

The Greek Review of Social Research

Vol 151 (2018)

151



Temporary agency workers and the economic crisis in EU and Greece

Eleni Rompoti, Alexis Ioannides

doi: [10.12681/grsr.19836](https://doi.org/10.12681/grsr.19836)

Copyright © 2018, The authors



This work is licensed under a [Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/).

To cite this article:

Rompoti, E., & Ioannides, A. (2019). Temporary agency workers and the economic crisis in EU and Greece. *The Greek Review of Social Research*, 151, 99–135. <https://doi.org/10.12681/grsr.19836>

*Ελένη Ρομποτή, * Αλέξης Ιωαννίδης ***

«Ενοικίαση» εργαζομένων και οικονομική κρίση στην Ευρωπαϊκή Ένωση και στην Ελλάδα

ΠΕΡΙΛΗΨΗ

Το παρόν άρθρο αποσκοπεί στη μελέτη της «ενοικίασης» εργαζομένων μέσω Επιχειρήσεων Προσωρινής Απασχόλησης (ΕΠΑ). Παρουσιάζονται τα κίνητρα των εργοδοτών και των εργαζομένων που αναζητούν ή προσφέρουν, αντίστοιχα, εργασία μέσω ΕΠΑ. Επιχειρείται η σε βάθος μελέτη των βασικών χαρακτηριστικών του φαινομένου τα οποία παίζουν καθοριστικό ρόλο στη λειτουργία του, καθώς και στην οργάνωση των εργασιακών σχέσεων. Γίνεται επισκόπηση στο θεσμικό πλαίσιο, όπως και στα δικαιώματα των «ενοικιαζόμενων» που κατοχυρώνονται βάσει της Ευρωπαϊκής Οδηγίας 2008/104/ΕΚ στους εθνικούς νόμους. Τέλος, εξετάζεται η έκτασή τους στην ΕΕ την περίοδο της κρίσης αλλά και μετά από αυτήν.

Λέξεις κλειδιά: Ενοικιαζόμενοι, Επιχείρηση/-ήσεις Προσωρινής Απασχόλησης (ΕΠΑ), Ευρωπαϊκή Οδηγία, Κίνητρα, Εργασιακές Σχέσεις

* Υποψήφια Διδάκτορας, Τμήμα Κοινωνικής Διοίκησης και Πολιτικής Επιστήμης, Δημοκρίτειο Πανεπιστήμιο Θράκης, e-mail: robotieleni@yahoo.gr, erompoti@socadm.duth.gr

** Αναπληρωτής Καθηγητής, Τμήμα Κοινωνικής Διοίκησης και Πολιτικής Επιστήμης, Δημοκρίτειο Πανεπιστήμιο Θράκης, e-mail: aioann@socadm.duth.gr

Eleni Rompoti,* *Alexis Ioannides***

Temporary agency workers and the economic crisis in EU and Greece

ABSTRACT

The purpose of this article is to study the temporary agency workers. The motives of the employers-workers that ask or offer work respectively, through the Temporary Work Agencies are stated. Also, an effort is made to go further into studying the main features that play a determining role in the operation of the phenomenon and in the organization of the labour relations. The article offers an overview of the institutional context and of the rights that the “temporary agency workers” have, as enshrined pursuant to the European Directive 2008/104/EC in national laws. Finally, their extent in the EU is analyzed, both before the economic crisis began and also after its onset.

Keywords: Temporary Agency Workers, Temporary Work Agency (TWA), European Directive, Motives, Labour Relations

* PhD Candidate, Department of Social Administration and Political Science, Democritus University of Thrace, e-mail: robotieleni@yahoo.gr, erompoti@socadm.duth.gr

** Associate professor, Department of Social Administration and Political Science, Democritus University of Thrace, e-mail: aioann@socadm.duth.gr

ΕΝΟΙΚΙΑΖΕΤΑΙ
ΕΝΟΙΚΙΑΖΕΤΑΙ

—▷ ΕΡΧΑΖΟΜΕΝΟΣ

ΕΝΟΙΚΙΑΖΕΤΑΙ

Τηλ: 210..., 2310..., 2610..., 2130...

κιν: 699..., 697..., 693..., 694...

Πηγή: Δικη μας ενεργησία

1. ΕΙΣΑΓΩΓΗ***

Οι ευέλικτες μορφές απασχόλησης βρίσκονται στον πυρήνα των πολιτικών για την αγορά εργασίας από τη δεκαετία του 1980. Ωστόσο, σημαντική αύξηση παρουσίασε το φαινόμενο αυτό κατά την τελευταία δεκαετία, συγκεκριμένα από το 2007 και μετά, λόγω της οξείας οικονομικής κρίσης στις ΗΠΑ, η οποία επεκτάθηκε και στην Ευρώπη. Στο πλαίσιο των πρόσφατων «διαρθρωτικών» μεταρρυθμίσεων και των νεοφιλελεύθερων πολιτικών που εφαρμόζονται στην αγορά εργασίας για την αντιμετώπιση της κρίσης, οι ευέλικτες μορφές απασχόλησης εφαρμόζονται ολοένα και περισσότερο από τους εργοδότες με κύριο στόχο τη μείωση του εργασιακού κόστους.

Μία από τις ευέλικτες μορφές εργασίας που θα μας απασχολήσει στο παρόν άρθρο είναι η ειδική κατηγορία της προσωρινής απασχόλησης, η «ενοικίαση» προσωπικού ή «ενοικιαζόμενοι» εργαζόμενοι (Temporary Agency Workers),¹ μέσω των Επιχειρήσεων Προσωρινής Απασχόλησης (εφεξής και ΕΠΑ – Temporary Work Agencies). Στην Ελλάδα, στο εργατικό δίκαιο επικρατούν οι ορισμοί κατ'επάγγελμα/κατ'επιχείρησιν «δανειζόμενοι» ή μη γνήσιοι «δανειζόμενοι» εργαζόμενοι ή εργαζόμενοι με προσωρινή απασχόληση.

Η «ενοικίαση» εργαζομένων παρουσιάζεται τα τελευταία 20 χρόνια ως μία από τις ταχύτερα αναπτυσσόμενες μορφές εργασίας (Attowsmith, 2008· ILO, 2009). Σε επίπεδο ΕΕ-28, σύμφωνα με τα διαθέσιμα στοιχεία του 2016, αγγίζει το 1,7% του συνολικού ποσοστού της απασχόλησης.

Η «ενοικίαση» εργαζομένων ανήκει σε μια από τις εξωτερικές ευέλικτες μορφές απασχόλησης. Μέχρι πρόσφατα, πριν από την άρση κάποιων περιορισμών και την

*** Θερμές ευχαριστίες εκφράζονται στους δυο ανώνυμους αξιολογητές για τα εποικοδομητικά τους σχόλια.

Σημείωση: Το παρόν άρθρο στηρίζεται μερικώς στη διδακτορική έρευνα που πραγματοποιεί η κα Ρομποτή Ελένη. «Το έργο συγχρηματοδοτείται από την Ελλάδα και την Ευρωπαϊκή Ένωση (Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο) μέσω του Επιχειρησιακού Προγράμματος «Ανάπτυξη Ανθρώπινου Δυναμικού, Εκπαίδευση και Διά Βίου Μάθηση», στο πλαίσιο της Πράξης «Ενίσχυση του ανθρώπινου ερευνητικού δυναμικού μέσω της υλοποίησης διδακτορικής έρευνας» (MIS-5000432), που υλοποιεί το Ίδρυμα Κρατικών Υποτροφιών (ΙΚΥ)».

¹ Ο «κατά κόσμον» όρος «ενοικιαζόμενοι» εργαζόμενοι χρησιμοποιείται για να αποτυπωθεί με σαφήνεια ο βασικός ρόλος των Ε.Π.Α. και των εργαζομένων τους.

απελευθέρωση του χώρου, εμφανιζόταν κυρίως ως μια «αμυντική»-συγκυριακή ή «βραχυπρόθεσμη» πρακτική των επιχειρήσεων. Τόσο οι εργοδότες όσο και οι εργαζόμενοι χρησιμοποιούν τις ΕΠΑ για μια σειρά πλεονεκτημάτων, «εκμεταλλευόμενοι» τα θετικά της ευελιξίας που παρέχουν αυτές και οι προσωρινές συμβάσεις τους.

Τα βασικά ερευνητικά ερωτήματα έχουν ως εξής: ποια είναι τα κίνητρα –κατά τη διεθνή βιβλιογραφία– των εργοδοτών καθώς και των «ενοικιαζόμενων» εργαζόμενων για τη ζήτηση ή προσφορά εργασίας, αντίστοιχα, μέσω των ΕΠΑ· τι επίδραση (θετική ή αρνητική) έχει το φαινόμενο της «ενοικίασης» στις εργασιακές σχέσεις (εργασιακά δικαιώματα, αύξηση κινδύνων για τους εργαζομένους), καθώς και στην αγορά εργασίας (ανεργία, απασχόληση, μισθοί, ανάπτυξη άλλων μορφών εργασίας όπως εργολαβία ή/και της «εικονικής» εργολαβίας)· τέλος, ποιο είναι το θεσμικό πλαίσιο της ενοικίασης στην ΕΕ και στην Ελλάδα.

