

Η ΠΡΟΣΩΡΙΝΗ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ ΚΑΙ Ο ΡΟΛΟΣ ΤΩΝ ΕΤΑΙΡΕΙΩΝ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ

1. Την δεκαετία 2000-2009 τοποθετήθηκαν στην Ελλάδα περίπου 90.000 άτομα σε θέσεις προσωρινής απασχόλησης αλλά έχουν δραστικά μειωθεί μετά τα μέτρα το 2010.
2. Ο ετήσιος συνολικός κύκλος εργασιών των εταιρειών προσωρινής απασχόλησης (που είναι αδειοδοτημένες από το Υπ. Απασχόλησης) ανέρχεται στα 100 εκ. Ευρώ αλλά βαίνει μειούμενος ιδιαίτερα μετά το 2010.
3. Οι ΕΠΑ συμβάλλουν στην αύξηση των εσόδων του Δημοσίου (φόροι / εργοδοτικές εισφορές) λόγω της δραστηριότητάς τους.
4. Οι Ε.Π.Α. προκειμένου να αδειοδοτηθούν έχουν καταθέσει χρηματικές εγγυήσεις αρκετών εκατοντάδων χιλιάδων ευρώ εγγυώμενες την ικανότητά τους να πληρώνουν τους μισθούς και τις ασφαλιστικές εισφορές στους εργαζομένους.
5. Ο αριθμός των μονίμων εργαζομένων (συμβούλων και διοικητικού προσωπικού) στις ανωτέρω εταιρείες ανέρχεται στα 200 περίπου άτομα.
6. Η προσωρινή απασχόληση δημιουργεί πρόσθετες θέσεις απασχόλησης και δεν υποκαθιστά τις μόνιμες¹
7. Η προσωρινή απασχόληση προσφέρει εργασιακές ευκαιρίες σε συγκεκριμένες ευπαθείς ομάδες του ενεργού πληθυσμού²,
 - Νέοι ηλικίας έως 30 ετών αποτελούν το 65%
 - Οι άνω των 45 ετών αποτελούν το 6%
 - Οι γυναίκες αποτελούν το 56%

¹ Μόνο το 12% των εργοδοτών προσέλαβαν σε θέσεις Προσωρινής Απασχόλησης επειδή δεν βρήκαν το κατάλληλο προσωπικό για μόνιμη απασχόληση (Πανερωπαϊκή έρευνα

² Στοιχεία του 2009 στην Ελλάδα

8. Η προσωρινή απασχόληση διατηρεί τον εργαζόμενο μέσα στην αγορά εργασίας.
9. Η προσωρινή απασχόληση προσφέρει διέξοδο και επαγγελματική εμπειρία και στους απόφοιτους τριτοβάθμιας εκπαίδευσης (27% του συνόλου).
10. Η προσωρινή απασχόληση προσφέρει ευελιξία και συμβάλλει στην εναρμόνιση μεταξύ προσωπικής και επαγγελματικής ζωής (κάτι που είναι ιδιαίτερα επιθυμητό από τη γενιά γ (1980-1994).
11. Οι προσωρινά απασχολούμενοι είναι ευχαριστημένοι από τις θέσεις εργασίας που τους προσφέρονται και από τα καθήκοντά τους στις θέσεις αυτές.³
12. Η Προσωρινή απασχόληση εξασφαλίζει αγορές εργασίας χωρίς αποκλεισμούς, βοηθά στη μείωση της αδήλωτης εργασίας και στην αύξηση της απασχόλησης.

