενων ζητημάτων χρησιμοποιώντας τις παραδοσιακές αρχές του οικονομισμού. Η κοινωνική πολιτική είναι αυτή που πρέπει να είναι ανοικτή στο σύνολο των κοινωνικών προβλημάτων, όπως αυτά δημιουργούνται από τον εκάστοτε βαθμό εξέλιξης των παραγωγικών σχέσεων.

Καθίσταται, πλέον, επιτακτική ανάγκη διαμόρφωσης ενός συστήματος θεωρητικών γνώσεων με το οποίο να επιδιώκεται η επιστημονική ανάλυση των θεσμών διαμόρφωσης της αγοράς εργασίας σε συνάρτηση με τα αίτια από τα οποία παρήχθησαν, η συναγωγή συμπερασμάτων και πιο συγκεκριμένα η δημιουργία

θεωρίας με την γενική ισχύ (διατύπωση νόμων – υποδειγμάτων) για την αιτιολόγηση και την πρόβλεψή τους και τέλος η διατύπωση δεοντολογικών κανόνων για την βελτίωση του κοινωνικού συστήματος για τις δυνατότητες επέμβασης του κράτους για τα μέσα και την έκταση επέμβασης, ως αντιστάθμισμα στα προβλήματα, που ενδεχομένως να επιφέρουν οι νέες εξελίξεις, όπως για παράδειγμα προκαλούνται με τον θεσμό της προσωρινής απασχόλησης. Τα προβλήματα αυτά αν και συλλέγονται ως οικονομικά δεδομένα του συστήματος παραγωγής (η παραγωγή, η κατανάλωση και η συσσώρευση) το καθένα χωριστά και όλα μαζί σαν ολοκληρωμένο σύστημα δημιουργούν παρενέργειες κοινωνικής φύσης, που επιβάλλουν την αντιμετώπισή τους. Πρόκειται για την διαθρωτική αποστολή της κοινωνικής πολιτικής που τα ευεργετικά της αποτελέσματα για την οικονομική λειτουργία του συστήματος είναι αναμφισβήτητα, αφού με τον τρόπο αυτό επιτυγχάνονται η διατήρηση του ελέγχου, των κοινωνικών εντάσεων και η ασφάλεια της παραγωγικής διαδικασίας.

Κατ' επέκταση και η νομοθεσία, που θα διέπει τους θεσμούς της αγοράς εργασίας, δεν μπορεί να σχεδιάζεται χωρίς να λαμβάνεται υπόψη κοινωνική διάσταση του προβλήματος. Αν το κοινωνικό δίκαιο, είναι το δίκαιο που απευθύνεται στις κοινωνικές ομάδες, το εργατικό δίκαιο, που είναι μέρος του κοινωνικού δικαίου, περιορίζεται στο χώρο των εργασιακών σχέσεων. Προηγείται λοιπόν η διαμόρφωση της κοινωνικής πολιτικής στα θέματα εργασίας και ακολουθεί η διάπλαση κανόνων δικαίου. Ακόμα τα μέσα δράσης κοινωνικής πολιτικής συμπληρώνουν τα μέσα της δικαϊκής ρύθμισης με σκοπό την αύξηση της αποτελεσματικότητας της εφαρμογής του δικαίου.

Αν οι κεντρικοί στόχοι της ολοκληρωμένης κοινωνικής πολιτικής είναι η μείωση της κοινωνικής ανισότητας, η ασφάλεια της θέσης και ασφάλεια της αγοραστικής δύναμης, η νέα πολιτική για τον εξανθρωπισμό των όρων εργασίας από τις απολυταρχικές εξουσίες του εργοδότη, τότε η προσωρινή απασχόληση δεν μπορεί να είναι εκτός ανάλυσης, αφού όλα τα εμπλεκόμενα μέρη, για τον ένα ή τον άλλο λόγο, αποδέχονται ότι αυτή ηγείται των ευέλικτων μορφών οργάνωσης των επιχειρήσεων παγκοσμίως. Και αν το εργατικό δίκαιο, πόσο μάλλον κατά την περίοδο της κρίσης, πρέπει να προσαρμόζεται σε αυτού του είδους τις αλλαγές, τότε δεν πρέπει να γίνεται λόγος για κάτι άλλο παρά για το «*δίκαιο της ευελιξίας της εργασίας*», που «*θα πρέπει να έχει ως βασικό στόχο την επανένταξη της προστασίας με*

νέους όρους στο σύστημα εργασίας και όχι την νομιμοποίηση της ευελιξίας».
(Κουκιάδης, 2014)

Συμπεράσματα

Δεν θα είναι ποτέ εφικτό να αντιληφθούμε τι σημαντικό ρόλο διαδραματίζει η εργασία στην δημιουργία κοινωνικών ανισοτήτων, αν δεν αποσαφηνίσουμε που εντοπίζονται οι ανισότητες στην εργασία, ποια είναι η γενεσιουργός τους αιτία, τι επιπτώσεις έχουν στο κοινωνικό σύνολο και τέλος αν αποτρέπονται ή αν αντισταθμίζονται από μέτρα κοινωνικής παρέμβασης από το κράτος. Για τον σκοπό αυτό δεν θα καταλήγαμε σε κανένα συμπέρασμα αν δεν επικεντρώναμε την ανάλυσή μας σε μια περίπτωση. Αυτή είναι ο θεσμός της αγοράς εργασίας, ο οποίος κρίνεται πιο χαρακτηριστικός μιας και αποκλίνει λόγω της φύσης του από το μοντέλο εργασιακών σχέσεων, που οι κλασικές κοινωνικές και οικονομικές θεωρίες μπορούν να ερμηνεύσουν. (Κασιμάτη, 2001) (Ψημμένος, 2013) Έτσι επιλέχθηκε ο θεσμός της προσωρινής απασχόλησης, που αποτελεί μια έκφανση των ευέλικτων μορφών εργασίας.

Καθώς η προσωρινή απασχόληση πρόκειται για μια δεδομένη πρακτική των επιχειρήσεων, για να επιτύχουν την καλύτερη δυνατή διαχείριση του διαθέσιμου εργατικού δυναμικού, αλλά και απασχόληση μιας μορφής προσωρινής εξ ορισμού και χαμηλά αμειβόμενης παρά την αρχή της ίσης μεταχείρισης, ήταν μονόδρομος το ότι πρέπει καταλάβουμε πως το υφιστάμενο θεσμικό πλαίσιο έρχεται να ρυθμίσει αυτού του είδους την τριμερή σχέση ενός εργαζομένου με δύο εργοδότες, πως τις προλαμβάνει ή τις αποτρέπει. Καθώς το θεσμικό πλαίσιο, στην προκειμένη περίπτωση, δεν είναι αυτό, που ορίζει τους όρους αυτής της σχέσης, με την έννοια ότι ακολουθεί μια προϋπάρχουσα ανάγκη την οποία και αποδέχεται υπό προϋποθέσεις. Αυτό συνεπάγεται όχι μόνο από το γεγονός ότι διεθνείς φορείς περιγράφουν τώρα τις κοινωνικές επιπτώσεις αυτών των ιδιότυπων εργασιακών σχέσεων, που για δεκαετίες υφίσταντο ήδη στις ανεπτυγμένες χώρες, αλλά και γιατί τώρα η ελληνική νομοθεσία προσαρμόζεται, εν μέρει λόγω εξωγενών μεταρρυθμίσεων και εν μέρει λόγω του πλήθους, που δεικνύουν την αυξητική τάση των ποσοστών των εργαζόμενων, που απασχολούνται με αυτό το καθεστώς εργασίας.

Αναλύοντας το θεσμικό πλαίσιο διαπιστώνουμε ότι υπάρχουν αδύναμα σημεία. Κατ' αρχάς, η νομοθεσία, που διέπει τις επιχειρήσεις προσωρινής

απασχόλησης, όχι μόνο δεν περιορίζει τους εργοδότες, που δεν προσλαμβάνουν εργαζόμενους με πλήρη απασχόληση, αλλά αντιθέτως προσαρμόζεται στις ανάγκες τους υιοθετώντας φιλελεύθερες αντιλήψεις και νομιμοποιώντας πρακτικές, που μέχρι πρότινος θα εθεωρούντο παράνομες και καταχρηστικές. Αυτό συμβαίνει γιατί η ελληνική πολιτική ηγεσία με το ΔΝΤ, την ΕΚΤ και την Ευρωπαϊκή Επιτροπή, έχουν συμφωνήσει πως μια λύση για την οικονομική κρίση είναι η προώθηση της ανταγωνιστικότητας των επιχειρήσεων. Επίσης, συντελούνται συνεχείς μεταρρυθμίσεις, είτε γιατί υπάρχει ανάγκη για όλο και περισσότερη ευελιξία, είτε γιατί παρ' όλα αυτά παρατηρούνται περιπτώσεις κατάχρησης και παρέκκλισης από τον θεσμό. Αυτό έχει σαν αποτέλεσμα να μην είναι πολλές φορές ξεκάθαρο πότε υπάρχει εξαρτημένη εργασία και από ποια μέρη αποτελείται. Όσο για τα ποσοτικά δεδομένα, που περιγράφουν την προσωρινή απασχόληση, αυτά προκύπτουν από στοιχεία, που παρουσιάζουν οι επιχειρήσεις, χωρίς να υπάρχει εικόνα για το τί ποσοστό των εργαζομένων απασχολούνται με σχέση εξαρτημένης ή μη εργασίας, που υποκρύπτει προμήθεια προσωπικού.

Για να υπερκεραστούν αυτά τα αδύναμα σημεία θα πρέπει να συντελεστεί μια μεταστροφή στην επιλογή κριτηρίων, που χρησιμοποιούνται στην διαμόρφωση του νομοθετικού πλαισίου των εργασιακών σχέσεων εν γένει. Αν συνεχιστεί η επιλογή κριτηρίων, που βασίζεται καθαρά σε οικονομικά στοιχεία, θα ακολουθείται η πολιτική, που υποστηρίζει ότι η ανάπτυξη της ελληνικής οικονομίας στηρίζεται σε ανταγωνιστικές επιχειρήσεις, που θα δημιουργήσουν περισσότερες θέσεις εργασίας. Αν, όμως, η πολιτική είναι ότι η ελληνική νομοθεσία πρέπει να προάγει την αρχή ενός Κοινωνικού Κράτους Δικαίου, τότε θα πρέπει να λαμβάνονται υπόψη κοινωνικά κριτήρια. Στην επιλογή αυτών των κοινωνικών κριτηρίων άλλωστε έγκειται και ο ρόλος της Κοινωνικής Πολιτικής. Γιατί η Κοινωνική Πολιτική έχει ως σκοπό να εντοπίζει τα προβλήματα, όπως αυτά δημιουργούνται εξαιτίας των εργασιακών σχέσεων, και να τα προβάλλει ως η κοινωνική διάσταση του Εργατικού Δικαίου.

Βιβλιογραφία

- Anagnostopoulos, A., & Siebert, S. (2012). *The impact of Greek labour market regulation on temporary and family employment - Evidence from a new survey*. London: Hellenic Observatory Papers on Greece and Southeast Europe.
- Arrowsmith, J. (2006). *Temporary agency work in an enlarged European Union*. Dublin: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions.
- Arrowsmith, J. (2008). *Temporary agency work and collective bargaining in the EU*. Dublin: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions.
- Arrowsmith, J. (2008). *Temporary agency work and collective bargaining in the EU*. Dublin: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions.
- Countouris, N., Deakin, S., Freedland, M., Koukiadaki, A., & Prassl, J. (2016). *Report on temporary employment agencies*. Geneva: International Labour Office.
- Eichhorst, W., Braga, M., Broughton, A., de Coen, A., Culot, H., Dorssemont, F., . . . Slezak, E. (2013). *The Role and Activities of Employment Agencies*. Brussels: European Parliament.
- Holdcroft, J. (2012). *The triangular trap, unions take action against agency labour*. Geneva: Industriall Global Union.
- Jennings, P., & Houwen, L. (2008). *Memorandum of understanding between CIETT corporate members and UNI Global Union*. San Diego: UNI Global Union.
- Jennings, P., & Pennel, D. (2008). *UNI Global Union and CIETT corporate members launch global dialog on temporary agency work*. San Diego: UNI Global.
- Muntz, A. (2016). *The future of work, white paper from the employment industry*. Brussels: World Employment Confederation.
- OECD. (2016). *OECD Economic Surveys: Greece 2016 Overview*. Paris: OECD Publishing.
- Philips, K., & Eamets, R. (2007). *Approaches to flexicurity: EU models*. Dublin: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions.
- Robinson, A. (2011). *The Precariat and the Cuts: Reconstructing Autonomy*. Ανάκτηση από <http://www.rebelnet.gr>: <http://www.rebelnet.gr/articles/view/The-Precariat-and-the-Cuts--Reconstructing-Autonom/original>
- Tajani, A., & Lambrinidis, S. (2011). *Employment & Recruitment Agencies Sector Guide on Implementing the UN Guiding Principles on Business and Human Rights*. Geneva: European Commission.