Για τη μελέτη του φαινομένου της «ενοικίασης» εργαζομένων αξιοποιούνται πηγές που περιλαμβάνουν την ελληνική νομοθεσία, μελέτες και εκθέσεις ευρωπαϊκών και διεθνών οργανισμών, αλλά και πηγές από την ελληνική και ξενόγλωσση βιβλιογραφία. Επίσης, αξιοποιούνται εθνικές, ευρωπαϊκές και διεθνείς βάσεις στατιστικών δεδομένων (ΕΛΣΤΑΤ-LFS, Eurostat-ELFS, Ciett-Eurociett, OECD).

Όσον αφορά τη δομή του άρθρου στη δεύτερη ενότητα αποσαφηνίζεται η έννοια της «ενοικίασης» εργαζομένων και αναφέρονται τα βασικά χαρακτηριστικά όσων εμπλέκονται στο πολυσύνθετο αυτό φαινόμενο. Στην τρίτη ενότητα αναλύεται το θεωρητικό πλαίσιο, το οποίο αφορά τα κίνητρα τόσο των εργοδοτών όσο και των εργαζομένων που απευθύνονται στις ΕΠΑ. Η ενότητα κλείνει με την επίδραση του φαινομένου στους εργαζομένους. Στην τέταρτη ενότητα επιχειρείται η επισκόπηση και η κριτική αποτίμηση του θεσμικού πλαισίου για την «ενοικίαση» εργαζομένων στην ΕΕ και στην Ελλάδα. Στην πέμπτη ενότητα παρουσιάζεται η εμπειρική ανάλυση που αφορά την έκταση του φαινομένου των «ενοικιαζόμενων» εργαζομένων ως ποσοστό της συνολικής απασχόλησης παγκοσμίως και στην ΕΕ. Οι χώρες ταξινομούνται με βάση τα μοντέλα «κοινωνικής ευημερίας» της τυπολογίας του Esping Andersen. Η χρονική αφετηρία είναι το έτος 2007 (έναρξη κρίσης) και φτάνει έως το έτος 2016 (περίοδος μετα-κρίσης). Τέλος, στην έκτη ενότητα εξάγονται τα συμπεράσματα της έρευνας.

2. ΕΝΝΟΙΟΛΟΓΙΚΗ ΑΠΟΣΑΦΗΝΙΣΗ ΤΟΥ ΟΡΟΥ ΤΗΣ «ΕΝΟΙΚΙΑΣΗΣ» ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΚΑΙ ΒΑΣΙΚΑ ΧΑΡΑΚΤΗΡΙΣΤΙΚΑ ΤΟΥ ΦΑΙΝΟΜΕΝΟΥ

Η «ενοικίαση» εργαζομένων μέσω των Επιχειρήσεων Προσωρινής Απασχόλησης αποτελεί μία από τις ευέλικτες μορφές απασχόλησης. Συγκεκριμένα, πρόκειται για μια μορφή εξωτερικής ευελιξίας, η έκταση της οποίας ακολουθεί αυξητική τάση στην Ευρώπη και διεθνώς (Eichhorst et al, 2013· Hakansson and Isidorsson, 2012 · ILO, 2009).

Αυτή η μορφή απασχόλησης αποτελεί κοινωνική πραγματικότητα κυρίως από τη δεκαετία του 1990 και εμφανίζεται σε παγκόσμιο επίπεδο με τις αγγλικές ορολογίες «Temporary Work Agency» (TWA), «Temping», «Temporary Work», «Temporary Agency» και «Agency Work» (ILO, 2013· ILO, 2009). Σύμφωνα με τον ορισμό της Διεθνούς Σύμβασης Εργασίας 181 (ILO Convention 181, στις 19.6.97) για τις Επιχειρήσεις Προσωρινής Απασχόλησης και για τους «ενοικιαζόμενους» εργαζόμενους στην Ευρώπη και διεθνώς, η νομική δομή και η λειτουργία τους θεμελιώνεται μέσω μιας τριγωνικής σχέσης εργασίας μεταξύ Επιχείρησης Προσωρινής Απασχόλησης, «Ενοικιαζόμενου» Εργαζόμενου και Χρησιμοποιούσας ή, αλλιώς, Χρήστριας Επιχείρησης (βλ. Σχεδιάγραμμα 1).

Συνεπώς, στο φαινόμενο «ενοικίασης» προσωπικού εμφανίζονται να παίζουν καθοριστικό ρόλο τρεις παράγοντες: η ΕΠΑ (άμεσος εργοδότης), ο ενοικιαζόμενος εργαζόμενος (temporary agency worker) και η χρησιμοποιούσα- χρήστρια επιχείρηση (έμμεσος εργοδότης, user undertaking or user firm).

Συγκεκριμένα, με τον όρο «ενοικίαση» προσωπικού μέσω των ΕΠΑ² νοείται η προσωρινή εργασία, η οποία παρέχεται από τον «ενοικιαζόμενο» εργαζόμενο³ σε μια δεύτερη χρησιμοποιούσα ή χρήστρια επιχείρηση.⁴ Ειδικότερα, ο «ενοικιαζόμενος» εργαζόμενος είναι ένα φυσικό πρόσωπο, το οποίο συνάπτει σύμβαση ή σχέση εξαρτημένης εργασίας, πλήρους ή μερικής απασχόλησης, ορισμένου ή αορίστου χρόνου με την ΕΠΑ, για να παρέχει τις υπηρεσίες του όχι στην ίδια, αλλά στη χρήστρια επιχείρηση.

² Για την Ελλάδα η ΕΠΑ ως άμεσος εργοδότης ορίζεται το 2012 βάσει του πιο πρόσφατου Ν. 4052/2012, άρθρο 115 β (άρθρο 3 της Ευρωπαϊκής Οδηγίας 2008/104/EK).

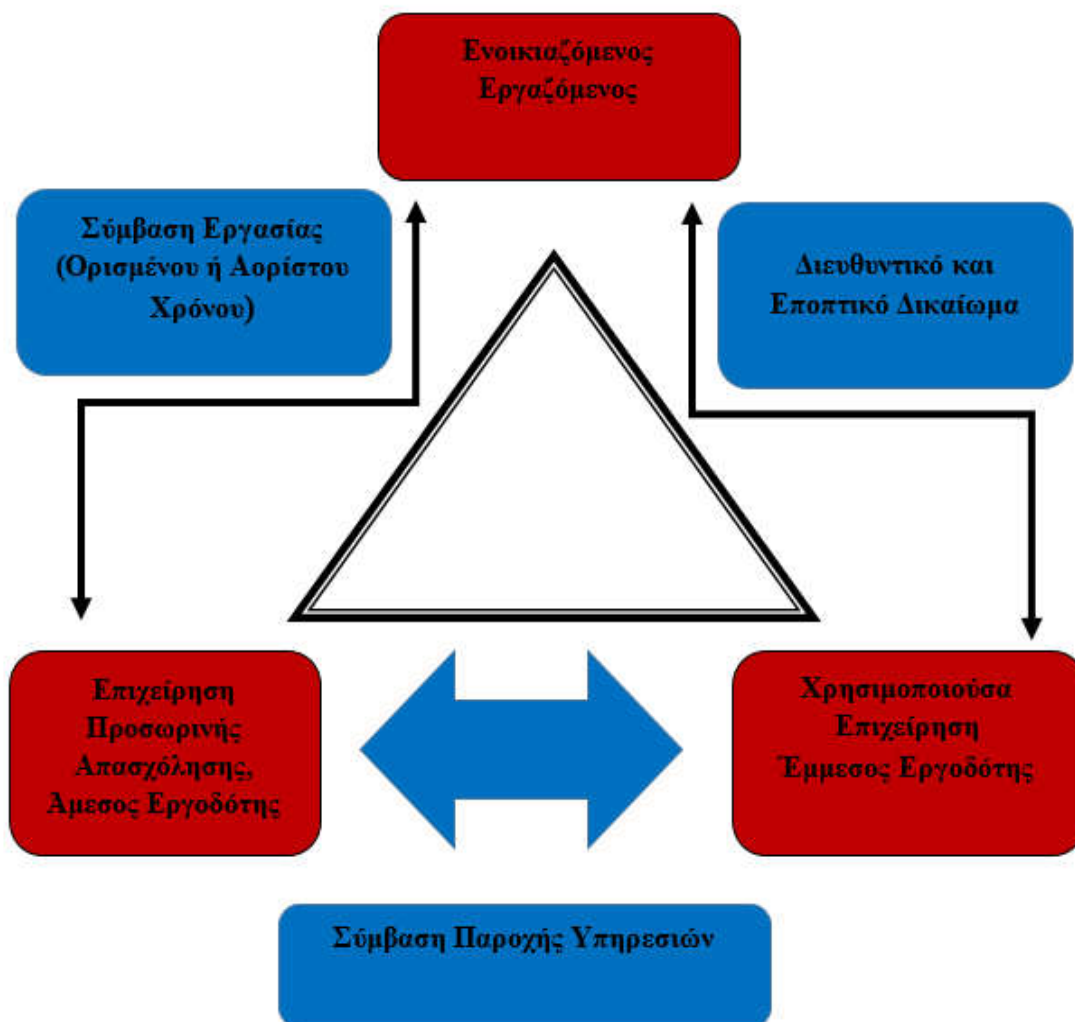
³ Στην Ελλάδα η έννοια «ενοικιαζόμενος» εργαζόμενος ορίζεται το 2012 βάσει του πιο πρόσφατου Ν. 4052/2012, άρθρο 115 γ (άρθρο 3 της Ευρωπαϊκής Οδηγίας 2008/104/EK).