ΠΡΟΤΑΣΕΙΣ ΓΙΑ ΤΗΝ ΕΝΑΡΜΟΝΙΣΗ ΜΕ ΤΗΝ ΚΟΙΝΟΤΙΚΗ ΟΔΗΓΙΑ 2008/104 ΕΥ ΠΕΡΙ ΠΡΟΣΩΡΙΝΗΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ

Η Ευρωπαϊκή Ένωση,

- κατανοώντας τη σημασία της Συνθήκης 181 του ILO (Διεθνής Οργανισμός Εργασίας), και
- με στόχο τη δημιουργία σύγχρονων συνθηκών εργασίας που αφ' ενός ενισχύουν την ασφάλεια και την εναρμόνιση προσωπικής και επαγγελματικής ζωής των εργαζομένων και αφ' ετέρου προσφέρουν ευελιξία στις επιχειρήσεις προκειμένου να παραμείνουν ανταγωνιστικές, και
- ακολουθώντας τις κατευθυντήριες οδηγίες για την ανάπτυξη και την απασχόληση της στρατηγικής της Λισσαβώνας (2005-2008),

εξέδωσε την Οδηγία 2008/104 ΕΥ σχετικά με την άριστη εφαρμογή της Προσωρινής Απασχόλησης σε όλα τα κράτη μέλη της.

Στα δύο βασικά "πιστεύω" της Ευρωπαϊκής Οδηγίας εντάσσεται η αρχή της ίσης μεταχείρισης των εργαζομένων και η διαφάνεια ώστε να περιοριστούν οι διακρίσεις, να ενισχυθούν οι ευέλικτες μορφές απασχόλησης, να παταχθεί η αδήλωτη εργασία

³ Το 86% των προσωρινά απασχοληθέντων είναι ευχαριστημένοι από την εργασία τους.

και να ενισχυθεί το θεσμικό πλαίσιο που επιτρέπει μεγαλύτερη κινητικότητα στην αγορά εργασίας και άρα δημιουργία νέων θέσεων εργασίας.

Προς αυτόν το σκοπό όλες οι χώρες της ΕΕ πρέπει να έχουν εναρμονίσει τις νομοθεσίες τους, προσκαλώντας όλους τους εμπλεκόμενους κοινωνικούς εταίρους, και να έχουν υποβάλλει το σχετικό σχέδιο στην ΕΕ έως 5.12.2011. Τα σχέδια δράσης των χωρών-μελών πρέπει να έχουν καταρτιστεί μετά από διάλογο με τις κλαδικές αντιπροσωπείες ενώσεις, τόσο των εργοδοτών (για την Ελλάδα η ΕΝΕΠΑΣΕ) όσο και των εργαζομένων.

Τα κυριότερα σημεία που πρέπει να επαναπροσδιοριστούν αφορούν τρία βασικά άρθρα της Οδηγίας, το Άρθρο 4, 5 και 6.

I. Επανεξέταση των περιορισμών ή απαγορεύσεων προσωρινής απασχόλησης (άρθρο 4)

1. Περιορισμοί ως προς τους Τομείς της Οικονομικής Δραστηριότητας

- Απαγορεύεται η παροχή Προσωρινά Απασχολούμενου Προσωπικού στο Δημόσιο και το ευρύτερο Δημόσιο – ενώ επιτρέπονται οι συμβάσεις με εργολάβους ή «ελεύθερους επαγγελματίες» (μπλοκάκια).
- Απαγορεύτηκε η παροχή Προσωρινά Απασχολούμενων σε ορισμένες βιομηχανίες αντί να ενισχυθούν οι έλεγχοι για την ασφάλεια και υγιεινή όλων των εργαζομένων (ανεξαρτήτως εργασιακής σχέσης).

2. Απαγόρευση χρησιμοποίησης Προσωρινά Απασχολούμενων όταν η εταιρεία έχει προηγουμένως προβεί σε απολύσεις

Πρέπει να γίνει πλήρως κατανοητό ότι η Προσωρινή Απασχόληση ΔΕΝ αντικαθιστά την απασχόληση με ανοικτό συμβόλαιο, αντίθετα προωθεί εργαζομένους / αυξάνει τις θέσεις εργασίας ειδικά εν καιρώ κρίσης, οι εργαζόμενοι αποκτούν εμπειρία και έτσι μειώνεται η ανεργία των νέων, το διάστημα απομάκρυνσης από την εργασία καθώς αυξάνονται οι πιθανότητες να προσληφθούν ως έχοντες πλέον εργασιακή εμπειρία⁴. Στη σημερινή συγκυρία που οι περισσότερες εταιρείες προέβησαν σε αναδιοργάνωση ή και σε πλήρη κατάργηση ορισμένων μονάδων τους χρειάζεται με δειλά βήματα να χρησιμοποιούν προσωπικό με προσωρινή απασχόληση πριν δεσμευτούν ξανά με πάγια έξοδα. Είναι κοινά αποδεκτό ότι η ασφαλέστερη μορφή