- Wilton, B. (2014). *Flexible forms of work, position paper of the international organisation of employers*. Geneva: The Global Voice of Business.
- Αγραπιδάς, Κ. (2006). *Εταιρείες Προσωρινής Απασχόλησης, Η επίδραση στην αγορά εργασίας*. Αθήνα.
- Αγραπιδάς, Κ. (2013). *Εταιρείες Προσωρινής Απασχόλησης & Ιδιωτικές Επιχειρήσεις Εύρεσης Εργασίας*. Αθήνα.
- Βέργου, Σ., Σταμάτη, Α., & Συριόπουλος, Π. (2015). *Χρόνος εργασίας*. Αθήνα: Ινστιτούτο εργασίας ΓΣΕΕ.
- Γαβρόγλου, Σ. (2006). *Όψεις ευελιξίας στην Ελλάδα και την Ευρώπη. Παρατηρητήριο Απασχόλησης Ερευνητική Πληροφορική Α.Ε.*
- Ευστρατόγλου, Α. (2006). *Τοπικές αγορές εργασίας στην Ελλάδα*. Αθήνα: Ινστιτούτου Εργασίας ΓΣΕΕ.
- Ευστρατόγλου, Α. (2015). *Οικονομική κρίση, ευέλικτες μορφές απασχόλησης και παραγωγικότητα στους κλάδους της ελληνικής οικονομίας*. Αθήνα: Ινστιτούτο Εργασίας ΓΣΕΕ.
- Ζερδελής, Δ. (2015). *Συμβάσεις έργου που υποκρύπτουν ενοικίαση προσωπικού. Δελτίον Εργατικής Νομοθεσίας*.
- Ζερδελής, Δ. (2017). *Ο κατ' επάγγελμα δανεισμός εργαζομένων*. Αθήνα: Νομική βιβλιοθήκη.
- Καρακιουλάφη, Χ., Σπυριδάκης, Μ., Γιαννακοπούλου, Ε., Κάραλης, Δ., & Σώρος, Γ. (2015). *Ανεργία και εργασιακή επισφάλεια*. Ινστιτούτο εργασίας ΓΣΕΕ.
- Κασιμάτη, Κ. (2001). *Δομές και Ροές, Το φαινόμενο της κοινωνικής και επαγγελματικής κινητικότητας*. Αθήνα: Gutenberg.
- Κούγιας, Κ. (2016). *Ευέλικτη απασχόληση στην Ελλάδα της κρίσης' Διαπιστώσεις και Σκέψεις, Κοινωνική Πολιτική*.
- Κουζής, Γ. (2001). *Εργασιακές σχέσεις και ευρωπαϊκή ενοποίηση. Ευελιξία και απορρύθμιση ή αναβάθμιση της εργασίας*. Αθήνα: Ινστιτούτο εργασίας ΓΣΕΕ.
- Κουζής, Γ. (2008). *Ευελιξία και ασφάλεια (flexicurity) Μια κριτική προσέγγιση*. Ανάκτηση από Επιστημονική Εταιρεία για την Κοινωνική Συνοχή και Ανάπτυξη (ΕΠ.Ε.Κ.Σ.Α): http://www.epeksa.gr/assets/variousFiles/file_5.Dialogue.pdf
- Κουζής, Γ. (2010). *Το πανόραμα της εργασιακής ανασφάλειας και της επισφαλούς εργασίας*. Αθήνα: Wordpress.
- Κουζής, Γ. (2012). *Το εργασιακό περιβάλλον μετά το Μνημόνιο*. Ανάκτηση από Εθνικό Ινστιτούτο Εργασίας και Ανθρώπινου Δυναμικού» (ΕΙΕΑΔ) : http://www.eiead.gr/publications/docs/to_ergasiako_perivalon_meta_to_prwto_kai_deutero_mnimonio.pdf

- Κουζής, Γ. (2016). Η κρίση και τα μηνμόνια ισοπεδώνουν την εργασία. *Κοινωνική Πολιτική*.
- Κουκιάδης, Ι. Δ. (2014). *Εργατικό Δίκαιο*. Αθήνα - Θεσσαλονίκη: Σάκκουλα.
- Κουτεντάκης, Φ. (2005). *Κατακερματισμός της αγοράς εργασίας: Η Προσωρινή Απασχόληση στις ευρωπαϊκές αγορές εργασίας (Διδακτορική Διατριβή)*. Αθήνα: Πάντειο Πανεπιστήμιο, Τμήμα Οικονομικής και Περιφερειακής Ανάπτυξης.
- Λεβέντης, Γ. (2017). Σύμβαση Έργου που υποκρύπτει δανεισμό εργαζομένων. *Δελτίον Εργατικής Νομοθεσίας*.
- Ληξουριώτης, Ι. (2016). Συμβάσεις έργου με τον ειδικότερο χαρακτήρα της σύμβασης outsourcing. *Δελτίον Εργατικής Νομοθεσίας*.
- Παπαδημητρίου, Κ. (2007). *Η προσωρινή απασχόληση*. Αθήνα: Αντ. Ν. Σάκουλα.
- Παπαδημητρίου, Κ. (2016). Οι νέες νομοθετικές ρυθμίσεις για την προσωρινή απασχόληση. *Δελτίον Εργατικής Νομοθεσίας*.
- Παυλόπουλος, Δ. (2015). *Η προσωρινή απασχόληση στην Ελλάδα και την ΕΕ: Μια προσέγγιση με τη χρήση διαχρονικών δεδομένων*. Αθήνα: Ινστιτούτο εργασίας ΓΣΕΕ.
- Πετίνη - Πηνιώτη, Χ. (2016). Δεν αντίκεινται στο Σύνταγμα ο Ν. 4046 2012 και η ΠΥΣ 6 2012. Πρόταση για μερική απασχόληση. *Δελτίον Εργατικής Νομοθεσίας*.
- Πετίνη - Πηνιώτη, Χ. (2016). Ομαδικές απολύσεις. *Δελτίον Εργατικής Νομοθεσίας*.
- Πετίνη - Πηνιώτη, Χ. (2017). Μόνα εφαρμοστέα κατώτατα όρια, σήμερα, τα νομοθετημένα του Ν. 4093 2012. *Δελτίον Εργατικής Νομοθεσίας*.
- Πετίνη - Πηνιώτη, Χ. (2017). Οι μεταβατικές διατάξεις του Ν. 4046 2012 και της ΠΥΣ 6 2012 περί λήξεως των συλλογικών συμβάσεων εργασίας. *Δελτίον Εργατικής Νομοθεσίας*.
- Πίκουλας, Ι. (2016). Μερική απασχόληση. *Δελτίον Εργατικής Νομοθεσίας*.
- Σκανδάλης, Ι. (2015). *Επιχειρήσεις Προσωρινής Απασχόλησης*. Αθήνα: Ινστιτούτο εργασίας ΓΣΕΕ.
- Σταμάτη, Α., & Βέργου, Σ. (2015). *Συλλογικές συμβάσεις εργασίας*. Ινστιτούτο εργασίας ΓΣΕΕ.
- Σταμάτη, Α., & Βέργου, Σ. (2015). *Συλλογικές Συμβάσεις Εργασίας*. Αθήνα: Ινστιτούτο Εργασίας ΓΣΕΕ.
- Σταμάτη, Α., & Συριόπουλος, Π. (2015). *Δανεισμός εργαζομένου*. Ινστιτούτο εργασίας ΓΣΕΕ.
- Σταμάτη, Α., & Συριόπουλος, Π. (2015). *Λύση της σχέσης εργασίας*. Αθήνα: Ινστιτούτο Εργασίας ΓΣΕΕ.

- Σταμάτη, Ά., & Συριόπουλος, Π. (2015). *Μορφές απασχόλησης πέραν της εξαρτημένης*. Αθήνα: Ινστιτούτο εργασίας ΓΣΕΕ.
- Σταμάτη, Ά., & Συριόπουλος, Π. (2015). *Ομαδικές απολύσεις*. Αθήνα: Ινστιτούτο εργασίας ΓΣΕΕ.
- Σχίζα, Ε. (2016). Πρακτική προσέγγιση τού θεσμού τής προσωρινής απασχόλησης. *Δελτίον Εργατικής Νομοθεσίας*.
- Σχοινά, Μ. (2015). *Εργασιακό άγχος*. Αθήνα: Ινστιτούτο εργασίας ΓΣΕΕ.
- Ψημμένος, Ι. (2013). *Εργασία και Κοινωνικές Ανισότητες*. Αθήνα: Αλεξάνδρεια.

Διαδικτυακοί τόποι

Eurofound

<https://www.eurofound.europa.eu/el>

European Commission

https://ec.europa.eu/commission/index_el

European Parliament

<http://www.europarl.europa.eu/portal/el>

Hellenic Observatory

<http://www.lse.ac.uk/europeanInstitute/research/hellenicObservatory/home.aspx>

ILO

<http://www.ilo.org/global/lang--en/index.htm>

Industriall

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

OECD

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

IOE

<http://www.ioe-emp.org/>

UNI Global

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

WEC

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

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

ΔΕΝ

<http://www.den.gr/>

ΕΝΙΔΕΑ

<http://www.enidea.gr/>

Εθνικό Τυπογραφείο

<http://www.et.gr/>

ΙΝΕ – ΓΣΕΕ

<http://www.inegsee.gr/>

Παρατηρητήριο Οικονομικών και Κοινωνικών Εξελίξεων

<http://ineobservatory.gr/>

Επιστημονική Εταιρεία Κοινωνικής Πολιτικής

<http://eekp.gr/>

Παράρτημα

Συντομογραφίες

CEEP European Centre of Employers and Enterprises providing Public Services and Services of general interest

Ευρωπαϊκό Κέντρο Δημοσίων Επιχειρήσεων και Επιχειρήσεων Γενικού Οικονομικού Συμφέροντος

CIETT International Confederation of Private Employment Agencies

Διεθνής Συνομοσπονδία Ιδιωτικών Γραφείων Απασχόλησης

E & R Education and Research

Έρευνα και Ανάπτυξη

EES European Employment Strategy

EFSF European Financial Stability Facility

ΕΤΧΣ Ευρωπαϊκό Ταμείο Χρηματοοικονομικής Σταθερότητας

EIRO European Industrial Relations Observatory (Eurofound)

Ευρωπαϊκό Παρατηρητήριο Εργασιακών Σχέσεων (Eurofound)

EULFS European Labour Force Survey

Έρευνα Εργατικού Δυναμικού

EPC European Policy Centre

Κέντρο Μελετών Ευρωπαϊκής Πολιτικής

EPL Employment Protection Legislation

Νομοθεσία περί προστασίας της απασχόλησης

ESC European Social Charter

ETP Equal Treatment Principle

Αρχή της Ίσης Μεταχείρισης

ETUC European Trade Union Confederation

Ευρωπαϊκή Συνομοσπονδία Συνδικάτων

EU/OSHA	European Agency for Safety & Health at Work Ευρωπαϊκός Οργανισμός για την Ασφάλεια και την Υγεία στην Εργασία
EUROCIETT	European Confederation of Private Employment Agencies Ευρωπαϊκή Συνομοσπονδία Ιδιωτικών Γραφείων Εργασίας
Eurofound	European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions Ευρωπαϊκό Ίδρυμα για τη Βελτίωση των Συνθηκών Διαβίωσης και Εργασίας
EU-SILC	European Union Statistics on Income and Living Conditions Έρευνα Εισοδήματος και Συνθηκών Διαβίωσης Ευρωπαϊκής Ένωσης
GATS	General Agreement on Trade in Services ΠΟΕ Γενική Συμφωνία για το Εμπόριο Υπηρεσιών
ILO	International Labour Organization ΔΟΕ Διεθνής Οργάνωση Εργασίας
IMF	International Monetary Fund ΔΝΤ Διεθνές Νομισματικό Ταμείο
IOE	International Organisation of Employers Διεθνής Οργάνωσης Εργοδοτών
ITUC	International Trade Union Confederation ΔΣΣ Διεθνής Συνδικαλιστική Συνομοσπονδία
OECD	Organisation for Economic Co-operation and Development ΟΟΣΑ Οργανισμός Οικονομικής Συνεργασίας και Ανάπτυξης
PES	Public Employment Services ΔΥΑ Δημόσιες Υπηρεσίες Απασχόλησης
ROWE	Results Only Work Environment
TFEU	Treaty on the Functioning of the European Union
TTIP	Transatlantic Trade and Investment Partnership
TUC	Trades Union Congress
TWA	Temporary Work Agency

	ΕΠΑ Επιχειρήσεις Προσωρινής Απασχόλησης
UN	United Nations
	ΗΕ Ηνωμένα Έθνη
UNI – Europa	global union federation for skills and services, gathering national and regional trade unions
	Παγκόσμια Ένωση των Συνομοσπονδιών Βιομηχανιών και Εργοδοτών
UNI Global	global union federation for skills and services, gathering national and regional trade unions
	Ένωση των Συνομοσπονδιών Βιομηχανιών και Εργοδοτών της Ευρώπης
UNICE	Union of Industrial and Employers' Confederations of Europe
	Ένωση Συνομοσπονδιών των Βιομηχανιών και Εργοδοτών της Ευρώπης
WEC	World Employment Confederation
WTO	World Trade Organization
	ΠΟΕ Παγκόσμιος Οργανισμός Εμπορίου
ΑΔΕΔΥ	Ανώτατη Διοίκηση Ενώσεων Δημοσίων Υπαλλήλων
ΑΕΠ	Ακαθάριστο Εθνικό Προϊόν
ΑΚ	Αστικός Κώδικας
ΑΠ	Άρειος Πάγος
ΓΣΕΕ	Γενική Συνομοσπονδία Εργατών Ελλάδος
βδ	Βασιλικό διάταγμα
ΔΑ	Διατητική Απόφαση
ΔΕΕ	Δικαστήριο της Ευρωπαϊκής Ένωσης
ΔΕΝ	Δελτίον Εργατικής Νομοθεσίας
ΣΕΒ	Σύνδεσμος Επιχειρήσεων και Βιομηχανιών
πδ	Προεδρικό Διάταγμα
ΥΑ	Υπουργική Απόφαση