⁴ Στην Ελλάδα χρησιμοποιούσα-χρήστρια επιχείρηση ως έμμεσος εργοδότης ορίζεται το 2012 βάσει του πιο πρόσφατου Ν. 4052/2012, άρθρο 115 δ (άρθρο 3 της Ευρωπαϊκής Οδηγίας 2008/104/EK).

Πιο αναλυτικά, η ΕΠΑ είναι ένα νομικό ή φυσικό πρόσωπο και αποτελεί τον άμεσο εργοδότη του «ενοικιαζόμενου» εργαζόμενου. Η «χρήστρια» επιχείρηση, με τη σειρά της, είναι ένα νομικό ή φυσικό πρόσωπο ιδιωτικού ή δημόσιου δικαίου ή ακόμη και το ίδιο το Δημόσιο (Κουκιάδης, 2012, σελ. 351), που λειτουργεί ως έμμεσος εργοδότης του «ενοικιαζόμενου» εργαζόμενου. Ο έμμεσος εργοδότης, αν και δεν συμβάλλεται με τον «ενοικιαζόμενο» εργαζόμενο παρά μόνο με την ΕΠΑ, με τη σύμβαση παροχής υπηρεσιών (βλ. Σχεδιάγραμμα 1), ασκεί το διευθυντικό και εποπτικό δικαίωμα, έχοντας στην πραγματικότητα το μεγαλύτερο μέρος των εργοδοτικών εξουσιών. Ορίζει, δηλαδή, στον «ενοικιαζόμενο» εργαζόμενο τον τόπο εκτέλεσης της εργασίας, καθώς και τις συνθήκες εργασίας, όπως είναι οι ώρες εργασίας, η άσκηση ή όχι υπερωριών, ο τρόπος που θα εργαστεί, τα διαλείμματα που θα κάνει, η περίοδος ανάπαυσης κ.λπ. Ωστόσο, τα μισθολογικά και ασφαλιστικά δικαιώματα του εργαζόμενου καλύπτονται από την ΕΠΑ, τον άμεσο εργοδότη (Ευρωπαϊκή Οδηγία, 2008· Ληξουριώτης, 2015· Κυνηγοπούλου 2015, Ν. 4052/2012).

ΣΧΕΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 1

Σχηματική απεικόνιση του φαινομένου της «ενοικίασης» εργαζομένων



Πηγή: Δική μας επεξεργασία

Σε αυτό το σημείο πρέπει να ειπωθεί ότι η ΕΠΑ εντάσσεται στην κατηγορία και αποτελεί μάρφωμα των Ιδιωτικών Επιχειρήσεων ή Υπηρεσιών Απασχόλησης. Ειδικότερα, οι Ιδιωτικές Επιχειρήσεις Απασχόλησης (Private Employment Agencies) είναι ιδιωτικές επιχειρήσεις που παρέχουν Υπηρεσίες Απασχόλησης (Private Employment Services), ή Υπηρεσίες Προώθησης στην Απασχόληση (Employment Recruitment Industry), ή περιλαμβάνουν και Επιχειρήσεις Παροχής Υπηρεσιών Έργου (εργολαβικές). Συνεπώς, οι Ιδιωτικές Επιχειρήσεις Απασχόλησης παρέχουν ένα ευρύ φάσμα υπηρεσιών, ανάμεσα στις οποίες συγκαταλέγονται συνήθως και οι υπηρεσίες «ενοικίασης» προσωπικού μέσω ΕΠΑ.

Οι ΕΠΑ, επί το πλείστον, αποτελούν θυγατρικές πολυεθνικών επιχειρήσεων, και αναμενόμενο είναι οι δραστηριότητές τους σε μια χώρα να συγκλίνουν ή να εναρμονίζονται με αυτές των περισσότερων χωρών σε ευρωπαϊκό και διεθνές επίπεδο. Αντικειμενικός ρόλος των ΕΠΑ είναι η παραχώρηση των «ενοικιαζόμενων» εργαζόμενων σε έμμεσους εργοδότες. Στην Ελλάδα, ειδικότερα, οι ΕΠΑ, πέρα από την παραχώρηση των «ενοικιαζόμενων» εργαζόμενων σε έμμεσους εργοδότες (Ν. 4052/2012 άρθρο 115, Ν. 2156/2001), αναλαμβάνουν και κάποιες νέες αρμοδιότητες από το ευρύ φάσμα υπηρεσιών που παρέχουν οι Ιδιωτικές Επιχειρήσεις ή Υπηρεσίες Απασχόλησης στην Ευρώπη και διεθνώς. Στις νέες αυτές υπηρεσίες των ΕΠΑ, βάσει του εθνικού νόμου (Ν. 4093/2012, άρθρο 122), συμπεριλαμβάνονται: Πρώτον, η μεσολάβηση στην αγορά εργασίας για την εξεύρεση κατάλληλων θέσεων εργασίας⁵ στους αναζητούντες απασχόληση με στόχο την αρμονική σύζευξη προσφοράς και ζήτησης εργασίας μεταξύ εργαζομένων και εργοδοτών. Κατ' αυτόν τον τρόπο, θα μπορούσε να επιτευχθεί από τη μία η εξεύρεση μόνιμου προσωπικού για τις επιχειρήσεις και από την άλλη η ένταξη και επανένταξη/επανατοποθέτηση των ανέργων στην αγορά εργασίας. Δεύτερον, η αξιολόγηση και κατάρτιση του ανθρώπινου δυναμικού. Τρίτον, η συμβουλευτική (counseling), η παροχή υπηρεσιών υποστήριξης (support services) και επαγγελματικού προσανατολισμού στους αναζητούντες απασχόληση (Autor, 2008· IZA, 2013· ILO, 2013· ILO, 2009· Ληξουριώτης, 2015). Έτσι, οι ΕΠΑ μπορούν να λειτουργήσουν και ως μεικτές επιχειρήσεις, εφόσον με τον πρόσφατο νόμο 4093/2012 αναλαμβάνουν νέες

⁵ Η μεσολάβηση για την εύρεση θέσεων εργασίας υφίσταται εφόσον οι ΕΠΑ κηρύττουν αναγγελία έναρξης στη Διεύθυνση Απασχόλησης του Υπουργείου Εργασίας, Κοινωνικής Ασφάλισης και Κοινωνικής Αλληλεγγύης και δεν έχει απαγορευτεί η άσκηση της εν λόγω δραστηριότητας (για την περίπτωση της Ελλάδας).

υπηρεσίες και υποχρεώσεις. Επίσης, στην Ελλάδα, βάσει των Ν. 3845/2010, 4052/2012, οι ΕΠΑ μπορούν να συνεργαστούν για πρώτη φορά με τις Δημόσιες Υπηρεσίες Απασχόλησης (ΟΑΕΔ), ακολουθώντας τη συνήθη τακτική των άλλων ευρωπαϊκών χωρών.

Στη χώρα μας, ένας από τους ρόλους των ιδιωτικών ΕΠΑ, εφόσον η πρόβλεψη του νόμου ενεργοποιηθεί,⁶ είναι η εύρεση εργασίας σε επιδοτούμενους ή μακροχρόνια ανέργους ηλικίας 55-64 ετών, για απασχόληση λίγο πριν τη συνταξιοδότησή τους στον δημόσιο τομέα, μέσω επιχορήγησης από τη Δημόσια Υπηρεσία Απασχόλησης (ΟΑΕΔ). Συνεπώς, οι ΕΠΑ προωθούν τις συμπράξεις μεταξύ δημόσιου-ιδιωτικού τομέα (ΣΔΙΤ). Το παραπάνω ενισχύεται και από το γεγονός ότι ο έμμεσος εργοδότης μπορεί να είναι και ο δημόσιος τομέας, όπως σημειώθηκε νωρίτερα.