⁴ Ένας από τους κυριότερους λόγους

ευέλικτης εργασίας είναι αυτή που παρέχεται με τη μορφή της Προσωρινής Απασχόλησης. Βάζοντας φραγμούς στην Προσωρινή Απασχόληση επιτρέπεται η ανάπτυξη της αδήλωτης εργασίας η οποία είναι σαφώς επιβλαβής τόσο για τους εργαζομένους όσο και για την οικονομία.

3. Υποχρέωση αναγραφής του συγκεκριμένου λόγου για τον οποίο χρησιμοποιείται η Προσωρινή Απασχόληση

Αυτό δημιουργεί προβλήματα πρόσθετης γραφειοκρατίας – ανάγκη ρύθμισης των ηλεκτρονικών προγραμμάτων στις επιχειρήσεις – άρα πρόσθετο κόστος

4. Αποκλειστική άσκηση μόνο της Δραστηριότητας της Προσωρινής Απασχόλησης

- Δεν τεκμηριώνεται ο λόγος γιατί οι ΕΠΑ πρέπει να ασκούν μία μόνο δραστηριότητα
- Δεν τεκμηριώνεται γιατί απαιτείται ξεχωριστή άδεια (ΙΓΣΕ-ΕΠΑ) δεδομένου ότι όλες οι ΕΠΑ προκειμένου να προτείνουν εργαζομένους για συγκεκριμένα καθήκοντα τους έχουν προηγουμένως αναζητήσει και αξιολογήσει.
- Οι ΕΠΑ έρχονται καθημερινά σε επαφή με εκατοντάδες υποψηφίους και μπορούν κάλλιστα να παρέχουν επαγγελματικής κατάρτισης και εκπαίδευσης σε συνδυασμό με τις συγκεκριμένες απαιτήσεις της αγοράς εργασίας και όχι γενικά «εκπαίδευση». Υπάρχουν εξαιρετικά προγράμματα σύνδεσης της εκπαίδευσης με την τοποθέτηση στην αγορά εργασίας, τα οποία θα έπρεπε να προσαρμοστούν στην Ελληνική πραγματικότητα και να βοηθήσουν αφ' ενός τη μείωση των ανέργων χωρίς προσόντα και αφ' ετέρου την προσφορά δυναμικού στις επιχειρήσεις που θα βοηθήσει άμεσα στην αύξηση της ανταγωνιστικότητάς τους.
- Οι ΕΠΑ γνωρίζουν και μπορούν να παρέχουν εξειδικευμένες συμβουλές σε σχέση με το Ανθρώπινο Δυναμικό σε όλα τα στάδια της εργασιακής του ζωής (ένταξη στην αγορά εργασίας, ανάπτυξη και εκπαίδευση, βελτίωση της σταδιοδρομίας, επανατοποθέτηση στην αγορά εργασίας κλπ) κάτι που είναι απολύτως αναγκαίο σε όλες τις επιχειρήσεις του ιδιωτικού και του δημόσιου τομέα ιδιαίτερα σήμερα που το εργασιακό τοπίο αλλάζει.

5. Αποκλεισμός των ΕΠΑ από τις κοινοτικές ή κρατικές χρηματικές ενισχύσεις

Οι εταιρείες Προσωρινής Απασχόλησης δεν πρέπει να εξαιρούνται από τέτοιου είδους προγράμματα, αντίθετα λόγω του διαμεσολαβητικού τους ρόλου στην απασχόληση είναι σε θέση να βοηθήσουν μεγαλύτερο αριθμό εργαζομένων και να διασφαλίσουν μεγαλύτερο αριθμό θέσεων εργασίας. Όταν οι θέσεις εργασίας αυξάνονται ο πρώτος επωφελούμενος είναι ο εργαζόμενος που εντάσσεται στην απασχόληση αλλά και η οικονομία (με τη διεύρυνση της φορολογικής βάσης και την είσπραξη κοινωνικών εισφορών και μείωση εκροών σε επιδόματα ανεργίας) αλλά και γενικότερα η κοινωνία με την μείωση κοινωνικά αποκλεισμένων στρωμάτων.