Οδηγία 2008/104/ΕΚ

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

της 19ης Νοεμβρίου 2008

περί της εργασίας μέσω ΕΠΑ

ΤΟ ΕΥΡΩΠΑΪΚΟ ΚΟΙΝΟΒΟΥΛΙΟ ΚΑΙ ΤΟ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟ ΤΗΣ
ΕΥΡΩΠΑΪΚΗΣ ΕΝΩΣΗΣ,

Έχοντας υπόψη:

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

την πρόταση της Επιτροπής,

τη γνώμη της Οικονομικής και Κοινωνικής Επιτροπής¹,

Αφού ζήτησε τη γνώμη της Επιτροπής των Περιφερειών,

Αποφασίζοντας σύμφωνα με τη διαδικασία του άρθρου 251 της συνθήκης²,

Εκτιμώντας τα ακόλουθα:

(1) Η παρούσα οδηγία σέβεται τα θεμελιώδη δικαιώματα και τηρεί τις
αρχές που αναγνωρίζονται από το Χάρτη Θεμελιωδών Δικαιωμάτων της Ευρωπαϊκής
Ένωσης³. Συγκεκριμένα, η παρούσα πράξη αποβλέπει στο να εξασφαλίσει την πλήρη
συμμόρφωση με το άρθρο 31 του χάρτη, το οποίο προβλέπει ότι κάθε εργαζόμενος
έχει δικαίωμα σε συνθήκες εργασίας οι οποίες σέβονται την υγεία, την ασφάλεια και
την αξιοπρέπειά του καθώς και σε ένα όριο μέγιστης διάρκειας εργασίας, σε

¹ ΕΕ C 61 της 14.3.2003, σ. 124

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

³ ΕΕ C 303 της 14.12.2007, σ. 1.

ημερήσιες και εβδομαδιαίες περιόδους ανάπαυσης καθώς και σε ετήσια περίοδο αμειβόμενων διακοπών.

(2) Εξάλλου, το σημείο 7 του Κοινοτικού Χάρτη Θεμελιωδών Κοινωνικών Δικαιωμάτων των εργαζομένων προβλέπει, μεταξύ άλλων, ότι η ολοκλήρωση της εσωτερικής αγοράς πρέπει να οδηγήσει σε βελτίωση των συνθηκών διαβίωσης και εργασίας των εργαζομένων στην Ευρωπαϊκή Κοινότητα: αυτό θα επιτευχθεί με την εναρμόνιση της προόδου για τις εν λόγω συνθήκες, ιδίως όσον αφορά μορφές εργασίας όπως η εργασία ορισμένου χρόνου, η εργασία με μερική απασχόληση, η εργασία μέσω ΕΠΑ και η εποχιακή εργασία.

(3) Στις 27 Σεπτεμβρίου 1995, η Επιτροπή διαβουλευθήκε με τους κοινωνικούς εταίρους σε κοινοτικό επίπεδο, σύμφωνα με το άρθρο 138 παράγραφος 2 της συνθήκης, σχετικά με τη δράση που θα έπρεπε να ληφθεί σε κοινοτικό επίπεδο όσον αφορά την ελαστικότητα του χρόνου εργασίας και την ασφάλεια των εργαζομένων ως προς την εργασία τους.

(4) Έπειτα από τη διαβούλευση αυτή, η Επιτροπή έκρινε ότι ήταν επιθυμητή η ανάληψη κοινοτικής δράσης και, στις 9 Απριλίου 1996, διαβουλευθήκε περαιτέρω με τους κοινωνικούς εταίρους, σύμφωνα με το άρθρο 138 παράγραφος 3 της συνθήκης, επί του περιεχομένου της μελετώμενης πρότασης.

(5) Στο προοίμιο της συμφωνίας-πλαίσιο για την εργασία ορισμένου χρόνου που συνήφθη στις 18 Μαρτίου 1999, τα συμβαλλόμενα μέρη επεσήμαναν ότι είχαν την πρόθεση να εξετάσουν την ανάγκη σύναψης παρόμοιας συμφωνίας για την προσωρινή εργασία μέσω ΕΠΑ και αποφάσισαν να μην περιλάβουν τους προσωρινά απασχολούμενους στην οδηγία περί εργασίας ορισμένου χρόνου.

(6) Οι γενικοί διατομεακοί οργανισμοί, δηλαδή η Ένωση των Συνομοσπονδιών Βιομηχανιών και Εργοδοτών της Ευρώπης (UNICE)⁴, το Ευρωπαϊκό Κέντρο Δημοσίων Επιχειρήσεων και Επιχειρήσεων Γενικού Οικονομικού Συμφέροντος (CEEP) και η Ευρωπαϊκή Συνομοσπονδία Συνδικάτων (ETUC), ενημέρωσαν την Επιτροπή, με κοινή επιστολή της 29ης Μαΐου 2000, ότι επιθυμούν να κινήσουν τη διαδικασία του άρθρου 139 της συνθήκης. Με επιπλέον κοινή

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

επιστολή της 28ης Φεβρουαρίου 2001 ζήτησαν από την Επιτροπή παράταση της προθεσμίας του άρθρου 138 παράγραφος 4 κατά ένα μήνα. Η Επιτροπή ικανοποίησε το αίτημα και παρέτεινε την προθεσμία των διαπραγματεύσεων έως τις 15 Μαρτίου 2001.

(7) Στις 21 Μαΐου 2001, οι κοινωνικοί εταίροι αναγνώρισαν ότι οι διαπραγματεύσεις τους για την εργασία μέσω ΕΠΑ δεν είχαν καταλήξει σε συμφωνία.

(8) Τον Μάρτιο του 2005, το Ευρωπαϊκό Συμβούλιο έκρινε απαραίτητη την επανενεργοποίηση της στρατηγικής της Λισσαβώνας και την επανιεράρχηση των προτεραιοτήτων της για την ανάπτυξη και την απασχόληση. Το Συμβούλιο ενέκρινε τις ολοκληρωμένες κατευθυντήριες γραμμές για την ανάπτυξη και την απασχόληση 2005-2008, οι οποίες μεταξύ άλλων επιδιώκουν να προωθηθεί η ευελιξία σε συνδυασμό με την ασφάλεια της απασχόλησης και να μειωθεί ο κατακερματισμός της αγοράς εργασίας, λαμβανομένου δεόντως υπόψη του ρόλου των κοινωνικών εταίρων.

(9) Σύμφωνα με την ανακοίνωση της Επιτροπής για την ατζέντα κοινωνικής πολιτικής που καλύπτει την περίοδο έως το 2010, η οποία έτυχε ευμενούς υποδοχής από το Ευρωπαϊκό Συμβούλιο τον Μάρτιο του 2005 ως συμβολή στην επίτευξη των στόχων της στρατηγικής της Λισσαβώνας μέσω της ενίσχυσης του ευρωπαϊκού κοινωνικού προτύπου, το Ευρωπαϊκό Συμβούλιο θεώρησε ότι οι νέες μορφές οργάνωσης της εργασίας και η μεγαλύτερη ποικιλία συμβατικών ρυθμίσεων, που θα συνδυάζει καλύτερα ευελιξία και ασφάλεια, θα συντελέσουν στη δυνατότητα προσαρμογής εργαζομένων και επιχειρήσεων. Επίσης, τον Δεκέμβριο του 2007, το Ευρωπαϊκό Συμβούλιο υιοθέτησε τις συμπεφωνημένες κοινές αρχές για την ευελιξία με ασφάλεια, οι οποίες επιτυγχάνουν τη χρυσή τομή μεταξύ ευελιξίας και ασφάλειας στην αγορά εργασίας και βοηθούν εργαζομένους και εργοδότες να εκμεταλλευθούν τις ευκαιρίες που προσφέρει η παγκοσμιοποίηση.

(10) Υπάρχουν σημαντικές διαφορές όσον αφορά τη χρήση της εργασίας μέσω ΕΠΑ, τη νομική κατάσταση, καθώς και το καθεστώς και τους όρους εργασίας των προσωρινά απασχολουμένων εντός της Ευρωπαϊκής Ένωσης.

(11) Η εργασία μέσω ΕΠΑ ανταποκρίνεται όχι μόνο στις ανάγκες ευελιξίας των επιχειρήσεων αλλά και στην ανάγκη των μισθωτών να συνδυασθεί η ιδιωτική και

η επαγγελματική ζωή τους. Κατ' αυτόν τον τρόπο συμβάλλει στη δημιουργία θέσεων εργασίας καθώς και στη συμμετοχή και στην ένταξη στην αγορά εργασίας.

(12) Η παρούσα οδηγία θεσπίζει, για τους προσωρινά απασχολούμενους, προστατευτικό πλαίσιο το οποίο δεν επιτρέπει διακρίσεις, χαρακτηρίζεται από διαφάνεια και είναι αναλογικό, ενώ ταυτόχρονα λαμβάνει υπόψη την ποικιλία των αγορών εργασίας και των εργασιακών σχέσεων.

(13) Η οδηγία 91/383/ΕΟΚ του Συμβουλίου, της 25ης Ιουνίου 1991, για τη συμπλήρωση των μέτρων που αποσκοπούν στο να προαγάγουν τη βελτίωση της ασφάλειας και της υγείας κατά την εργασία εργαζομένων με σχέση εργασίας ορισμένου χρόνου ή με σχέση πρόσκαιρης εργασίας⁵, ορίζει τους κανόνες που εφαρμόζονται στους προσωρινά απασχολούμενους όσον αφορά την ασφάλεια και την υγεία κατά την εργασία.

(14) Οι βασικοί όροι εργασίας και απασχόλησης, οι οποίοι εφαρμόζονται στους προσωρινά απασχολούμενους πρέπει να είναι τουλάχιστον εκείνοι που θα ίσχυαν για τους εργαζόμενους αυτούς εάν είχαν προσληφθεί από τον έμμεσο εργοδότη για την ίδια θέση.

(15) Οι συμβάσεις εργασίας αορίστου χρόνου αποτελούν τη γενική μορφή εργασιακών σχέσεων. Για τους εργαζόμενους οι οποίοι έχουν συνάψει σύμβαση αορίστου χρόνου με εταιρεία προσωρινής απασχόλησης, λαμβανομένης υπόψη της ιδιαίτερης προστασίας που παρέχει αυτή η σύμβαση, πρέπει να προβλεφθεί η δυνατότητα παρέκκλισης από τους κανόνες που εφαρμόζονται στον έμμεσο εργοδότη.

(16) Για να αντιμετωπιστεί επιτυχώς η πολυμορφία των αγορών εργασίας και των εργασιακών σχέσεων, τα κράτη μέλη μπορούν να επιτρέπουν στους κοινωνικούς εταίρους να καθορίζουν τους όρους εργασίας και απασχόλησης, αρκεί να τηρείται το γενικό επίπεδο προστασίας για τους προσωρινά απασχολούμενους.

(17) Επίσης, σε ορισμένες περιστάσεις, τα κράτη μέλη θα πρέπει να μπορούν, βάσει συμφωνίας που συνάπτουν οι κοινωνικοί εταίροι σε εθνικό επίπεδο,

⁵ ΕΕ L 206 της 29.7.1991, σ. 19.

να παρεκκλίνουν εντός ορίων από την αρχή της ίσης μεταχείρισης, εφόσον παρέχεται ικανοποιητικό επίπεδο προστασίας.

(18) Η βελτίωση της στοιχειώδους προστασίας των προσωρινά απασχολουμένων θα πρέπει να συνοδεύεται από περιοδική επανεξέταση των τυχόν περιορισμών ή απαγορεύσεων που ενδέχεται να έχουν επιβληθεί όσον αφορά την εργασία μέσω ΕΠΑ. Οι περιορισμοί ή οι απαγορεύσεις αυτές μπορούν να δικαιολογούνται μόνο για λόγους γενικού συμφέροντος που αφορούν, ιδίως, την προστασία των εργαζομένων, τις απαιτήσεις για την υγεία και την ασφάλεια κατά την εργασία και την ανάγκη να εξασφαλίζεται η εύρυθμη λειτουργία της αγοράς εργασίας και η πρόληψη των καταχρήσεων.

(19) Η παρούσα οδηγία δεν θίγει την αυτονομία των κοινωνικών εταίρων ούτε θα πρέπει να επηρεάζει τις μεταξύ τους σχέσεις, όπως φερειπείν το δικαίωμα να διαπραγματεύονται και να συνάπτουν συλλογικές συμβάσεις βάσει της εθνικής νομοθεσίας και πρακτικής, αναγνωρίζοντας ταυτόχρονα το προβάδισμα της κοινοτικής νομοθεσίας.