Αναλυτικά, στην Ελλάδα υφίστανται νόμιμα δεκαπέντε (15) Επιχειρήσεις Προσωρινής Απασχόλησης, με κάποιες από αυτές να συγκεντρώνουν τις περισσότερες από τις παραπάνω αρμοδιότητες. Στις ΕΠΑ εντάσσονται οι Adecco, Randstad Hellas, Manpower Group, ISS Human Resources, KSM H/R, Trenkwalder Job Centres Hellas, Icap Employment Solutions (πρώην Icap Hr Outsourcing), Optimal Business Action, Master Plus Human Resources, Mellon, IN Group, Erganet, My Services Supporting Solutions, LMW και η Mandynamic (Υπουργείο Εργασίας, 2017).

Βασικό χαρακτηριστικό αυτής της ευέλικτης μορφής απασχόλησης, που παρατηρείται και στις άλλες άτυπες μορφές απασχόλησης (συμβάσεις ορισμένου χρόνου με πλήρη ή μερική απασχόληση, μαθητείας κλπ.), είναι η προσωρινότητά τους. Ωστόσο, η προσωρινή απασχόληση του «ενοικιαζόμενου» εργαζόμενου αφορά μονάχα την παραχώρησή του στη χρήστρια επιχείρηση, ενώ με την ΕΠΑ έχει τη δυνατότητα να υπογράψει σύμβαση εργασίας είτε ορισμένου, είτε αορίστου χρόνου.

Η βασική διαφορά της «ενοικίασης» προσωπικού με τις υπόλοιπες ευέλικτες συμβάσεις εργασίας είναι αναμφισβήτητα ο εργοδοτικός δυϊσμός και η δημιουργία της τριμερούς σχέσης εργασίας που τη χαρακτηρίζει, γεγονός που κάνει εμφανή την κατάτμηση της εργοδοτικής ιδιότητας και τη διάσπαση της αγοράς εργασίας.

⁶ Η ανωτέρω πρόβλεψη θα ισχύει εφόσον ενεργοποιηθεί με Κοινή Υπουργική Απόφαση και τη σύμφωνη γνώμη του Διοικητικού Συμβουλίου του ΟΑΕΔ.

Η «ενοικίαση» εργαζομένων μέσω ΕΠΑ δεν πρέπει να συγχέεται με τον «γνήσιο» ή «αλληλέγγυο» ή «ευκαιριακό» ή «συμπτωματικό» δανεισμό εργαζομένου. Ειδικότερα, ο «γνήσιος» ή «αλληλέγγυος» δανεισμός υφίσταται όταν ο εργαζόμενος, ενώ προσφέρει την εργασία του κανονικά στον εργοδότη του, «δανείζεται» προσωρινά, για κάποιο χρονικό διάστημα, για να καλύψει έκτακτες ανάγκες σε μία δεύτερη επιχείρηση, θυγατρική του ίδιου ομίλου. Αναλυτικότερα, ο «γνήσιος» ή «αλληλέγγυος» δανεισμός εργαζομένου συμβαίνει συχνά μεταξύ μιας αλυσίδας συνδεδεμένων ή συνεργαζόμενων θυγατρικών επιχειρήσεων που ανήκουν στον ίδιο όμιλο. Σαφώς, η υπηρεσία του «δανειζόμενου» μισθωτού στη δεύτερη επιχείρηση είναι μεταγενέστερη του χρόνου σύναψης της σύμβασης εργασίας με τον εργοδότη του, γεγονός που τη διαφοροποιεί από το φαινόμενο «ενοικίασης» εργαζομένων μέσω ΕΠΑ (Βλαστός, 2013· Παπαδημητρίου, 2007· Κουκιάδης, 1974, 2005). Συγκεκριμένα, στην «ενοικίαση» μέσω ΕΠΑ ο εργαζόμενος υπογράφει μια σύμβαση εξαρτημένης εργασίας με την ΕΠΑ (άμεσος εργοδότης), γνωρίζοντας εξ αρχής ότι σκοπός είναι η ενοικίαση σε μια δεύτερη επιχείρηση (έμμεσος εργοδότης) για την παροχή εργασίας σε αυτήν και όχι στην ΕΠΑ.

Στην «ενοικίαση» προσωπικού μέσω ΕΠΑ απαγορεύεται ρητά ο έμμεσος εργοδότης να παραχωρεί τους «ενοικιαζόμενους» εργαζόμενους σε άλλους έμμεσους εργοδότες (Ulber, 2013· Κυνηγοπούλου, 2015). Σε περίπτωση μη τήρησης αυτής της προϋπόθεσης, πρόκειται για επιχείρηση που εφαρμόζει παράνομη «ενοικίαση» προσωπικού.

Παρότι στον «γνήσιο» δανεισμό δεν έχει θεσπιστεί κάποιος νόμος για τη ρύθμισή του, δεν τίθεται ζήτημα νομιμότητας, εφόσον στον «γνήσιο» δανεισμό ισχύει η γενική αρχή της ελευθερίας των συμβάσεων. Ωστόσο, αξίζει να σημειωθεί ότι στη σύναψη του «γνήσιου» ή «αλληλέγγυου» δανεισμού, απαραίτητη προϋπόθεση είναι η ρητή συγκατάθεση ή σιωπηρή συμφωνία μεταξύ του δανειζόμενου εργαζομένου και του εργοδότη για την παραχώρησή του στη δεύτερη επιχείρηση.

Τέλος, παρατηρούνται κάποιες ομοιότητες και στις δύο περιπτώσεις. Συγκεκριμένα, όσον αφορά το διευθυντικό και εποπτικό δικαίωμα, τόσο στην «ενοικίαση» προσωπικού μέσω ΕΠΑ, όσο και στον γνήσιο δανεισμό, αυτό «μεταβιβάζεται», στην πράξη, στη δεύτερη ή χρήστρια επιχείρηση. Επίσης, τόσο στο φαινόμενο της «ενοικίασης» μέσω ΕΠΑ, όσο και στον «γνήσιο» ή «αλληλέγγυο» δανεισμό, ο «ενοικιαζόμενος» ή δανειζόμενος εργαζόμενος με τη δεύτερη επιχείρηση,

όπου παραχωρείται, συμφωνούν άρρητα/σιωπηρά, δηλαδή χωρίς να υπάρχει συμβατική σχέση μεταξύ τους, να συνεργαστούν προσωρινά (στην κοινή καθομιλουμένη, «σφίξιμο» χεριών).

3. ΘΕΩΡΗΤΙΚΟ ΠΛΑΙΣΙΟ ΚΑΙ ΠΡΟΣΔΙΟΡΙΣΤΙΚΟΙ ΠΑΡΑΓΟΝΤΕΣ -ΚΙΝΗΤΡΑ ΕΡΓΟΔΟΤΩΝ ΚΑΙ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΓΙΑ ΖΗΤΗΣΗ ΚΑΙ ΠΡΟΣΦΟΡΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΜΕΣΩ ΕΠΑ ΚΑΙ Η ΕΠΙΔΡΑΣΗ ΣΤΟΥΣ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΥΣ

Η ανάπτυξη της πρακτικής της «ενοικίασης» προσωπικού μέσω ΕΠΑ οφείλεται σε μια σειρά θεωρητικών πλεονεκτημάτων που παρέχονται τόσο στους εργαζομένους, όσο και στις επιχειρήσεις (Ζερδελής, 2017· Κυνηγοπούλου, 2015· Eichhorst et al, 2013· Παπαδημητρίου, 2007 κ.λπ.). Οι επιχειρήσεις έχουν κυρίως τη δυνατότητα εύρεσης και αξιοποίησης ευέλικτου εργατικού δυναμικού χωρίς την ανάληψη της άμεσης εργοδοτικής ιδιότητας, ενώ για τους εργαζομένους ως πλεονέκτημα αναφέρεται ότι έχουν την ευκαιρία να εισέλθουν στην αγορά εργασίας και να αποκτήσουν επαγγελματική εμπειρία. Τα βασικότερα κίνητρα των εργοδοτών για τη ζήτηση υπηρεσιών εργασίας μέσω ΕΠΑ, όπως προκύπτουν από τη διεθνή βιβλιογραφία, παρουσιάζονται και αναλύονται αμέσως παρακάτω.

Πρώτο κίνητρο είναι η κάλυψη βραχυπρόθεσμων και έκτακτων αναγκών στις επιχειρήσεις τους (Eichhorst et al, 2013· Autor, 2008). Τέτοιες ανάγκες ενδέχεται να είναι ξαφνικές μεταβολές στη ζήτηση των προϊόντων της επιχείρησης, η αντικατάσταση του μόνιμου προσωπικού όταν απουσιάζει λόγω άδειας, ατυχήματος κ.λπ.