II. Αρχή της ίσης μεταχείρισης (άρθρο 5)

1. Υποχρεωτική περίοδος παύσης ανάμεσα σε δύο συμβόλαια

Στόχος είναι η αύξηση της απασχόλησης. Όσο μεγαλύτερο το χρονικό διάστημα παύσης τόσο μεγαλύτερος ο κίνδυνος απομάκρυνσης από την αγορά εργασίας, αλλά και τόσο περισσότερες οι εκροές από τα δημόσια ταμεία.

2. Αποκλεισμός από τη συμμετοχή σε επιδοτούμενα προγράμματα / internship

Οι προσωρινά απασχολούμενοι θα έπρεπε να απολαμβάνουν τα ίδια δικαιώματα στην επαγγελματική κατάρτιση με τους εργαζομένους με ανοικτά συμβόλαια προκειμένου να εδραιωθούν τα επαγγελματικά τους προσόντα και να προωθηθεί η ένταξη τους στην αγορά εργασίας.

3. Υποχρέωση τήρησης όλων των μισθολογικών και άλλων προνομίων της εταιρείας χρήστη

Ο ορισμός της αμοιβής πρέπει να περιοριστεί μόνο στο μισθό για την εργασία που παρέχεται, δηλαδή το βασικό μισθό. Οποιαδήποτε άλλη προσπάθεια να προσδιορισθούν επακριβώς οι όροι αμοιβών και εργασίας δημιουργεί απίστευτο όγκο και γραφειοκρατία που αποθαρρύνει τη χρήση προσωρινά απασχολούμενου προσωπικού. Επίσης αν προσπαθήσουμε να επεκτείνουμε την ισότητα σε διάφορα άλλα επαγγελματικά προνόμια τα οποία διαφέρουν από εταιρεία σε εταιρεία και τα οποία αλλάζουν και συχνά, δεν είναι δυνατόν

να τα διαχειριστεί κάποιος (αυξάνουν το διαχειριστικό κόστος καθώς και τον κίνδυνο λαθών).

4. Συμμετοχή των Προσωρινά Απασχολούμενων στα προγράμματα πρόσθετων οικειοθελών χρηματο-οικονομικών παροχών.

Τα προγράμματα αυτά παρέχονται από τις εταιρείες σε εργαζόμενους με υψηλά προσόντα (interim managers κλπ) και μπορεί να αποτελέσουν μέρος του συνολικού πακέτου αμοιβής τους και διαπραγματεύονται με την εταιρεία απασχόλησης. Εννοείται ότι αυτά τα προγράμματα στηρίζονται αποκλειστικά στην αξιοκρατική εκτίμηση της παραγωγής κάθε εργαζόμενου και δεν αποτελούν δικαίωμα.

5. Πρόσβαση στις κοινόχρηστες εγκαταστάσεις του πελάτη-χρήστη

Θα πρέπει να υπάρχει σαφής διευκρίνιση κάτω από ποιες προϋποθέσεις τέτοιου είδους μεταχείριση δικαιολογείται, δεδομένου ότι πολλές φορές αυτές οι παροχές έχουν παραχωρηθεί σε συγκεκριμένο αριθμό υπαλλήλων. Πρέπει να υπάρχει ευχέρεια και ευελιξία στο ποιος επωφελείται και όχι υποχρέωση παροχής και στους προσωρινά απασχοληθέντες.