(20) Οι διατάξεις της παρούσας οδηγίας που αφορούν περιορισμούς ή απαγορεύσεις της προσφυγής στην προσωρινή απασχόληση δεν θίγουν τις εθνικές νομοθεσίες ή πρακτικές που απαγορεύουν την αντικατάσταση των απεργών εργαζομένων από προσωρινά απασχολούμενους.

(21) Σε περιπτώσεις παράβασης των υποχρεώσεων που απορρέουν από την παρούσα οδηγία, τα κράτη μέλη θα πρέπει να προβλέπουν διοικητικές ή δικαστικές διαδικασίες χάριν διαφύλαξης των δικαιωμάτων των προσωρινά απασχολουμένων, καθώς και κυρώσεις οι οποίες να είναι ουσιαστικές, αποτρεπτικές και ανάλογες.

(22) Η παρούσα οδηγία θα πρέπει να εφαρμοστεί σύμφωνα με τις διατάξεις της συνθήκης όσον αφορά την ελευθερία παροχής υπηρεσιών και την ελευθερία εγκατάστασης, και υπό την επιφύλαξη της εφαρμογής της οδηγίας 96/71/EK του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, της 16ης Δεκεμβρίου 1996, σχετικά με την απόσπαση εργαζομένων στο πλαίσιο παροχής υπηρεσιών⁶.

⁶ EE L 18 της 21.1.1997, σ. 1.

(23) Δεδομένου ότι ο στόχος της παρούσας οδηγίας, δηλαδή η θέσπιση εναρμονισμένου, σε κοινοτικό επίπεδο, πλαισίου προστασίας των προσωρινά απασχολουμένων δεν μπορεί να επιτευχθεί επαρκώς από τα κράτη μέλη και μπορεί, ως εκ τούτου, λόγω της έκτασης ή των αποτελεσμάτων της δράσης, να επιτευχθεί καλύτερα σε κοινοτικό επίπεδο, με τη θέσπιση στοιχειωδών απαιτήσεων που θα εφαρμόζονται σε ολόκληρη την Κοινότητα, η Κοινότητα μπορεί να λάβει μέτρα σύμφωνα με την αρχή της επικουρικότητας του άρθρου 5 της συνθήκης. Σύμφωνα με την αρχή της αναλογικότητας του ίδιου άρθρου, η παρούσα οδηγία δεν υπερβαίνει το μέτρο που είναι αναγκαίο για την επίτευξη του στόχου αυτού,

ΕΞΕΔΩΣΑΝ ΤΗΝ ΠΑΡΟΥΣΑ ΟΔΗΓΙΑ:

ΚΕΦΑΛΑΙΟ Ι

ΓΕΝΙΚΕΣ ΔΙΑΤΑΞΕΙΣ

Άρθρο 1

Πεδίο εφαρμογής

1. Η παρούσα οδηγία εφαρμόζεται στους εργαζόμενους μέσω ΕΠΑ με σύμβαση εργασίας ή σχέση εξαρτημένης εργασίας, οι οποίοι τοποθετούνται σε έμμεσους εργοδότες για να εργασθούν προσωρινά υπό την επίβλεψη και τη διεύθυνσή τους.

2. Η παρούσα οδηγία εφαρμόζεται στις δημόσιες και ιδιωτικές επιχειρήσεις οι οποίες είναι εταιρείες προσωρινής απασχόλησης ή έμμεσοι εργοδότες και οι οποίες ασκούν οικονομική δραστηριότητα, ανεξαρτήτως του εάν έχουν κερδοσκοπικό χαρακτήρα.

3. Έπειτα από διαβούλευση με τους κοινωνικούς εταίρους, τα κράτη μέλη μπορούν να ορίζουν ότι η παρούσα οδηγία δεν εφαρμόζεται στις συμβάσεις εργασίας ή στις σχέσεις εξαρτημένης εργασίας που συνάπτονται στο πλαίσιο ειδικού δημόσιου ή επιδοτούμενου από δημόσιες αρχές προγράμματος επαγγελματικής κατάρτισης, ένταξης ή επιμόρφωσης.

Άρθρο 2

Σκοπός

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

Άρθρο 3

Ορισμοί

1. Για τους σκοπούς της παρούσας οδηγίας νοούνται ως:

α) «εργαζόμενος»: το πρόσωπο το οποίο, στο συγκεκριμένο κράτος μέλος, προστατεύεται ως εργαζόμενος στο πλαίσιο της εθνικής νομοθεσίας για την απασχόληση·

β) «εταιρεία προσωρινής απασχόλησης»: το φυσικό ή νομικό πρόσωπο το οποίο, σύμφωνα με το εθνικό δίκαιο, συνάπτει συμβάσεις εργασίας ή σχέσεις εξαρτημένης εργασίας με προσωρινά απασχολούμενους, με σκοπό να τους τοποθετεί σε έμμεσους εργοδότες για να εργασθούν προσωρινά υπό την επίβλεψη και τη διεύθυνσή τους·

γ) «προσωρινά απασχολούμενος»: ο εργαζόμενος ο οποίος έχει σύμβαση εργασίας ή σχέση εξαρτημένης εργασίας με εταιρεία προσωρινής απασχόλησης, προκειμένου να τοποθετηθεί σε έμμεσο εργοδότη για να εργασθεί προσωρινά υπό την επίβλεψη και τη διεύθυνσή του·

δ) «έμμεσος εργοδότης»: το φυσικό ή νομικό πρόσωπο για το οποίο και υπό την επίβλεψη και τη διεύθυνση του οποίου εργάζεται προσωρινά ο προσωρινά απασχολούμενος·

ε) «τοποθέτηση»: η περίοδος κατά την οποία ο προσωρινά απασχολούμενος τίθεται στη διάθεση του έμμεσου εργοδότη για να εργασθεί προσωρινά υπό την επίβλεψη και τη διεύθυνσή του·

στ) «βασικοί όροι εργασίας και απασχόλησης»: οι όροι εργασίας και απασχόλησης που ορίζονται από τις νομοθετικές, κανονιστικές και διοικητικές διατάξεις, τις συλλογικές συμβάσεις ή/και άλλες δεσμευτικές γενικές διατάξεις που ισχύουν για τον έμμεσο εργοδότη και αφορούν:

i) τη διάρκεια του χρόνου εργασίας, τις υπερωρίες, τα διαλείμματα, τις περιόδους ανάπαυσης, τη νυκτερινή εργασία, τις άδειες και τις αργίες·

ii) τις αποδοχές.

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

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

Άρθρο 4

Επανεξέταση των περιορισμών ή απαγορεύσεων

1. Απαγορεύσεις ή περιορισμοί όσον αφορά την προσωρινή απασχόληση δικαιολογούνται μόνο από λόγους γενικού συμφέροντος που αφορούν ιδίως την προστασία των προσωρινά απασχολουμένων, τις απαιτήσεις υγείας και ασφάλειας στην εργασία ή την ανάγκη διασφάλισης της εύρυθμης λειτουργίας της αγοράς εργασίας και της αποφυγής καταχρήσεων.

2. Μέχρι τις 5 Δεκεμβρίου 2011, τα κράτη μέλη, έπειτα από διαβούλευση με τους κοινωνικούς εταίρους σύμφωνα με την εθνική νομοθεσία, τις συλλογικές συμβάσεις και τις πρακτικές, επανεξετάζουν τους περιορισμούς ή απαγορεύσεις

σχετικά με τη χρήση της εργασίας μέσω ΕΠΑ, προκειμένου να εξακριβώσουν εάν δικαιολογούνται από τους λόγους που σημειώνονται στην παράγραφο 1.

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

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

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

ΚΕΦΑΛΑΙΟ II

ΟΡΟΙ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΚΑΙ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ

Άρθρο 5

Αρχή της ίσης μεταχείρισης

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

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

α) την προστασία των εγκύων και γαλουχουσών γυναικών και την προστασία των παιδιών και των νέων· καθώς και πρέπει να τηρούνται όπως έχουν θεσπιστεί με νομοθετικές, κανονιστικές, διοικητικές διατάξεις, συλλογικές συμβάσεις ή/και άλλες γενικές διατάξεις.

β) την ίση μεταχείριση ανδρών και γυναικών και κάθε δράση για την καταπολέμηση οιασδήποτε διάκρισης λόγω φύλου, φυλής, εθνοτικής καταγωγής, θρησκείας, πεποιθήσεων, αναπηρίας, ηλικίας ή γενετήσιου προσανατολισμού,

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

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

3. Έπειτα από διαβούλευση με τους κοινωνικούς εταίρους, τα κράτη μέλη μπορούν να τους παρέχουν, στο ενδεδειγμένο μέτρο και υπό τους όρους που καθορίζουν τα κράτη μέλη, την εναλλακτική δυνατότητα να διατηρούν ή να συνάπτουν συλλογικές συμβάσεις οι οποίες θα σέβονται μεν τη γενική προστασία των προσωρινά απασχολούμενων, παράλληλα όμως θα μπορούν να θεσπίζουν ρυθμίσεις όσον αφορά τους όρους εργασίας και απασχόλησης των προσωρινά απασχολούμενων, οι οποίες ενδέχεται να διαφέρουν από εκείνες της παραγράφου 1.

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

Οι ρυθμίσεις για τις οποίες γίνεται λόγος στην παρούσα παράγραφο συνάδουν με την κοινοτική νομοθεσία και είναι επαρκώς ακριβείς και προσιτές ώστε οι σχετικοί

τομείς και επιχειρήσεις να μπορούν να αναγνωρίζουν και να πληρούν τις υποχρεώσεις τους. Ειδικότερα, τα κράτη μέλη διευκρινίζουν, σύμφωνα με το άρθρο 3 παράγραφος 2, αν τα επαγγελματικά συστήματα ασφάλισης, περιλαμβανομένων των συνταξιοδοτικών συστημάτων, των συστημάτων παροχών σε περίπτωση ασθένειας ή των συστημάτων χρηματοδοτικής συμμετοχής εμπίπτουν στις βασικές συνθήκες εργασίας και απασχόλησης της παραγράφου 1. Οι εν λόγω ρυθμίσεις δεν θίγουν τυχόν εξίσου ευνοϊκές ή ευνοϊκότερες για τους εργαζόμενους συμφωνίες σε εθνικό, περιφερειακό, τοπικό ή κλαδικό επίπεδο.

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

Άρθρο 6

Πρόσβαση σε θέση εργασίας, συλλογικές εγκαταστάσεις και επαγγελματική κατάρτιση

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

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

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

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

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

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

α) να βελτιωθεί η πρόσβαση των προσωρινά απασχολουμένων στην κατάρτιση και στους παιδικούς σταθμούς που παρέχουν οι εταιρείες προσωρινής απασχόλησης, ακόμη και κατά τις περιόδους μεταξύ των τοποθετήσεων, προκειμένου να προαχθεί η σταδιοδρομία και η απασχολησιμότητά τους·

β) να βελτιωθεί η πρόσβαση των προσωρινά απασχολουμένων στην κατάρτιση που παρέχεται στους εργαζομένους του έμμεσου εργοδότη.

Άρθρο 7

Εκπροσώπηση των προσωρινά απασχολουμένων

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

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

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

Άρθρο 8

Ενημέρωση των εκπροσώπων των εργαζομένων

Υπό την επιφύλαξη αυστηρότερων ή/και ειδικότερων εθνικών και κοινοτικών διατάξεων για την ενημέρωση και τη διαβούλευση και, ιδίως, της οδηγίας 2002/14/EK του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, της 11ης Μαρτίου 2002, περί θεσπίσεως γενικού πλαισίου ενημερώσεως και διαβουλεύσεως των εργαζομένων στην Ευρωπαϊκή Κοινότητα⁷, ο έμμεσος εργοδότης υποχρεούται να παρέχει κατάλληλες πληροφορίες για τη χρήση προσωρινά απασχολούμενων, όταν ενημερώνει τα όργανα εκπροσώπησης των εργαζομένων, τα οποία συνιστώνται σύμφωνα με την εθνική και κοινοτική νομοθεσία, σχετικά με την κατάσταση που επικρατεί εντός της επιχείρησης όσον αφορά την απασχόληση.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ III

ΤΕΛΙΚΕΣ ΔΙΑΤΑΞΕΙΣ

Άρθρο 9

Στοιχειώδεις απαιτήσεις

1. Η παρούσα οδηγία δεν θίγει το δικαίωμα των κρατών μελών να εφαρμόζουν ή να θεσπίζουν νομοθετικές, κανονιστικές ή διοικητικές διατάξεις ευνοϊκότερες προς τους εργαζομένους ή να διευκολύνουν ή να επιτρέπουν τη σύναψη

⁷ ΕΕ L 80 της 23.3.2002, σ. 29.

από τους κοινωνικούς εταίρους συλλογικών συμβάσεων ευνοϊκότερων προς τους εργαζομένους.