Δεύτερο κίνητρο είναι η δυνατότητα που παρέχεται στους εργοδότες από τη μία για μεγαλύτερη εξωτερική αριθμητική ευελιξία και από την άλλη για μείωση του εργασιακού κόστους. Πιο συγκεκριμένα, οι επιχειρήσεις διαχρονικά προσαρμόζουν το εργατικό δυναμικό τους σε πυρήνα και σε περιφέρεια. Διατηρούν, δηλαδή, το τακτικό εργατικό δυναμικό (πυρήνας) και καταφεύγουν στην αναζήτηση ή χρήση υπηρεσιών μέσω ΕΠΑ ή Επιχειρήσεων Παροχής Υπηρεσιών Έργου, δηλαδή σε εργολαβικές επιχειρήσεις⁷ (περιφέρεια) (Atkinson, 1985· Doeringer and Piore, 1971). Έτσι, οι

⁷ Η ζήτηση υπηρεσιών από εργολαβική επιχείρηση πραγματοποιείται όταν μια επιχείρηση αναθέτει μια λειτουργία της σε μια εξωτερική επιχείρηση που παρέχει υπηρεσίες.

επιχειρήσεις απολαμβάνουν το πλεονέκτημα της μείωσης του εργασιακού κόστους, μέσω της «ενοικίασης» προσωπικού από τις ΕΠΑ, ή της ανάθεσης έργου σε εργολαβικές επιχειρήσεις που χρησιμοποιούν το δικό τους εξαρτημένο προσωπικό (υπεργολαβίες).

Κατ' αυτόν τον τρόπο, οι επιχειρήσεις δεν έχουν να αντιμετωπίσουν τις νομικά δαπανηρές απολύσεις του τακτικού προσωπικού, όπως θα συνέβαινε εάν οι εργαζόμενοι είχαν προσληφθεί απευθείας από αυτές (Eichhorst et al 2013· Autor, 2008), αφού η αποζημίωση της λύσης της σύμβασής τους είναι ευθύνη των εργοδοτών, δηλαδή των ΕΠΑ (άμεσος εργοδότης) και των εργολαβικών, αντίστοιχα για την κάθε περίπτωση, επιχειρήσεων (Κυνηγοπούλου, 2015· Ληξουριώτης, 2015).

Τρίτο κίνητρο είναι η άμεση και αξιόπιστη εύρεση ευέλικτου ανθρώπινου δυναμικού με τα κατάλληλα επαγγελματικά προσόντα και δεξιότητες. Συγκεκριμένα, οι ΕΠΑ είναι σε θέση να αντιμετωπίσουν με επιτυχία την έλλειψη κατάλληλων εργαζομένων σε όλα τα επαγγέλματα και τους κλάδους. Ειδικότερα, αυτό παρατηρείται στον πρωτογενή και δευτερογενή τομέα, καθώς και σε επαγγέλματα υψηλής ειδίκευσης του τριτογενή τομέα (επαγγέλματα παροχής υπηρεσιών σε τεχνικά, διοικητικά και διευθυντικά επαγγέλματα κ.λπ.). Επίσης, «ενοικιαζόμενοι» εργαζόμενοι κυριαρχούν και σε κλάδους με εποχικά επαγγέλματα (Eichhorst et al 2013· Arrowsmith, 2009· Forde and Slater, 2005). Με αυτόν τον τρόπο, επιτυγχάνεται η σύζευξη προσφοράς και ζήτησης εργασίας, καθώς οι επιχειρήσεις μπορεί να έχουν στο εσωτερικό τους και εργαζόμενους της «οικονομίας ή εργασίας της γνώσης» (Forde and Slater, σελ.250).

Τέταρτο κίνητρο είναι η δυνατότητα που παρέχεται στους εργοδότες να παρακολουθήσουν και να αξιολογήσουν την επίδοση των «ενοικιαζόμενων» εργαζομένων σε σύντομες ή παρατεταμένες περιόδους πριν από την πρόσληψή τους με σύμβαση αορίστου χρόνου για την κάλυψη πάγιων και διαρκών αναγκών (IZA, 2013· Autor and Houseman, 2010· Autor, 2008· Ζερδελής, 2017). Έτσι, οι ΕΠΑ λειτουργούν και ως μηχανισμοί ανίχνευσης ή δοκιμασίας για την εύρεση κατάλληλων και παραγωγικών εργαζομένων για τις επιχειρήσεις, πριν προχωρήσουν οι επιχειρήσεις-πελάτες τους σε σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου και πλήρους απασχόλησης με εργαζομένους που ενδεχομένως επιφέρουν κάποιο οικονομικό ή άλλον κίνδυνο.

Ωστόσο, η αυξημένη χρήση των «ενοικιαζόμενων» εργαζόμενων τις τελευταίες δεκαετίες αντιπροσωπεύει μια συνειδητή επιλογή των εργοδοτών προκειμένου να εκτοπίσουν εργαζομένους από μόνιμες θέσεις εργασίας και να τους υποκαταστήσουν με «ενοικιαζόμενους» εργαζομένους. Το γεγονός αυτό, βεβαίως, αποδυναμώνει τον προηγούμενο ισχυρισμό ότι οι ΕΠΑ λειτουργούν ως μηχανισμοί ανίχνευσης και δοκιμασίας παραγωγικών εργαζομένων (Forde and Slater, 2005· Amuedo-Dorantes, 2000).

Πέμπτο κίνητρο για την προτίμηση των επιχειρήσεων (έμμεσων εργοδοτών) στις ΕΠΑ είναι η απαλλαγή από τις υποχρεώσεις που συνδέονται με τη διαχείριση εργασίας των «ενοικιαζόμενων» εργαζομένων. Αυτές οι υποχρεώσεις (πρόσληψη, αναγγελία στη δημόσια αρχή, καταβολή μισθού, παρακρατήσεις εισφορών και απόδοσή τους στους ασφαλιστικούς φορείς κ.λπ.) ανήκουν στις αρμοδιότητες των ΕΠΑ, που είναι οι άμεσοι εργοδότες.

Έκτο κίνητρο είναι ότι οι ΕΠΑ, καθώς και οι εργολαβικές επιχειρήσεις, μπορούν να βοηθήσουν τις επιχειρήσεις-πελάτες τους να ελέγξουν αποτελεσματικότερα την εργατική δύναμη, αφού σε κάποιες περιπτώσεις είναι πιθανό να λειτουργήσουν ως μηχανισμοί πειθαρχίας ή απειλής για τους μόνιμους εργαζομένους τους, παρακάμπτοντας ακόμη και τους συνδικαλιστικούς φορείς (Ζερδελής, 2017· Κυνηγοπούλου, 2015· Παπαδημητρίου, 2007· Forde and Slater, 2005).

Τέλος, στον δημόσιο τομέα το φαινόμενο της «ενοικίασης» μέσω ΕΠΑ χρησιμοποιείται –μεταξύ άλλων– και για την (τεχνητή) μείωση του εργασιακού κόστους (Eichhorst et al, σελ. 18), δεδομένου ότι ο μισθός των εργαζόμενων αυτών παρέχεται από τις ΕΠΑ και δεν υπολογίζεται ως μισθολογικό κόστος για το δημόσιο.

Από την πλευρά των «ενοικιαζόμενων» εργαζόμενων, οι οποίοι προσφέρουν εργασία μέσω των ΕΠΑ, τα βασικότερα κίνητρα που αναφέρονται στη διεθνή βιβλιογραφία είναι τα ακόλουθα:

Πρώτο κίνητρο είναι η επιθυμία τους να εισέλθουν ή να παραμείνουν στην αγορά εργασίας. Πιο συγκεκριμένα, οι ΕΠΑ για τους «ενοικιαζόμενους» εργαζομένους μπορούν να λειτουργήσουν ως μηχανισμοί καταπολέμησης της ανεργίας και ομαλής ένταξης των νεοεισερχόμενων στην αγορά εργασίας, ένταξης στην εργασία των μαθητών/φοιτητών, ένταξης ή επανένταξης κάποιων ευπαθών κοινωνικών ομάδων (π.χ. μακροχρόνια ανέργων), αλλά και παροχής «δεύτερης» απασχόλησης στους εργαζομένους. Συνεπώς, το φαινόμενο της «ενοικίασης» εργαζομένων μέσω ΕΠΑ είναι δυνατόν να αποτελέσει γι' αυτούς μια ευκαιρία μετάβασης στην αγορά εργασίας, από την ανεργία στην προσωρινή εργασία ή επανένταξής τους (Cieltt, 2014· Eichhorst et al, 2013· ILO, 2009· Cieltt/Ecorys-Nei 2002).

Δεύτερο, επίσης, κίνητρο των εργαζομένων για την παροχή εργασίας μέσω ΕΠΑ είναι η απόκτηση επαγγελματικής εμπειρίας και κατάρτισης, προσόντα βαρύνουσας σημασίας για την ανέλιξή τους (Κυνηγοπούλου, 2015· Παπαδημητρίου, 2007· OECD, 2000). Έτσι, οι ΕΠΑ συνεισφέρουν με αυτόν τον τρόπο στην προώθηση της καριέρας και στην ενίσχυση του σχηματισμού του λεγόμενου «ανθρώπινου κεφαλαίου».