6. Η αμοιβή πρέπει να προσδιορίζεται από την Εταιρεία Προσωρινής Απασχόλησης (το σημείο επιλογής του εργαζομένου)

Η αμοιβή προσδιορίζεται από την εμπειρία, τα προσόντα και τη διάρκεια απασχόλησης στην ίδια θέση π.χ. αν ένα νεαρό άτομο προσληφθεί για ν' αντικαταστήσει μια πεπειραμένη υπάλληλο υποδοχής με 10 χρόνια προϋπηρεσία για 6 ή 10 μήνες δεν δικαιολογείται να πάρει την ίδια αμοιβή. Δεδομένων των λιγότερων προσόντων το νεαρό άτομο θα αναλάβει μέρος των καθηκόντων του εμπειρότερου υπαλλήλου που αντικαθιστά.

Επίσης υπάρχουν πολλές περιπτώσεις που ο προσωρινά απασχολούμενος αναλαμβάνει έναν ρόλο που δεν προϋπάρχει στην επιχείρηση, γιατί αφορά ένα καινούργιο επιχειρηματικό σχέδιο, μία συγκεκριμένη εκδήλωση, κλπ.

Είναι βέβαιο ότι στην ίδια την επιχείρηση όλοι οι εργαζόμενοι ακόμη και στην ίδια ειδικότητα και στην ίδια θέση δεν έχουν ακριβώς τις ίδιες αποδοχές γιατί δεν έχουν όλοι ακριβώς τα ίδια προσόντα, ηλικία, προϋπηρεσία και παραγωγικότητα.

Κατά συνέπεια ΔΕΝ ΜΠΟΡΕΙ ΝΑ ΕΙΝΑΙ ΥΠΟΘΕΤΙΚΗ Η ΣΥΓΚΡΙΣΗ ΓΙΑ ΤΗΝ ΙΣΗ ΑΜΟΙΒΗ.

7. Ποιος έχει την υποχρέωση να εξασφαλίζει την ίση μεταχείριση:

Θα πρέπει να υπάρχει θετική υποχρέωση από το νόμο στις εταιρείες-χρήστες να παρέχουν τη σωστή πληροφόρηση.

Τα ΕΜΜΕΣΑ κόστη (η αύξηση τους) που προκύπτουν από την αναζήτηση της σωστής πληροφόρησης σε κάθε πελάτη είναι ολοένα και μεγαλύτερα.

Αν η υποχρέωση αφηθεί στην εταιρεία απασχόλησης δεν θα υπάρχει κίνητρο στον πελάτη να παρέχει αυτήν την πληροφορία και επίσης γιατί να είναι κάποιος υπεύθυνος που δεν είναι σε θέση να γνωρίζει αυτήν την πληροφορία;

8. Οι υποχρεώσεις των δύο μερών πρέπει να είναι ξεκάθαρες.

- Οι Ε.Π.Α. πρέπει να γνωρίζουν τις συνθήκες ασφάλειας και υγιεινής και να ενημερώνουν τον προσωρινά απασχοληθέντα αλλά δεν μπορούν να είναι υπεύθυνες για το ενδεχόμενο ατύχημα.
- Οι Ε.Π.Α. πρέπει να καταβάλουν προσπάθεια για την ίση αμοιβή αλλά δεν είναι σε θέση να πάρουν πλήρη ή ακριβή πληροφόρηση από τον πελάτη – άρα δεν μπορεί να καταβάλουν πρόστιμα και μάλιστα υπέρογκα θεωρούμενες ως υπεύθυνες για την τήρηση της ισότητας στις αμοιβές.

Πρέπει να διαμορφωθεί κοινό πρόγραμμα επικοινωνίας με τη συμμετοχή όλων των κοινωνικών εταίρων, των συνδικάτων (ελληνικών και ευρωπαϊκών), του Υπουργείου, της Ευρωπαϊκής Ένωσης, του Διεθνούς Οργανισμού Εργασίας στοχεύοντας στην καλύτερη ενημέρωση των εργαζομένων και των εταιρειών-χρηστών. Εμείς ως ΕΝΕΠΑΣΕ πιστεύουμε ότι τόσο ο σχεδιασμός όσο και οι δράσεις πρέπει να αφορούν όλους.

Περισσότερα για τις ΕΠΑ θα βρείτε στην ιστοσελίδα www.enepase.gr

Φεβρουάριος 2011