2. Η εφαρμογή της παρούσας οδηγίας δεν αποτελεί επ' ουδενί επαρκή αιτιολογία για την υποβάθμιση του γενικού επιπέδου προστασίας των εργαζομένων στους τομείς που αυτή καλύπτει, υπό την επιφύλαξη πάντως των δικαιωμάτων των κρατών μελών ή/και των κοινωνικών εταίρων να θεσπίζουν, λαμβάνοντας υπόψη τους την εξέλιξη των συνθηκών, νομοθετικές, κανονιστικές ή συμβατικές ρυθμίσεις διαφορετικές από τις ισχύουσες κατά την έκδοση της παρούσας οδηγίας, υπό την προϋπόθεση πάντοτε ότι τηρούνται οι στοιχειώδεις απαιτήσεις της παρούσας οδηγίας.

Άρθρο 10

Κυρώσεις

1. Τα κράτη μέλη θεσπίζουν τα δέοντα μέτρα για τις περιπτώσεις μη τήρησης της παρούσας οδηγίας από εταιρείες προσωρινής απασχόλησης ή έμμεσους εργοδότες. Συγκεκριμένα, τα κράτη μέλη μεριμνούν ώστε να υπάρχουν κατάλληλες διοικητικές ή δικαστικές διαδικασίες που να επιβάλλουν την τήρηση των υποχρεώσεων που απορρέουν από την παρούσα οδηγία.

2. Τα κράτη μέλη θεσπίζουν κανόνες για τις κυρώσεις που εφαρμόζονται σε περιπτώσεις παράβασης των εθνικών διατάξεων για την εφαρμογή της παρούσας οδηγίας και λαμβάνουν κάθε αναγκαίο μέτρο για να εξασφαλίσουν την εφαρμογή τους. Οι προβλεπόμενες κυρώσεις πρέπει να είναι αποτελεσματικές, ανάλογες και αποτρεπτικές. Τα κράτη μέλη κοινοποιούν τις εν λόγω διατάξεις στην Επιτροπή το αργότερο στις 5 Δεκεμβρίου 2011. Τα κράτη μέλη κοινοποιούν στην Επιτροπή κάθε μεταγενέστερη τροποποίηση των διατάξεων αυτών εντός ευλόγου χρονικού διαστήματος. Τα κράτη μέλη μεριμνούν ιδίως ώστε οι εργαζόμενοι ή/και οι εκπρόσωποί τους να έχουν στη διάθεσή τους τα κατάλληλα μέσα για την εκτέλεση των υποχρεώσεων που υπέχουν από την παρούσα οδηγία.

Άρθρο 11

Εφαρμογή

1. Τα κράτη μέλη θεσπίζουν και δημοσιεύουν τις αναγκαίες νομοθετικές, κανονιστικές και διοικητικές διατάξεις για να συμμορφωθούν με την παρούσα οδηγία

το αργότερο στις 5 Δεκεμβρίου 2011 ή διασφαλίζουν ότι οι κοινωνικοί εταίροι θεσπίζουν τις αναγκαίες διατάξεις μέσω συμφωνίας, οπότε τα κράτη μέλη οφείλουν να λαμβάνουν κάθε απαραίτητο μέτρο που να τους επιτρέπει ανά πάσα στιγμή να εξασφαλίζουν την επίτευξη των στόχων της παρούσας οδηγίας. Ενημερώνουν αμέσως την Επιτροπή σχετικά.

2. Όταν τα κράτη μέλη θεσπίζουν τις εν λόγω διατάξεις, αυτές περιέχουν αναφορά στην παρούσα οδηγία ή συνοδεύονται από την αναφορά αυτή κατά την επίσημη δημοσίευσή τους. Ο τρόπος της αναφοράς αποφασίζεται από τα κράτη μέλη.

Άρθρο 12

Επανεξέταση από την Επιτροπή

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

Άρθρο 13

Έναρξη ισχύος

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

Άρθρο 14

Αποδέκτες

Η παρούσα οδηγία απευθύνεται στα κράτη μέλη.

Στρασβούργο, 19 Νοεμβρίου 2008.

Για το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο Ο Πρόεδρος

H.-G. PÖTTERING

Για το Συμβούλιο Ο Πρόεδρος

J.-P. JOUYET

N. 4052 / 2012

ΝΟΜΟΣ ΥΠ' ΑΡΙΘ. 4052 1 Μαρτίου 2012
ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΙΣΤ' ΠΡΟΣΑΡΜΟΓΗ ΤΗΣ ΕΛΛΗΝΙΚΗΣ ΝΟΜΟΘΕΣΙΑΣ ΣΤΗΝ
ΟΔΗΓΙΑ 2008/104/ΕΚ/ 19.11.2008 ΤΟΥ
ΕΥΡΩΠΑΪΚΟΥ ΚΟΙΝΟΒΟΥΛΙΟΥ ΚΑΙ ΤΟΥ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟΥ ΤΗΣ 19ΗΣ
ΝΟΕΜΒΡΙΟΥ 2008 ΠΕΡΙ ΤΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΜΕΣΩ
ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗΣ ΠΡΟΣΩΡΙΝΗΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ ΚΑΙ ΑΛΛΕΣ ΔΙΑΤΑΞΕΙΣ

ΜΕΡΟΣ Α' ΠΡΟΣΑΡΜΟΓΗ ΣΤΙΣ ΔΙΑΤΑΞΕΙΣ ΤΗΣ
ΟΔΗΓΙΑΣ 2008/104/ΕΚ

Άρθρο 113 (Άρθρο 2 της Οδηγίας)

Σκοπός

1. Σκοπός του παρόντος τμήματος είναι η προσαρμογή της Ελληνικής Νομοθεσίας προς τις διατάξεις της Οδηγίας 2008/104/ΕΚ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου της 19ης Νοεμβρίου 2008 περί της εργασίας μέσω επιχείρησης προσωρινής απασχόλησης (L 327/5.12.2008).

2. Με το παρόν:

α) επιδιώκεται η εξασφάλιση προστασίας των προσωρινά απασχολούμενων και η βελτίωση της ποιότητας της προσωρινής απασχόλησης με την καθιέρωση διατάξεων που εξασφαλίζουν την ίση μεταχείριση των προσωρινά απασχολούμενων με τους εργαζόμενους που προσλαμβάνονται απευθείας από τον έμμεσο εργοδότη,

β) θεσπίζεται το κατάλληλο πλαίσιο για την προσφυγή στην προσωρινή απασχόληση, με την αναγνώριση των επιχειρήσεων προσωρινής απασχόλησης ως εργοδοτών, προκειμένου να ενισχυθεί ουσιαστικά η δημιουργία θέσεων απασχόλησης και η ανάπτυξη ευέλικτων μορφών εργασίας.

Άρθρο 114 (Άρθρο 1 της Οδηγίας)

Πεδίο εφαρμογής

1. Οι διατάξεις του παρόντος Τμήματος εφαρμόζονται: α) στους εργαζόμενους μέσω επιχείρησης προσωρινής απασχόλησης, με συμβάσεις ή σχέσεις εξαρτημένης εργασίας, οι οποίοι τοποθετούνται σε έμμεσους εργοδότες για να εργασθούν προσωρινά υπό την επίβλεψη και τη διεύθυνσή τους, β) στις επιχειρήσεις προσωρινής απασχόλησης και στους έμμεσους εργοδότες.
2. Οι διατάξεις του παρόντος Τμήματος δεν εφαρμόζονται στις συμβάσεις ή τις σχέσεις εξαρτημένης εργασίας που συνάπτονται στο πλαίσιο εφαρμογής της διάταξης της παρ. 5 του άρθρου 2 του ν. 3845/2010 (Α' 65).

Άρθρο 115 (Άρθρο 3 της Οδηγίας)

Ορισμοί

Για την εφαρμογή του παρόντος νοείται ως:

- α) «εργαζόμενος»: κάθε φυσικό πρόσωπο που έχει σύμβαση ή σχέση εξαρτημένης εργασίας, πλήρους ή μερικής απασχόλησης, ορισμένου ή αορίστου χρόνου,
- β) «επιχείρηση προσωρινής απασχόλησης»: το φυσικό ή νομικό πρόσωπο το οποίο συνάπτει συμβάσεις εργασίας ή σχέσεις εξαρτημένης εργασίας με προσωρινά απασχολούμενους, με σκοπό να τους τοποθετεί σε έμμεσους εργοδότες για να εργασθούν προσωρινά υπό την επίβλεψη και τη διεύθυνσή τους, υπό τους όρους και τις προϋποθέσεις που ορίζονται στις οικείες διατάξεις,
- γ) «προσωρινά απασχολούμενος»: ο εργαζόμενος ο οποίος έχει σύμβαση ή σχέση εξαρτημένης εργασίας με επιχείρηση προσωρινής απασχόλησης, προκειμένου να τοποθετηθεί σε έμμεσο εργοδότη για να εργασθεί προσωρινά υπό την επίβλεψη και τη διεύθυνσή του,
- δ) «έμμεσος εργοδότης»: το φυσικό ή νομικό πρόσωπο για το οποίο και υπό την επίβλεψη και τη διεύθυνση του οποίου εργάζεται προσωρινά ο προσωρινά απασχολούμενος,
- ε) «τοποθέτηση»: η περίοδος κατά την οποία ο προσωρινά απασχολούμενος τίθεται στη διάθεση του έμμεσου εργοδότη για να εργασθεί προσωρινά υπό την επίβλεψη και τη διεύθυνσή του,
- στ) «βασικοί όροι εργασίας και απασχόλησης»: οι όροι εργασίας και απασχόλησης που θα εφαρμόζονταν αν οι εργαζόμενοι είχαν προσληφθεί απευθείας από τον έμμεσο εργοδότη για να καταλάβουν την ίδια θέση και αφορούν ιδίως:

- i) στη διάρκεια του χρόνου εργασίας, στις υπερωρίες, στα διαλείμματα, στις περιόδους ανάπαυσης, στη νυκτερινή εργασία, στις άδειες και στις αργίες,
- ii) στις αποδοχές.

ΜΕΡΟΣ Β΄

ΜΕΤΡΑ ΕΦΑΡΜΟΓΗΣ ΤΩΝ ΑΡΘΡΩΝ 4, 5 (ΠΑΡ. 1 ΚΑΙ 5), 6, 7, 8 ΚΑΙ 10 ΤΗΣ ΟΔΗΓΙΑΣ 2008/104/ΕΚ

Άρθρο 116

(Μέτρα εφαρμογής του Άρθρου 4 της Οδηγίας) Περιορισμοί ή απαγορεύσεις

Η απασχόληση μισθωτού σε έμμεσο εργοδότη με σύμβαση προσωρινής απασχόλησης δεν επιτρέπεται:

- α) όταν με αυτήν αντικαθίστανται εργαζόμενοι που ασκούν το δικαίωμα της απεργίας,
- β) όταν ο έμμεσος εργοδότης το προηγούμενο εξάμηνο είχε πραγματοποιήσει απολύσεις εργαζομένων της ίδιας ειδικότητας για οικονομοτεχνικούς λόγους ή το προηγούμενο δωδεκάμηνο ομαδικές απολύσεις ιδίων ειδικοτήτων,
- γ) όταν ο έμμεσος εργοδότης υπάγεται στις διατάξεις του ν. 2190/1994 (Α΄ 28) ή στις διατάξεις της παρ. 3 του άρθρου 1 του ν. 2527/1997 (Α΄ 206), όπως ισχύουν, με την επιφύλαξη της παρ. 5 του δεύτερου άρθρου του ν. 3845/2010 (Α΄ 65),
- δ) όταν οι εργασίες λόγω της φύσης τους, εγκυμονούν ιδιαίτερους κινδύνους για την υγεία και την ασφάλεια των εργαζομένων. Οι εργασίες αυτές καθορίζονται με απόφαση του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης ύστερα από τη γνώμη του Συμβουλίου Υγείας και Ασφάλειας των Εργαζομένων (ΣΥΑΕ) που ορίζεται στο άρθρο 26 του «Κώδικα Νόμων για την Υγεία και την Ασφάλεια των Εργαζομένων (Κ.Ν.Υ.Α.Ε.)», που κυρώθηκε με το άρθρο πρώτο του ν. 3850/2010 (Α΄ 84) και στο άρθρο 25 του π.δ. 368/1989 (Α΄ 163) όπως ισχύει,
- ε) όταν ο απασχολούμενος υπάγεται στις ειδικές διατάξεις περί ασφαλίσεων εργατοτεχνιτών οικοδόμων.