Τρίτο, είναι ότι η εύκολη κινητικότητα των «ενοικιαζόμενων» εργαζομένων μεταξύ διαφόρων επιχειρήσεων και θέσεων εργασίας μέσα σε σύντομο χρονικό διάστημα παρέχει τη δυνατότητα οι εργαζόμενοι αυτοί να έρθουν σε επαφή με διάφορες επιχειρήσεις και εργοδότες και να είναι τελικά σε θέση να προχωρήσουν στην επιλογή της επιχείρησης που θα ανταποκρίνεται στις επαγγελματικές τους φιλοδοξίες.

Τέταρτο, σε μερικές περιπτώσεις, μέσω αυτής της ευέλικτης μορφής απασχόλησης, τους παρέχεται η δυνατότητα να εναρμονίσουν την εργασία με την προσωπική ζωή, όπως είναι η οικογένεια, η εκπαίδευση κ.λπ. (Eichhorst et al, 2013· Λυμπεράκη και Δενδρινός, 2010), με την προϋπόθεση ότι οι συνθήκες εργασίας είναι ποιοτικές και ότι αυτή η μορφή απασχόλησης είναι συνειδητή (εκούσια) επιλογή των εργαζομένων.

Πέμπτο κίνητρο των «ενοικιαζόμενων» εργαζόμενων που απευθύνονται στις ΕΠΑ είναι η πεποίθησή τους ότι αυτές μπορούν να λειτουργήσουν ως δίαυλος προς

τη μόνιμη ή έστω πιο μόνιμη απασχόληση (stepping stone), με εγγυήσεις σταθερού εισοδήματος στη χρησιμοποιούσα επιχείρηση (Ζερδελής, 2017· Κυνηγοπούλου, 2015· Ciett, 2014).

Επομένως, σύμφωνα με τη βιβλιογραφία, οι «ενοικιαζόμενοι» εργαζόμενοι μπορούν να αποκομίσουν οφέλη από τις ΕΠΑ με τη μετάβασή τους όχι μόνο από την ανεργία στην προσωρινή εργασία, αλλά και από την προσωρινή απασχόληση στη μόνιμη ή έστω στην πιο μόνιμη απασχόληση και καριέρα. Με άλλα λόγια, οι ΕΠΑ είναι δυνατόν να αποτελέσουν γι' αυτούς όχημα μετάβασης από τις παθητικές στις ενεργητικές πολιτικές απασχόλησης, από την ανεργία στην εργασία. Ειδικότερα, αυτό μπορεί να συμβεί στους εργαζομένους ή στους αναζητούντες εργασία μέσω της υλοποίησης ειδικών προγραμμάτων κατάρτισης, επανένταξης και επαγγελματικού προσανατολισμού. Συνεπώς, υποστηρίζεται ότι παρέχεται στο εργατικό δυναμικό από τις ΕΠΑ αναβάθμιση των δεξιοτήτων, εξειδίκευση και περισσότερες επιλογές απασχόλησης.

Οι ΕΠΑ μέσω της σύζευξης των «ενοικιαζόμενων» με τις κατάλληλες θέσεις εργασίας στηρίζουν την επιχειρηματικότητα, επιτυγχάνουν την υψηλή παραγωγικότητα των επιχειρήσεων, συμβάλλουν στη δημιουργία νέων θέσεων εργασίας, αλλά και παραχωρούν «ενοικιαζόμενο» προσωπικό σε προσωρινές υπάρχουσες θέσεις εργασίας, συμβάλλοντας κατ' αυτόν τον τρόπο στη διατήρηση της απασχόλησης (ILO, 2015, 2013, 2009· Ciett, 2014· Eichhorst et al, 2013· Hveem, 2013· Autor, 2008· Παπαδημητρίου 2007· Gangl, 2003· Booth et al, 2002· Ciett/Ecorys-Nei, 2002).

Ωστόσο, το φαινόμενο «ενοικίασης» εργαζομένων αποτελεί μια ευνοϊκή μορφή ευελιξίας κυρίως για τις επιχειρήσεις μέσω της μείωσης του εργασιακού κόστους και της βελτίωσης της ανταγωνιστικότητάς τους. Στην πράξη, πέρα από τα περιορισμένα πλεονεκτήματα που παρέχει στους «ενοικιαζόμενους» εργαζόμενους, η πρακτική αυτή συνδέεται με μια σειρά μειονεκτημάτων, τόσο για τους «ενοικιαζόμενους» εργαζόμενους, όσο και για το τακτικό προσωπικό της χρήστριας επιχείρησης, λόγω του εργοδοτικού δυϊσμού και της κατάτμησης της αγοράς εργασίας που προκαλεί. Επίσης, οι νέες θέσεις εργασίας που δημιουργούνται είναι πολύ πιθανό να μην εντάσσονται στις ποιοτικές θέσεις που εξασφαλίζουν ασφάλεια και θελκτικά χαρακτηριστικά, όσον αφορά το επίπεδο των αμοιβών και των συνθηκών εργασίας των εργαζομένων.

Συγκεκριμένα, παρατηρείται μεγάλη μισθολογική ανισότητα και δυσμενέστερες εργασιακές συνθήκες μεταξύ των «ενοικιαζόμενων» και τακτικών εργαζόμενων στη χρήστρια επιχείρηση (Eichhorst et al, 2013· Λυμπεράκη και Δενδρινός, 2010). Αυτό συμβαίνει παρά την υιοθέτηση της Ευρωπαϊκής Οδηγίας 2008/104/EK για την εξίσωση των αμοιβών και των βασικών συνθηκών εργασίας ανάμεσα στους «ενοικιαζόμενους» και τακτικούς εργαζόμενους που απασχολούνται στην ίδια θέση εργασίας με τα αντίστοιχα προσόντα (Ζερδελής, 2017· Κυνηγοπούλου, 2015).

Αναμφισβήτητα δημιουργείται, ωστόσο, πίεση προς τα κάτω και στους μισθούς των τακτικών εργαζομένων της χρησιμοποιούσας επιχείρησης (ILO, 2015· Λυμπεράκη και Δενδρινός, 2010). Φαίνεται, λοιπόν, ότι αυτή η μορφή απασχόλησης λειτουργεί ανταγωνιστικά και απειλητικά προς τους τακτικούς εργαζόμενους, με τη μισθολογική τους υποβάθμιση καθώς και με την υποκατάσταση των μόνιμων θέσεων εργασίας από ευκαιριακό/πρόσκαιρο «ενοικιαζόμενο» προσωπικό, υπονομεύοντας γενικά το δικαίωμα των εργαζομένων και των ανέργων για πλήρη και σταθερή απασχόληση. Συνεπώς, παρατηρείται κατακερματισμός της εργατικής συνοχής και συνολική διάρρηξη του ταξικού δεσμού (Ζερδελής, 2017· Κυνηγοπούλου, 2015· Εθνική Επιτροπή για τα Δικαιώματα του Ανθρώπου, 2002).

Ακόμα, πολλές φορές οι Ε.Π.Α. προσλαμβάνουν το «ενοικιαζόμενο» προσωπικό με σύμβαση ορισμένου χρόνου με διάρκεια όσοι είναι οι μήνες παραχώρησης στη χρήστρια επιχείρηση (Ζερδελής, σελ. 21). Αυτό, όπως και η διφυής φύση της εργασίας, έχουν ως αποτέλεσμα την απομάκρυνση από τους στόχους της «ευελιξίας με ασφάλεια» (flexicurity), τη ραγδαία αύξηση των επισφαλών μορφών απασχόλησης και την ανασφάλεια των «ενοικιαζόμενων» εργαζόμενων, η οποία μπορεί να οδηγήσει στη μη διεκδίκηση των νόμιμων δικαιωμάτων τους σε περίπτωση καταστρατήγησης της εργατικής νομοθεσίας από τους εργοδότες (Ζερδελής, 2017· Στρατούλης, 2005).

Οι «ενοικιαζόμενοι» εργαζόμενοι υφίστανται συνολική διάβρωση των εργασιακών δικαιωμάτων τους μέσω της παράκαμψης και του χαμηλού επιπέδου συμμετοχής στις συλλογικές διαπραγματεύσεις, στον κοινωνικό διάλογο και στον συνδικαλισμό. Αυτό οφείλεται στη συχνή αλλαγή του εργασιακού χώρου των εργαζομένων και στον εργοδοτικό δυϊσμό (Λυμπεράκη και Δενδρινός, 2010· Heery, 2004).

Επίσης, οι ΕΠΑ, καθώς και οι χρήστριες επιχειρήσεις πολλές φορές επιβάλλουν εις βάρος των εργαζομένων όρους εργασίας που είναι αδιαφανείς. Έτσι, οι επιχειρήσεις εξασφαλίζουν ευέλικτη και φθηνή εργατική δύναμη (Κυνηγοπούλου, 2015· Στρατούλης, 2005).

Από ένα σημαντικό τμήμα της βιβλιογραφίας υποστηρίζεται ότι οι εργαζόμενοι αναγκάζονται να επιλέξουν αυτήν τη μορφή απασχόλησης λόγω της ανεργίας, της δυσκολίας εύρεσης μόνιμης απασχόλησης και της συνολικά δυσμενούς θέσης στην οποία βρίσκονται, για την εξασφάλιση ενός μικρού εισοδήματος. Αναδεικνύεται, επίσης, η ανάγκη να διερευνηθεί πιο διεξοδικά και σε μεγαλύτερο βαθμό το φαινόμενο της ενοικίασης τόσο στην Ελλάδα όσο και παγκοσμίως.