Άρθρο 117

(Μέτρα εφαρμογής του Άρθρου 5, παράγραφοι 1 και 5 της Οδηγίας) Αρχή της ίσης μεταχείρισης

1. Οι βασικοί όροι εργασίας των εργαζόμενων με σύμβαση ή σχέση εργασίας προσωρινής απασχόλησης, στους οποίους περιλαμβάνονται και οι αποδοχές, κατά τη διάρκεια της τοποθέτησής τους στον έμμεσο εργοδότη είναι τουλάχιστον αυτοί που θα εφαρμόζονταν αν οι εργαζόμενοι είχαν προσληφθεί απευθείας από τον εν λόγω εργοδότη (τον έμμεσο εργοδότη) για να καταλάβουν την ίδια θέση.
2. Οι διατάξεις που αφορούν στην προστασία των εγκύων και γαλουχουσών γυναικών, στην προστασία των παιδιών και των νέων, καθώς και στην ίση μεταχείριση ανδρών και γυναικών και κάθε δράση για την καταπολέμηση οποιασδήποτε διάκρισης λόγω φύλου, φυλής, εθνοτικής καταγωγής, θρησκείας, πεποιθήσεων, αναπηρίας, ηλικίας ή γενετήσιου προσανατολισμού, εφαρμόζονται και στους προσωρινά απασχολούμενους.
3. α) Η διάρκεια της τοποθέτησης του μισθωτού στον έμμεσο εργοδότη, στην οποία περιλαμβάνονται και οι ενδεχόμενες ανανεώσεις που γίνονται εγγράφως, δεν επιτρέπεται να είναι μεγαλύτερη από τους τριάντα έξι (36) μήνες.
β) Σε περίπτωση υπέρβασης των χρονικών ορίων, που τίθενται από την παρούσα παράγραφο επέρχεται μετατροπή της υπάρχουσας σύμβασης σε σύμβαση αορίστου χρόνου με τον έμμεσο εργοδότη.
4. α) Αν συνεχίζεται η απασχόληση του μισθωτού από τον έμμεσο εργοδότη μετά τη λήξη της διάρκειας της αρχικής τοποθέτησης και των τυχόν νόμιμων ανανεώσεών της ακόμα και με νέα τοποθέτηση, χωρίς να μεσολαβεί διάστημα σαράντα πέντε (45) ημερολογιακών ημερών, θεωρείται ότι πρόκειται για σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου μεταξύ του μισθωτού και του έμμεσου εργοδότη.
β) Δεν υπάγονται στη διάταξη αυτή εργαζόμενοι σε ξενοδοχειακές και επισιτιστικές επιχειρήσεις όταν απασχολούνται σε ολιγοήμερες κοινωνικές εκδηλώσεις.

Άρθρο 118 (Άρθρο 6 της Οδηγίας)

Πρόσβαση σε θέση εργασίας, συλλογικές εγκαταστάσεις και επαγγελματική κατάρτιση

1. Οι προσωρινά απασχολούμενοι ενημερώνονται για τις κενές θέσεις εργασίας στον έμμεσο εργοδότη προκειμένου να έχουν τις ίδιες δυνατότητες με τους άλλους εργαζόμενους της επιχείρησης για να προσληφθούν σε μόνιμες θέσεις εργασίας. Η ενημέρωση αυτή μπορεί να πραγματοποιείται με γενική ανακοίνωση σε εμφανές και προσιτό σημείο της επιχείρησης στην οποία παρέχουν τις υπηρεσίες τους (έμμεσο εργοδότη).
 2. Άκυρη θεωρείται οποιαδήποτε ρήτρα όταν με αυτήν άμεσα ή έμμεσα απαγορεύεται ή παρεμποδίζεται η μόνιμη απασχόληση του προσωρινά απασχολούμενου μισθωτού με σύναψη σύμβασης ή σχέσης εξαρτημένης εργασίας μεταξύ του έμμεσου εργοδότη και του προσωρινά απασχολούμενου, μετά τη λήξη της σύμβασης εργασίας με την επιχείρηση προσωρινής απασχόλησης. Άκυρη επίσης θεωρείται οποιαδήποτε ρήτρα όταν με αυτήν άμεσα ή έμμεσα παρεμποδίζονται τα συνδικαλιστικά δικαιώματα του μισθωτού ή παραβιάζονται τα ασφαλιστικά του δικαιώματα.
 3. Για την απασχόληση του προσωρινά απασχολούμενου μισθωτού σε έμμεσο εργοδότη, είτε με προσωρινή απασχόληση είτε με σύναψη σύμβασης ή σχέσης εξαρτημένης εργασίας μεταξύ του έμμεσου εργοδότη και του προσωρινά απασχολούμενου μετά τη λήξη της σύμβασης εργασίας μέσω της επιχείρησης προσωρινής απασχόλησης, απαγορεύεται οποιαδήποτε οικονομική επιβάρυνση του μισθωτού.
 4. Στους εργαζόμενους μέσω επιχείρησης προσωρινής απασχόλησης σε έμμεσο εργοδότη παρέχονται οι ίδιες κοινωνικές υπηρεσίες και διευκολύνσεις, ιδίως δε στα κυλικεία, στους παιδικούς σταθμούς και στα μεταφορικά μέσα, που υπάρχουν στη διάθεση των άμεσα εργαζομένων στον έμμεσο εργοδότη και με τους ίδιους όρους, εκτός εάν αντικειμενικοί λόγοι δικαιολογούν διαφορετική μεταχείριση, όπως η διαφοροποίηση του ωραρίου ή η χρονική διάρκεια της σύμβασης εργασίας.
 5. Οι επιχειρήσεις προσωρινής απασχόλησης διευκολύνουν την πρόσβαση και των προσωρινά απασχολούμενων στους παιδικούς σταθμούς που παρέχουν, ακόμα και κατά τις περιόδους μεταξύ των τοποθετήσεων και σε κατάλληλες ευκαιρίες κατάρτισης, ώστε να ενισχύονται οι δεξιότητές τους, η εξέλιξη της επαγγελματικής σταδιοδρομίας τους και η επαγγελματική κινητικότητά τους.
- Οι έμμεσοι εργοδότες οφείλουν να παρέχουν και στους προσωρινά απασχολούμενους τις κατάλληλες ευκαιρίες κατάρτισης που παρέχονται στους

εργαζόμενους του έμμεσου εργοδότη, ώστε να ενισχύονται οι δεξιότητές τους, η εξέλιξη της επαγγελματικής σταδιοδρομίας τους και η επαγγελματική κινητικότητα τους.

Άρθρο 119

(Μέτρο εφαρμογής του Άρθρου 7 της Οδηγίας) Εκπροσώπηση των προσωρινά απασχολουμένων

Οι προσωρινά απασχολούμενοι συνυπολογίζονται κατά τον υπολογισμό του ορίου που απαιτείται για τη σύσταση οργάνων εκπροσώπησης των εργαζομένων στην επιχείρηση προσωρινής απασχόλησης και στον έμμεσο εργοδότη, σύμφωνα με την ισχύουσα νομοθεσία.

Άρθρο 120

(Μέτρο εφαρμογής του Άρθρου 8 της Οδηγίας) Ενημέρωση των εκπροσώπων των εργαζομένων

Υπό την επιφύλαξη αυστηρότερων ή/και ειδικότερων εθνικών και κοινοτικών διατάξεων για την ενημέρωση και τη διαβούλευση και ιδίως του π.δ. 240/2006 (Α' 252), ο έμμεσος εργοδότης υποχρεούται κατά την ενημέρωση των εκπροσώπων των εργαζομένων του, να παρέχει πληροφορίες για τον αριθμό των προσωρινά απασχολουμένων, το σχέδιο χρήσης προσωρινά απασχολουμένων, καθώς και για τις προοπτικές πρόσληψής τους απευθείας από αυτόν.

Άρθρο 121

(Μέτρα εφαρμογής του Άρθρου 10 της Οδηγίας) Κυρώσεις

Για κάθε παράβαση των διατάξεων των άρθρων του παρόντος μέρους εφαρμόζονται οι διατάξεις του άρθρου 128 του παρόντος νόμου.

ΜΕΡΟΣ Γ' ΛΟΙΠΕΣ ΔΙΑΤΑΞΕΙΣ

Άρθρο 122 Αντικείμενο Επιχειρήσεων Προσωρινής Απασχόλησης

1. Οι Ε.Π.Α. δεν επιτρέπεται να ασκούν άλλη δραστηριότητα, πέραν αυτής που ορίζεται στο άρθρο 115 περίπτωση β' με εξαίρεση: α) τη μεσολάβηση για εξεύρεση θέσεως εργασίας, για την οποία έχει γίνει αναγγελία έναρξης της στη Διεύθυνση Απασχόλησης του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης και δεν έχει απαγορευτεί η άσκηση της εν λόγω δραστηριότητας, β) την αξιολόγηση ανθρώπινου δυναμικού, εφόσον πληρούν τις προϋποθέσεις που ορίζονται από τις οικείες διατάξεις.
2. Οι Ε.Π.Α. έχουν τις υποχρεώσεις και τα δικαιώματα του εργοδότη.
3. Η παραχώρηση μισθωτού σε έμμεσο εργοδότη επιτρέπεται μόνο για συγκεκριμένους λόγους που δικαιολογούνται από έκτακτες, πρόσκαιρες ή εποχιακές ανάγκες.

Άρθρο 123

Σύσταση και Λειτουργία Επιχειρήσεων Προσωρινής Απασχόλησης

1. Επιχείρηση Προσωρινής Απασχόλησης μπορεί να συσταθεί από φυσικό ή νομικό πρόσωπο με κεφάλαιο τουλάχιστον εκατόν εβδομήντα έξι χιλιάδων ογδόντα τριών ευρώ (176.083,00€).
2. Για την άσκηση της δραστηριότητας της προσωρινής απασχόλησης από φυσικό ή νομικό πρόσωπο, απαιτείται αναγγελία έναρξης της εν λόγω δραστηριότητας στη Διεύθυνση Απασχόλησης του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης, η οποία συνοδεύεται από τα νόμιμα δικαιολογητικά για την πιστοποίηση συνδρομής των νομίμων προϋποθέσεων για τη σύσταση και λειτουργία των Ε.Π.Α.. Ως προσωρινή απασχόληση νοείται η εργασία, η οποία παρέχεται σε άλλον εργοδότη (έμμεσος εργοδότης) για περιορισμένο χρονικό διάστημα από μισθωτό, ο οποίος συνδέεται με τον εργοδότη του (άμεσος εργοδότης) με σύμβαση ή σχέση εξαρτημένης εργασίας αορίστου ή ορισμένου χρόνου. Με την επιφύλαξη των οριζόμενων στην επόμενη παράγραφο, η δραστηριότητα ασκείται ελευθέρως μετά πάροδο τριμήνου από την αναγγελία ενάρξεως ασκήσεώς της, συνοδευόμενη από φάκελο περιέχοντα τα πλήρη δικαιολογητικά για την πιστοποίηση της συνδρομής των νομίμων προϋποθέσεων, περί σύστασης και λειτουργίας Ε.Π.Α.. Αν ο φάκελος δεν είναι πλήρης η προθεσμία των τριών μηνών, εφόσον δεν υπάρχει απαγόρευση

άσκησης της δραστηριότητας από την αρμόδια διοικητική αρχή, αρχίζει από τη χρονική στιγμή που ο φάκελος καθίσταται πλήρης.

3. Ο Προϊστάμενος της Διεύθυνσης Απασχόλησης του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης δύναται εντός τριών μηνών από την ανωτέρω αναγγελία στη Διεύθυνση Απασχόλησης του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης να απαγορεύσει την άσκηση της εν λόγω δραστηριότητας στην περίπτωση που δεν συγκεντρώνονται οι νόμιμες προϋποθέσεις προς τούτο ή δεν προκύπτει η συνδρομή τους από τα υποβληθέντα στοιχεία. Κατά της απόφασης αυτής, χωρεί άσκηση από τον ενδιαφερόμενο ενδικοφανούς προσφυγής εντός προθεσμίας τριάντα (30) ημερών από την ημερομηνία κοινοποίησης της απόφασης, ενώπιον της Ειδικής Επιτροπής Ιδιωτικών Υπηρεσιών Απασχόλησης η οποία συστήνεται στο Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης κατ' εφαρμογή του άρθρου 103 παρ. 6 του παρόντος. Η προθεσμία άσκησης ενδικοφανούς προσφυγής και η άσκηση αυτής δεν αναστέλλουν την εκτέλεση της απόφασης.

Η απόφαση του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης που εκδίδεται κατ' εφαρμογή του άρθρου 103 παρ. 6 μπορεί να αποδίδει στην ως άνω Επιτροπή και άλλες αρμοδιότητες αναφορικά με τη σύσταση και τη λειτουργία των Επιχειρήσεων Προσωρινής Απασχόλησης.

4. Η άσκηση της δραστηριότητας των επιχειρήσεων προσωρινής απασχόλησης εξαρτάται αποκλειστικά από τη διαρκή τήρηση των απαιτήσεων του παρόντος και ως εκ τούτου μπορεί να απαγορευτεί οποτεδήποτε. Η άσκηση της δραστηριότητας της Ε.Π.Α. δεν εκχωρείται σε φυσικό ή νομικό πρόσωπο.

Άρθρο 124

Κατοχύρωση Εργασιακών Δικαιωμάτων των Προσωρινά Απασχολούμενων

1. Για την παροχή εργασίας με τη μορφή της προσωρινής απασχόλησης απαιτείται η προηγούμενη έγγραφη σύμβαση εργασίας ορισμένου ή αορίστου χρόνου. Η σύμβαση καταρτίζεται μεταξύ της Ε.Π.Α. (άμεσος εργοδότης) και του μισθωτού και σε αυτήν πρέπει απαραίτητως να αναφέρονται οι όροι εργασίας και η διάρκειά της, οι όροι παροχής της εργασίας στον ή στους έμμεσους εργοδότες, οι όροι αμοιβής και ασφάλισης του μισθωτού, οι λόγοι της παραχώρησης του εργαζομένου, καθώς και κάθε άλλο στοιχείο το οποίο, κατά την καλή πίστη και τις

περιστάσεις, πρέπει να γνωρίζει ο μισθωτός αναφορικά με την παροχή της εργασίας του.