Ειδικά για την Ελλάδα, όπου η βιβλιογραφία είναι πολύ περιορισμένη, τα βασικά ερευνητικά ερωτήματα τίθενται στην κατεύθυνση της διερεύνησης των κινήτρων των εργαζομένων και των επιχειρήσεων για την προσφορά και ζήτηση εργασίας μέσω των ΕΠΑ και της επίδρασης που έχει το φαινόμενο της «ενοικίασης» στην αγορά εργασίας καθώς και στις εργασιακές σχέσεις, ιδίως κατά τη διάρκεια της κρίσης.

4. ΕΠΙΣΚΟΠΗΣΗ ΚΑΙ ΚΡΙΤΙΚΗ ΑΠΟΤΙΜΗΣΗ ΤΟΥ ΘΕΣΜΙΚΟΥ ΠΛΑΙΣΙΟΥ ΓΙΑ ΤΗΝ «ΕΝΟΙΚΙΑΣΗ» ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ ΜΕΣΩ ΕΠΑ ΣΤΗΝ ΕΥΡΩΠΑΪΚΗ ΕΝΩΣΗ ΚΑΙ ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ

4.1. *Τα εργασιακά δικαιώματα των «ενοικιαζόμενων» εργαζόμενων στην ΕΕ*

Η «ενοικίαση» εργαζομένων μέσω ΕΠΑ εμφανίζεται δειλά στην ΕΕ από τη δεκαετία του 1960 και επεκτείνεται κυρίως στις δεκαετίες του 1990 και του 2000 (Voos et al, 2013). Στη διάρκεια της πρόσφατης οξείας οικονομικής κρίσης και των «δομικών» μεταρρυθμίσεων στην αγορά εργασίας που εισήχθησαν σε διεθνές επίπεδο, άρθηκαν σε πολλές χώρες της ΕΕ οι περιορισμοί της χρήσης της «ενοικίασης» προσωπικού, με συνέπεια την απελευθέρωση της πρακτικής των «ενοικιαζόμενων» εργαζόμενων. Ωστόσο, η απελευθέρωση αυτή έγινε με την παράλληλη θέσπιση ενός προστατευτικού πλαισίου. Έτσι, σε επίπεδο Ευρωπαϊκής Ένωσης η ψήφιση της Ευρωπαϊκής Οδηγίας 2008/104/ΕΚ για την ισότητα των «ενοικιαζόμενων» εργαζόμενων κατέστη δυνατή έπειτα από τριάντα χρόνια σκληρών διαπραγματεύσεων.

Συγκεκριμένα, το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο ψήφισε τις ρυθμίσεις της Ευρωπαϊκής Οδηγίας, με σκοπό τη θέσπιση μιας κοινής Οδηγίας στις εθνικές νομοθεσίες. Στόχοι της Οδηγίας είναι η προστασία των «ενοικιαζόμενων» εργαζόμενων, η ποιότητα της προσωρινής απασχόλησης που παρέχεται μέσω των ΕΠΑ, η εξίσωση των αμοιβών και των βασικών συνθηκών εργασίας των «ενοικιαζόμενων» με αυτές του τακτικού προσωπικού, η αναγνώριση των ΕΠΑ ως εργοδοτών, η δημιουργία νέων θέσεων εργασίας από τους έμμεσους εργοδότες μέσω της σωστής λειτουργίας και συμβολής των ΕΠΑ, η διάδοση και η επέκταση των ευέλικτων μορφών απασχόλησης, η μετάβαση από την προσωρινή στη μόνιμη απασχόληση, η απαγόρευση χρησιμοποίησης της προσωρινής απασχόλησης για την κάλυψη πάγιων και διαρκών αναγκών της επιχείρησης και, τέλος, η αποτροπή της υποκατάστασης της μόνιμης από την προσωρινή απασχόληση (European Commission, 2014 b, σελ. 2). Οι προσδοκίες αυτές αναβαθμίζουν τον ρόλο των ΕΠΑ και οδηγούν τόσο τις επιχειρήσεις όσο και τους εργαζομένους στην αύξηση της ζήτησης υπηρεσιών και της παροχής εργασίας, αντίστοιχα, χωρίς αυστηρούς νομικούς περιορισμούς.

Πιο συγκεκριμένα, όσον αφορά το θεσμικό πλαίσιο της ΕΕ μέσω της ενσωμάτωσης της Ευρωπαϊκής Οδηγίας 2008/104/ΕΚ στην εθνική νομοθεσία ή στις συλλογικές διαπραγματεύσεις, αυτό αφορά: την εξίσωση των αμοιβών και των βασικών συνθηκών εργασίας των «ενοικιαζόμενων» με τους μόνιμους εργαζομένους της χρησιμοποιούσας επιχείρησης, τη γνώση της μέγιστης διάρκειας παραχώρησής τους ώστε, εάν την ξεπεράσουν, να έχουν δικαίωμα διεκδίκησης σύμβασης αορίστου χρόνου από τη χρησιμοποιούσα επιχείρηση και, τέλος, τη δυνατότητα των «ενοικιαζόμενων» να συνάψουν από την αρχή σύμβαση αορίστου χρόνου και πλήρους απασχόλησης με την ΕΠΑ.

Ειδικότερα, η «εξίσωση» στις αμοιβές και στις βασικές συνθήκες εργασίας των «ενοικιαζόμενων» εργαζόμενων από την πρώτη ημέρα απασχόλησής τους στη χρησιμοποιούσα επιχείρηση έχει θεσπιστεί στις είκοσι πέντε (25)⁸ από τις είκοσι οχτώ (28) χώρες της ΕΕ, με ορισμένες παρεκκλίσεις. Ανάμεσα σε αυτές τις χώρες είναι η Αυστρία, η Ισπανία, η Τσεχία, η Λετονία, η Δανία, η Κύπρος, η Φινλανδία, η Εσθονία, η Ρουμανία, η Βουλγαρία, η Μάλτα, η Λιθουανία και το Βέλγιο.

⁸ Όσον αφορά τις άλλες τρεις χώρες: για την Κροατία δεν υπάρχουν στοιχεία, ενώ για τη Σλοβενία και τη Σλοβακία τα στοιχεία είναι μέχρι το 2010.

Συγκεκριμένα για την Ελλάδα⁹ (βλ. αναλυτικά παρακάτω τον Πίνακα 1), την Ολλανδία και το Λουξεμβούργο «εξίσωση» στις αμοιβές υπήρχε πριν από την ένταξη της Ευρωπαϊκής Οδηγίας στον εθνικό νόμο. Με την Ευρωπαϊκή Οδηγία 2008/104 ΕΚ επιδίωξαν και την εισαγωγή της «εξίσωσης» και στις υπόλοιπες βασικές συνθήκες εργασίας. Στην Πορτογαλία, την Ιρλανδία, τη Σουηδία και τη Γερμανία η εξίσωση δεν ισχύει για τους «ενοικιαζόμενους» εργαζόμενους που έχουν υπογράψει σύμβαση αορίστου χρόνου με την ΕΠΑ. Για τους υπόλοιπους εργαζομένους με προσωρινή σύμβαση η ισότητα ισχύει.

Στη Νορβηγία, όπως έχει συμφωνηθεί στις συλλογικές συμβάσεις εργασίας, το Υπουργείο Εργασίας μπορεί να αποφασίσει εάν και σε ποια έκταση μπορεί να επιτραπεί παρέκκλιση από τις διατάξεις περί ίσης μεταχείρισης μεταξύ των «ενοικιαζόμενων» και μόνιμων εργαζόμενων. Στο δε Ηνωμένο Βασίλειο,¹⁰ μετά την παραμονή των «ενοικιαζόμενων» εργαζόμενων για δώδεκα (12) εβδομάδες στη χρησιμοποιούσα επιχείρηση, επέρχεται εξίσωση στις αμοιβές και στις βασικές συνθήκες εργασίας.

Αξιοσημείωτο είναι ότι πριν από την ψήφιση της Ευρωπαϊκής Οδηγίας στις Βουλγαρία, Ηνωμένο Βασίλειο, Δανία, Κύπρο και Λιθουανία δεν υπήρχε εθνική νομοθεσία για τους «ενοικιαζόμενους» εργαζόμενους. Συνεπώς, για τις χώρες αυτές, η έλευση της Ευρωπαϊκής Οδηγίας σηματοδότησε την αρχική νομοθεσία γι' αυτήν την ειδική κατηγορία εργαζομένων.