Οι αποδοχές του μισθωτού που δεν παρέχει εργασία σε έμμεσο εργοδότη δεν μπορεί να είναι κατώτερες από τις προβλεπόμενες στην εκάστοτε Εθνική Γενική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας.

Εάν κατά το χρόνο κατάρτισης της σύμβασης αυτής δεν είναι δυνατή η μνεία του συγκεκριμένου έμμεσου εργοδότη ή ο προσδιορισμός του χρόνου, που θα προσφέρει σε αυτόν την εργασία του, θα πρέπει να αναφέρεται στη σύμβαση το πλαίσιο των όρων και των συνθηκών για την παροχή εργασίας σε έμμεσο εργοδότη.

2. Απασχόληση του μισθωτού από τον έμμεσο εργοδότη επιτρέπεται μόνο μετά την κατάρτιση της σύμβασης με τον άμεσο εργοδότη, σύμφωνα με την προηγούμενη παράγραφο.

3. Με σύμβαση, που καταρτίζεται εγγράφως μεταξύ της Ε.Π.Α. και του έμμεσου εργοδότη, ορίζονται ειδικότερα τα του τρόπου αμοιβής και ασφάλισης του εργαζομένου για το χρόνο που ο μισθωτός προσφέρει τις υπηρεσίες του στον έμμεσο εργοδότη, όπως και οι λόγοι παραχώρησης του εργαζομένου. Ο έμμεσος εργοδότης πρέπει να προσδιορίζει, πριν τεθεί στη διάθεσή του ο εργαζόμενος με τη σύμβαση, τα απαιτούμενα επαγγελματικά προσόντα ή ικανότητες, την ειδική ιατρική παρακολούθηση και τα ιδιαίτερα χαρακτηριστικά της προς κάλυψη θέσης εργασίας. Οφείλει επίσης να επισημαίνει τους μεγαλύτερους ή ιδιαίτερους κινδύνους που έχουν σχέση με τη συγκεκριμένη εργασία. Η Ε.Π.Α. υποχρεούται να γνωστοποιήσει τα στοιχεία αυτά στους μισθωτούς.

4. α) Η Ε.Π.Α. και ο έμμεσος εργοδότης είναι αλληλεγγύως και εις ολόκληρον έκαστος υπεύθυνοι έναντι του προσωρινά απασχολούμενου μισθωτού με σύμβαση ή σχέση εργασίας για την ικανοποίηση των μισθολογικών δικαιωμάτων του και για την καταβολή των ασφαλιστικών του εισφορών. Η ευθύνη αυτή του έμμεσου εργοδότη αναστέλλεται, εφόσον με τη σύμβαση προβλέπεται ότι υπόχρεος για την καταβολή των αποδοχών και των ασφαλιστικών εισφορών είναι ο άμεσος εργοδότης και τα μισθολογικά και ασφαλιστικά δικαιώματα του προσωρινά απασχολούμενου μισθωτού μπορούν να ικανοποιηθούν από την κατάπτωση των κατά το άρθρο 126 εγγυητικών επιστολών (επικουρική ευθύνη έμμεσου εργοδότη).

β) Οι αποδοχές του προσωρινά απασχολούμενου καταβάλλονται σε τραπεζικό λογαριασμό που αυτός έχει υποδείξει.

5. α) Οι προσωρινά απασχολούμενοι μισθωτοί, για όσο χρόνο παραμένουν στη διάθεση της επιχείρησης προσωρινής απασχόλησης, καθώς και κατά τη διάρκεια της απασχόλησής τους σε έμμεσο εργοδότη υπάγονται στον κλάδο παροχών ασθενείας του ΙΚΑ-ΕΤΑΜ και στον επικουρικό φορέα ΕΤΕΑΜ, με εξαίρεση τα πρόσωπα που λόγω της ιδιότητάς τους ασφαλίζονται σε κλάδους άλλου κύριου ή επικουρικού φορέα.

β) Οι ασφαλιστικές εισφορές του προσωρινά απασχολούμενου καταβάλλονται από την Ε.Π.Α. σε σχετικό τραπεζικό λογαριασμό του ΙΚΑ – ΕΤΑΜ. Σε περίπτωση που ο προσωρινά απασχολούμενος λόγω της ιδιότητάς του ασφαλίζεται σε κλάδους άλλου κύριου ή επικουρικού φορέα, η καταβολή των ασφαλιστικών εισφορών του καθορίζεται με συμφωνία του (προσωρινά απασχολούμενου) και της Ε.Π.Α..

Άρθρο 125

Ασφάλεια και υγεία στην εργασία για τους προσωρινά απασχολούμενους

1. Οι μισθωτοί με σύμβαση ή σχέση προσωρινής απασχόλησης απολαμβάνουν όσον αφορά την ασφάλεια και την υγεία κατά την εργασία, το ίδιο επίπεδο προστασίας με αυτό που παρέχεται στους άλλους εργαζόμενους του έμμεσου εργοδότη. Ο έμμεσος εργοδότης, με την επιφύλαξη συμβατικής πρόβλεψης για συνευθύνη σωρευτικά και της Ε.Π.Α., είναι υπεύθυνος για τις συνθήκες υπό τις οποίες εκτελείται η εργασία του μισθωτού και για το εργατικό ατύχημα.

2. Ειδικότερα:

α. Η Ε.Π.Α. έχει την υποχρέωση απασχόλησης τεχνικού ασφαλείας και ιατρού εργασίας, ανεξάρτητα από τον αριθμό μισθωτών (εργαζομένων) που απασχολεί.

β. Ο ελάχιστος πραγματικός χρόνος ετήσιας απασχόλησης του τεχνικού ασφαλείας και του ιατρού εργασίας, καθορίζεται σε 0,4 ώρες ανά εργαζόμενο ετησίως. Ο χρόνος αυτός σε καμία περίπτωση δεν μπορεί να είναι μικρότερος των 75 ωρών ετησίως.

γ. Τα στοιχεία και ο συνολικός ετήσιος χρόνος απασχόλησης του τεχνικού ασφαλείας και του ιατρού εργασίας ανεξάρτητα από τη σχέση εργασίας τους, η κατανομή του χρόνου αυτού κατά μήνα, καθώς και το ωράριο απασχόλησής τους αναγράφονται υποχρεωτικά στους πίνακες προσωπικού που κατατίθενται από την Ε.Π.Α. στην αρμόδια Επιθεώρηση Εργασίας.

δ. Οι αρμοδιότητες του ιατρού εργασίας της Ε.Π.Α. καθορίζονται στα άρθρα 17 και 18 του «Κώδικα Νόμων για την Υγεία και την Ασφάλεια των Εργαζομένων (Κ.Ν.Υ.Α.Ε.)», που κυρώθηκε με το άρθρο πρώτο του ν. 3850/2010 (Α' 84).

ε. Στην περίπτωση έμμεσου εργοδότη, ο οποίος απασχολεί περισσότερους από 50 εργαζόμενους, λαμβάνοντας υπόψη και τους προσωρινά απασχολούμενους, αυτός υποχρεούται να απασχολεί ιατρό εργασίας. Οι προσωρινά απασχολούμενοι προσμετρώνται για τον καθορισμό του ελάχιστου ετήσιου χρόνου απασχόλησης του ιατρού εργασίας και του τεχνικού ασφαλείας του έμμεσου εργοδότη. στ. Εάν ο συνολικός αριθμός εργαζομένων του έμμεσου εργοδότη, λαμβάνοντας υπόψη και τους προσωρινά απασχολούμενους, είναι μικρότερος του 50, ισχύουν οι γενικές διατάξεις για την παροχή υπηρεσιών προστασίας και πρόληψης. Πέραν αυτού, ο ιατρός εργασίας της Ε.Π.Α. ασκεί τις αρμοδιότητες παρακολούθησης της υγείας των προσωρινά απασχολούμενων.

στ. Εάν ο συνολικός αριθμός εργαζομένων του έμμεσου εργοδότη, λαμβάνοντας υπόψη και τους προσωρινά απασχολούμενους, είναι μικρότερος του 50, ισχύουν οι γενικές διατάξεις για την παροχή υπηρεσιών προστασίας και πρόληψης. Πέραν αυτού, ο ιατρός εργασίας της Ε.Π.Α. ασκεί τις αρμοδιότητες παρακολούθησης της υγείας των προσωρινά απασχολούμενων.

ζ. Οι αρμοδιότητες του τεχνικού ασφαλείας της Ε.Π.Α. καθορίζονται στα άρθρα 14 και 15 του «Κώδικα Νόμων για την Υγεία και την Ασφάλεια των Εργαζομένων (Κ.Ν.Υ.Α.Ε.)», που κυρώθηκε με το άρθρο πρώτο του ν. 3850/2010 (Α' 84), ιδίως σε ό,τι αφορά την ενημέρωση και εκπαίδευση των μισθωτών σχετικά με τους χώρους εργασίας που θα απασχοληθούν.

η. Η Ε.Π.Α. συνεργάζεται συστηματικά με τον έμμεσο εργοδότη προκειμένου να εξασφαλίζεται η ασφάλεια και η υγεία των προσωρινά απασχολούμενων.

θ. Κατά τα λοιπά, για τους μισθωτούς των Ε.Π.Α. ισχύουν οι σχετικές με την ασφάλεια και υγεία διατάξεις.

ι. Σε ό,τι αφορά τα θέματα ασφαλείας και υγείας των προσωρινά απασχολούμενων που καλύπτει ο παρών νόμος, εφαρμογή έχουν οι διοικητικές και ποινικές κυρώσεις των άρθρων 71 και 72 του «Κώδικα Νόμων για την Υγεία και την Ασφάλεια των Εργαζομένων (Κ.Ν.Υ.Α.Ε.)», που κυρώθηκε με το άρθρο πρώτο του ν. 3850/2010 (Α' 84).

Άρθρο 126

Οικονομικές και ασφαλιστικές εγγυήσεις για τους προσωρινά απασχολούμενους

Κάθε Επιχείρηση Προσωρινής Απασχόλησης υποχρεούται, προκειμένου να ασκήσει την εν λόγω δραστηριότητα να καταθέσει δύο εγγυητικές επιστολές τραπέζης ως οικονομική εγγύηση, την πρώτη για τη διασφάλιση των αποδοχών των προσωρινά απασχολούμενων μισθωτών της και τη δεύτερη για τη διασφάλιση των ασφαλιστικών τους εισφορών. Η πρώτη εγγυητική επιστολή κατατίθεται στο Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης και η δεύτερη στο Ίδρυμα Κοινωνικών Ασφαλίσεων. Η κατάπτωση της πρώτης εγγυητικής επιστολής γίνεται με σχετική πράξη του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης και της δεύτερης με πράξη του Διοικητή του Ι.Κ.Α.. Το ύψος των εγγυητικών επιστολών δύναται να αναπροσαρμόζεται ανά διετία με απόφαση του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης, ανάλογα με τον αριθμό των προσωρινά απασχολούμενων που η Επιχείρηση έχει συμβληθεί και οι Επιχειρήσεις οφείλουν να καταθέσουν τις αντίστοιχες σχετικές συμπληρωματικές εγγυητικές επιστολές εντός τριμήνου. Άλλως απαγορεύεται η άσκηση της δραστηριότητάς τους με απόφαση του Προϊσταμένου της Διεύθυνσης Απασχόλησης του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης. Με απόφαση του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης καθορίζονται το ύψος κάθε εγγυητικής επιστολής, οι όροι, οι προϋποθέσεις και η διαδικασία κατάπτωσης αυτών, καθώς και κάθε άλλη αναγκαία για την εφαρμογή της διάταξης λεπτομέρεια.

Άρθρο 127

Έλεγχος των Επιχειρήσεων Προσωρινής Απασχόλησης

Αρμόδια αρχή για τον έλεγχο της τήρησης των νομίμων προϋποθέσεων για την άσκηση της δραστηριότητας των Ε.Π.Α. είναι το Σώμα Επιθεώρησης Εργασίας, καθώς και κάθε άλλη αρμόδια προς τούτο Αρχή.

Άρθρο 128

Κυρώσεις

1. Διοικητικές κυρώσεις:

α) Για κάθε παράβαση των διατάξεων που αφορούν στη σύσταση και λειτουργία των Επιχειρήσεων Προσωρινής Απασχόλησης επιβάλλεται με αιτιολογημένη πράξη του αρμόδιου επιθεωρητή εργασίας και ύστερα από πρόσκλησή του στην επιχείρηση, για παροχή εξηγήσεων, πρόστιμο, το οποίο κυμαίνεται από τρεις χιλιάδες (3.000) ευρώ έως τριάντα χιλιάδες (30.000) ευρώ ανάλογα με την κατηγορία και τη βαρύτητα της παράβασης, σύμφωνα με τα διαλαμβανόμενα στην υπουργική απόφαση 15527/639/2010, όπως αυτή εκάστοτε ισχύει. β) Ειδικότερα, σε φυσικά ή νομικά πρόσωπα τα οποία ευρέθησαν να ασκούν τη δραστηριότητα της προσωρινής απασχόλησης: α) χωρίς να προβούν στην προσήκουσα αναγγελία άσκησης της στην αρμόδια προς τούτο διοικητική αρχή ή β) έχουν προβεί στην αναγγελία έναρξης άσκησης δραστηριότητας Ε.Π.Α. αλλά: αα) ασκούν το επάγγελμα εντός του τριμήνου που απαιτείται για τον έλεγχο της συνδρομής των νομίμων προϋποθέσεων, ββ) τους έχει απαγορευθεί η άσκηση της δραστηριότητας Ε.Π.Α. λόγω μη συνδρομής των νομίμων προϋποθέσεων, επιβάλλονται με αιτιολογημένη πράξη του αρμόδιου Επιθεωρητή Εργασίας οι εξής διοικητικές κυρώσεις: α) πρόστιμο ύψους 10.000 ευρώ, β) προσωρινή διακοπή της λειτουργίας τους μέχρι ένα (1) μήνα. Με απόφαση του

Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης μπορεί, ύστερα από αιτιολογημένη εισήγηση του Σώματος Επιθεώρησης Εργασίας (ΣΕΠΕ), να τους επιβληθεί προσωρινή διακοπή μεγαλύτερη του ενός (1) μηνός μέχρι και οριστική διακοπή της λειτουργίας τους.

γ) Για τη διαδικασία επιβολής των προστίμων των παραγράφων α' και β' του παρόντος άρθρου εφαρμόζονται ανάλογα οι διατάξεις του άρθρου 24 του ν. 3996/2011 όπως ισχύουν κάθε φορά.

Η εκτέλεση των διοικητικών κυρώσεων της προσωρινής ή οριστικής διακοπής γίνεται από την αρμόδια αστυνομική αρχή.

δ) Οι διοικητικές κυρώσεις της παραγράφου α' του παρόντος άρθρου επιβάλλονται και όταν μια Επιχείρηση Ομίλου λειτουργεί με κύριο σκοπό τη διάθεσή εργαζομένων σε άλλη επιχείρηση του ίδιου ομίλου.

ε) Ειδικότερα για τα θέματα ασφαλείας και υγείας των προσωρινά απασχολούμενων που καλύπτει ο παρών νόμος, εφαρμογή έχουν οι διατάξεις του άρθρου 125 παρ.2 περίπτωση (ι).

2. Ποινικές κυρώσεις:

α) Όποιος θέτει σε λειτουργία ή λειτουργεί Ε.Π.Α.:

α. χωρίς να προβεί στην προσήκουσα αναγγελία άσκησης της εν λόγω δραστηριότητας στην αρμόδια προς τούτο διοικητική αρχή ή

β. έχει προβεί στην αναγγελία έναρξης άσκησης της δραστηριότητας Ε.Π.Α., αλλά είτε ασκεί το επάγγελμα εντός του τριμήνου που απαιτείται για τον έλεγχο της συνδρομής των νομίμων προϋποθέσεων είτε του έχει απαγορευθεί η άσκηση της άσκησης δραστηριότητας Ε.Π.Α. λόγω μη συνδρομής των νομίμων προϋποθέσεων είτε λειτουργεί κατά παράβαση των νομίμων προϋποθέσεων, τιμωρείται με φυλάκιση μέχρι δύο (2) έτη και με χρηματική ποινή.

β) Ειδικότερα για τα θέματα ασφάλειας και υγείας των προσωρινά απασχολούμενων που καλύπτει ο παρών νόμος, εφαρμογή έχουν οι διατάξεις του άρθρου 125 παρ.2 περίπτωση (ι).

Άρθρο 129

Εξουσιοδοτήσεις

Με απόφαση του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης καθορίζονται:

α) Οι ειδικότεροι όροι, οι προϋποθέσεις και η διαδικασία για τη σύσταση Επιχείρησης Προσωρινής Απασχόλησης, καθώς και για την άσκηση της δραστηριότητας της προσωρινής απασχόλησης, οι προϋποθέσεις και η διαδικασία για την απαγόρευση της άσκησής της, τα προσόντα που απαιτούνται για το στελεχιακό δυναμικό της, η αναγκαία υλικοτεχνική υποδομή της και κάθε άλλο θέμα. β) Οι ειδικότεροι όροι, προϋποθέσεις άσκησης των δραστηριοτήτων της προσωρινής απασχόλησης (Ε.Π.Α.)

και μεσολάβησης (Ι.Γ.Ε.Ε.) σε ενιαίο χώρο.

γ) Τα τυχόν επιπλέον στοιχεία που πρέπει να περιέχουν οι συμβάσεις προσωρινής απασχόλησης που συνάπτονται μεταξύ των Επιχειρήσεων Προσωρινής Απασχόλησης και των μισθωτών, ο τρόπος και η διαδικασία γνωστοποίησης αυτών στο Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης και το Σώμα Επιθεώρησης Εργασίας (Σ.Ε.Π.Ε.).

δ) Η τήρηση στο Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης μητρώου Επιχειρήσεων Προσωρινής Απασχόλησης, ο τρόπος και η διαδικασία τήρησης του

μητρώου αυτού, καθώς και η διαδικασία εγγραφής στο μητρώο των επιχειρήσεων αυτών.

ε) Κάθε άλλο αναγκαίο θέμα για την εφαρμογή των άρθρων του παρόντος.

Άρθρο 130

Για κάθε θέμα μη ρυθμιζόμενο από τις διατάξεις του παρόντος ισχύουν οι διατάξεις της εργατικής νομοθεσίας, όπως εκάστοτε ισχύουν.

Άρθρο 131

Μεταβατικές διατάξεις

1. Μέχρι εκδόσεως των υπουργικών αποφάσεων που εκδίδονται κατ' εξουσιοδότηση του εδαφίου α' του άρθρου 129 του παρόντος, διατηρούνται εν ισχύ οι αποφάσεις που έχουν εκδοθεί κατ' εξουσιοδότηση των άρθρων 23 και 26 του ν. 2956/2001 (Α' 258).

2. Μέχρι της εκδόσεως της υπουργικής απόφασης κατ' εξουσιοδότηση των άρθρων 103 παρ. 6 και 123 παρ. 3 του παρόντος διατηρούνται σε ισχύ οι παράγραφοι 1 και 2 του άρθρου 5 του ν. 3144/2003 (Α' 111).

Άρθρο 132

Τροποποιούμενες διατάξεις

1. Στο τέλος της παραγράφου 2 του άρθρου 2 του ν. 3996/2011 (Α' 170) προστίθεται περίπτωση κβ' ως εξής:

«κβ. Ελέγχει την τήρηση των νόμιμων προϋποθέσεων για την άσκηση της δραστηριότητας των Επιχειρήσεων Προσωρινής Απασχόλησης (Ε.Π.Α.).»

2. Στο τέλος του άρθρου 23 του ν. 3996/2011 προστίθεται παράγραφος 6 ως εξής:

«6. Επιβάλλει στις παρανόμως λειτουργούσες επιχειρήσεις προσωρινής απασχόλησης (Ε.Π.Α.) και στα υποκαταστήματά τους τις διοικητικές κυρώσεις που προβλέπονται από τη νομοθεσία για τις Ε.Π.Α.»

Άρθρο 133

Καταργητικές διατάξεις

1. Από την έναρξη ισχύος του παρόντος νόμου καταργείται κάθε ειδική ή γενική διάταξη νόμων, διαταγμάτων, υπουργικών αποφάσεων που ρυθμίζουν θέματα σύστασης και λειτουργίας Επιχειρήσεων Προσωρινής Απασχόλησης, εφόσον αντίκεινται στις διατάξεις του παρόντος νόμου.
2. Τα άρθρα 20 έως 26 του ν. 2956/2001 (Α' 258) καταργούνται.
3. Οι διατάξεις των παραγράφων 3 και 4 του άρθρου 5 του ν. 3144/2003 καταργούνται. (Α' 111).

Ελληνική νομοθεσία που διέπει τις Επιχειρήσεις Προσωρινής Απασχόλησης

ν. 2956 / 2001, *Αναδιάρθρωση του Ο.Α.Ε.Δ. και άλλες διατάξεις*, Κεφάλαιο Δ' Προσωρινή Απασχόληση (ΦΕΚ 258 Α')

ν. 3846 / 2010, *Εγγυήσεις για την εργασιακή ασφάλεια και άλλες διατάξεις*, Μέρος Α' εργασιακά θέματα Άρθρο 3 Ρυθμίσεις θεμάτων προσωρινής απασχόλησης (ΦΕΚ 66 Α')

ν. 3899 / 2010, *Επείγοντα μέτρα εφαρμογής του προγράμματος στήριξης της ελληνικής οικονομίας*, Κεφάλαιο Β' ειδικές επιχειρησιακές συλλογικές συμβάσεις εργασίας, διαδικασία επίλυσης συλλογικών διαφορών, θέματα μερικής απασχόλησης, εκ περιτροπής εργασίας, προσωρινής απασχόλησης, δοκιμαστικής περιόδου και απλοποίηση διαδικασιών εφαρμογής εργατικής νομοθεσίας, Άρθρο 17 Ρύθμιση θεμάτων μερικής απασχόλησης, εκ περιτροπής εργασίας, προσωρινής απασχόλησης, δοκιμαστικής περιόδου απασχόλησης και απλοποίηση διαδικασιών εφαρμογής εργατικής νομοθεσίας (ΦΕΚ 212 Α')

ΥΑ υπ' αριθμ. 15527 / 639 / 2010, *Κατηγοριοποίηση των παραβάσεων, που αφορούν στη λειτουργία των Εταιρειών Προσωρινής Απασχόλησης και καθορισμός του ύψους του προστίμου αναλόγως με τη διαπιστωθείσα παράβαση* (ΦΕΚ 1359 Β')

ν. 4046 / 2012, *Έγκριση των Σχεδίων Συμβάσεων Χρηματοδοτικής Διευκόλυνσης μεταξύ του Ευρωπαϊκού Ταμείου Χρηματοπιστωτικής Σταθερότητας (Ε.Τ.Χ.Σ.), της Ελληνικής Δημοκρατίας και της Τράπεζας της Ελλάδος, του Σχεδίου του Μνημονίου Συνεννόησης μεταξύ της Ελληνικής Δημοκρατίας, της Ευρωπαϊκής Επιτροπής και της Τράπεζας της Ελλάδος και άλλες επείγουσες διατάξεις για τη μείωση του δημοσίου χρέους και τη διάσωση της εθνικής οικονομίας* (ΦΕΚ 28 Α')

ν. 4052 / 2012, *Νόμος αρμοδιότητας Υπουργείων Υγείας και Κοινωνικής Αλληλεγγύης και Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης για εφαρμογή του νόμου «Έγκριση των Σχεδίων Συμβάσεων Χρηματοδοτικής Διευκόλυνσης μεταξύ του Ευρωπαϊκού Ταμείου Χρηματοπιστωτικής Σταθερότητας (Ε.Τ.Χ.Σ.), της Ελληνικής Δημοκρατίας και της Τράπεζας της Ελλάδος, του Σχεδίου του Μνημονίου Συνεννόησης μεταξύ της Ελληνικής Δημοκρατίας, της Ευρωπαϊκής Επιτροπής και της Τράπεζας της Ελλάδος και άλλες επείγουσες διατάξεις για τη μείωση του δημοσίου χρέους και τη διάσωση της εθνικής οικονομίας» και άλλες διατάξεις*, ΜΕΡΟΣ Α' ΠΡΟΣΑΡΜΟΓΗ ΣΤΙΣ ΔΙΑΤΑΞΕΙΣ ΤΗΣ ΟΔΗΓΙΑΣ 2008/104/ΕΚ (ΦΕΚ 41 Α')

ν. 4093 / 2012, Έγκριση Μεσοπρόθεσμου Πλαισίου Δημοσιονομικής Στρατηγικής 2013 – 2016 – Επείγοντα Μέτρα Εφαρμογής του ν. 4046 / 2012 και του Μεσοπρόθεσμου Πλαισίου Δημοσιονομικής Στρατηγικής 2013 – 2016, Παράγραφος ΙΑ 8 Τροποποιούμενες Διατάξεις Περί Επιχειρήσεων Προσωρινής Απασχόλησης (ΦΕΚ 222 Α')

ΥΑ υπ' αριθμ. 1517 / 34 / 2013, Ρύθμιση όρων, προϋποθέσεων και διαδικασίας για την εφαρμογή των διατάξεων του ν. 4052/2012 που αφορούν τις Επιχειρήσεις Προσωρινής Απασχόλησης (ΦΕΚ 155 Β')

ΥΑ υπ' αριθμ. 1519 / 35 / 2013, Καθορισμός του ύψους, των όρων και προϋποθέσεων, και της διαδικασίας κατάπτωσης των εγγυητικών επιστολών που καταθέτουν οι Επιχειρήσεις Προσωρινής Απασχόλησης (ΦΕΚ 155 Β')

ν. 4254 / 2014, Μέτρα στήριξης και ανάπτυξης της ελληνικής οικονομίας στο πλαίσιο εφαρμογής του ν. 4046/2012 και άλλες διατάξεις, Υποπαράγραφος ΙΑ.4: Εταιρείες Προσωρινής Απασχόλησης (ΦΕΚ 85 Α')