Αξίζει να σημειωθεί ότι στη Γαλλία και στην Πολωνία δεν προβλέπεται ενσωμάτωση της Οδηγίας, καθώς η εθνική νομοθεσία τους για την εξίσωση των «ενοικιαζόμενων» θεωρείται ότι συμμορφώνεται ήδη με την Οδηγία. Στη Γαλλία η εξίσωση αυτή αφορά την αμοιβή και την άδεια των εργαζομένων. [Ενδεικτικά για τα παραπάνω, Schomann and Guedes, 2012· Ευρωπαϊκή Οδηγία, 2008· Arrowsmith, 2006, 2009· Clauwert, 2000· Storrie, 2002· ETUI (2013-2017), Countries Reports].

Όσον αφορά τη μέγιστη διάρκεια παραχώρησης των «ενοικιαζόμενων» εργαζόμενων στη χρησιμοποιούσα επιχείρηση, αυτή ποικίλλει μεταξύ των χωρών, με

⁹ Στην Ελλάδα νομοθετικά «εξίσωση» στις αμοιβές υπήρχε από το 2001. Με την Ευρωπαϊκή Οδηγία 2008/104 ΕΚ επιδιώχθηκε η εξίσωση και στις υπόλοιπες συνθήκες εργασίας.

¹⁰ Το Ηνωμένο Βασίλειο δεν περιλαμβάνεται στις 25 χώρες εφόσον επέρχεται εξίσωση μετά τις 12 εβδομάδες. Ακόμα, στο Ηνωμένο Βασίλειο, όπως και στην Ιρλανδία, ο εργαζόμενος μπορεί να συνδέεται με *sui generis* σύμβαση, μπορεί δηλαδή να εργάζεται και ως αυτοαπασχολούμενος ή/και με σύμβαση ανεξάρτητων υπηρεσιών.

τη μικρότερη μέγιστη διάρκεια να είναι έξι (6) μήνες στην Ισπανία και τη Φινλανδία και τη μεγαλύτερη μέγιστη διάρκεια σαράντα δύο (42) μήνες στην Ολλανδία. Συγκεκριμένα, σε επιλεγμένες χώρες της ΕΕ, η μέγιστη διάρκεια στο Λουξεμβούργο και στην Πορτογαλία είναι δώδεκα (12) μήνες και στην Πολωνία δεκαοχτώ (18) μήνες. Στη Γαλλία, στη Γερμανία όπως και στο Βέλγιο η μέγιστη διάρκεια παραχώρησης είναι είκοσι τέσσερις (24) μήνες. Αρχικά στις χώρες αυτές η μέγιστη διάρκεια ήταν 18, 12 και 6 μήνες. Συνεπώς, παρατηρείται επέκταση από την αρχική μέγιστη διάρκειά τους κατά έξι (6), δώδεκα (12) και δεκαοχτώ (18) μήνες αντίστοιχα. Στην Ελλάδα, η μέγιστη διάρκεια είναι τριάντα έξι (36) μήνες, από δεκαέξι (16) μήνες αρχικά, όπως και στη Ρουμανία, από είκοσι τέσσερις (24) μήνες αρχικά. Η μέγιστη διάρκεια επεκτάθηκε από την αρχική τους, κατά είκοσι (20) και δώδεκα (12) μήνες αντίστοιχα.

Αξίζει, επίσης, να σημειωθεί ότι οι εθνικές νομοθεσίες χωρών όπως το Ηνωμένο Βασίλειο, η Ιρλανδία, η Δανία, η Σουηδία και η Αυστρία δεν θέτουν όρια στη μέγιστη διάρκεια των συμβάσεων για την παραχώρηση των «ενοικιαζόμενων» εργαζόμενων. Επιπλέον, στο Ηνωμένο Βασίλειο και στη Σουηδία δεν υπάρχουν καθόλου περιορισμοί, όχι μόνο στη διάρκεια παραχώρησης των «ενοικιαζόμενων» εργαζόμενων αλλά και σε άλλα σημαντικά χαρακτηριστικά. Η μόνη απαίτηση στη Σουηδία είναι η πρόσληψη «ενοικιαζόμενων» με πλήρη απασχόληση.

Όσον αφορά τη δυνατότητα σύναψης σύμβασης αορίστου χρόνου μεταξύ ΕΠΑ και «ενοικιαζόμενου» εργαζόμενου, αυτή παρέχεται νομοθετικά στις Ιταλία, Ισπανία, Πορτογαλία, Ελλάδα, Ιρλανδία, Σουηδία, Ολλανδία και Γερμανία. Ωστόσο, στην πράξη, οι ΕΠΑ συνάπτουν με τους «ενοικιαζόμενους» συμβάσεις ορισμένου χρόνου για περισσότερη ευελιξία των ΕΠΑ και επέκταση των ευέλικτων μορφών απασχόλησης [Ενδεικτικά, Schomann and Guedes, 2012· Arrowsmith, 2006· Clauwert, 2000· Storrie, 2002· ETUI (2013-2017), Countries Reports)].

4.2 Τα ατομικά και συλλογικά εργασιακά δικαιώματα των «ενοικιαζόμενων» εργαζόμενων στην Ελλάδα

Στην Ελλάδα, ο θεσμός της «ενοικίασης» εργαζομένων μέσω ΕΠΑ αναγνωρίστηκε επίσημα από τη νομοθεσία το 2001, με σημαντική χρονική καθυστέρηση συγκριτικά με αρκετές ευρωπαϊκές χώρες (Παπαδημητρίου, 2007· Voos et al., 2013). Η καθυστέρηση της αναγνώρισης και της νομιμοποίησης των ΕΠΑ οφειλόταν κυρίως στην επίμονη άρνηση των συνδικάτων των εργαζομένων να νομιμοποιηθεί αυτή η μορφή απασχόλησης που, κατά τη γνώμη τους, θα έπρεπε εξ αρχής να έχει απαγορευτεί (Ζερδελής, 2017· Στρατούλης, 2005). Η επέκταση της άτυπης χρήσης του φαινομένου της «ενοικίασης» εργαζομένων από τους εργοδότες και η καταστρατήγηση των εργασιακών δικαιωμάτων οδήγησε τελικά τον εθνικό νομοθέτη, με τη σύμφωνη γνώμη των συνδικάτων, να επιδιώξει τη νομιμοποίησή του.

Ωστόσο, ένας λόγος που καθυστέρησε η επέκταση του φαινομένου στην Ελλάδα, μετά τη νομιμοποίησή του ήταν και η υφιστάμενη αυστηρή νομοθεσία προστασίας της απασχόλησης με τις υψηλές αποζημιώσεις σε περίπτωση ατομικών και συλλογικών απολύσεων των μόνιμων εργαζόμενων. Επίσης, υπήρχε και σχετικά υψηλή προστασία της προσωρινής απασχόλησης με σύμβαση ορισμένου χρόνου (Ρομποτή και Φερώνας, 2016). Ωστόσο, η ένταξη της ελληνικής οικονομίας στα προγράμματα δημοσιονομικής προσαρμογής οδήγησε τον εθνικό νομοθέτη, υπό την κυριαρχία της Τρόικας (ΔΝΤ, ΕΕ, ΕΚΤ), να χαλαρώσει σε σημαντικό βαθμό το νομοθετικό πλαίσιο για την προστασία της απασχόλησης, τόσο των μόνιμων (ατομικές απολύσεις) όσο και των προσωρινών εργαζόμενων (στο ίδιο, σελ. 54-55).

Ειδικότερα, στην Ελλάδα, το εννοιολογικό και θεσμικό περιεχόμενο του φαινομένου της «ενοικίασης» εργαζομένων οριοθετήθηκε αρχικά το 2001, με τον Ν. 2956/2001 (άρθρα 20-26), και το 2003 με τον Ν. 3144/2003, καθώς και με μεταγενέστερες τροποποιήσεις το 2010, το 2012 και το 2014, αντίστοιχα, βάσει των ακόλουθων νόμων: Ν. 3846/2010, Ν. 3899/2010 (2010) και Ν. 4052/2012 (άρθρα 113-133), Ν. 4093/2012 (2012) και Ν. 4254/2014 (2014). Με τον Ν. 4052/2012 – ο οποίος τροποποιείται βάσει του Ν. 4093/2012 και του Ν. 4254/2014 – ενσωματώνονται στην ελληνική νομοθεσία οι ρυθμίσεις της Ευρωπαϊκής Οδηγίας 2008/104/ΕΚ για τα ατομικά και συλλογικά δικαιώματα των «ενοικιαζόμενων» εργαζόμενων (Για μια αναλυτική περιγραφή του θεσμικού πλαισίου στην Ελλάδα βλ.

Πίνακες 1 & 2). Πιο αναλυτικά, ο Ν. 4052/2012 αφορά την πρόβλεψη της ελάχιστης νομικής προστασίας για την «εξίσωση» των αμοιβών και των υπόλοιπων βασικών εργασιακών και ασφαλιστικών δικαιωμάτων μεταξύ των «ενοικιαζόμενων» και των μόνιμων εργαζομένων που απασχολούνται στη χρήστρια επιχείρηση στην ίδια θέση εργασίας και με τα αντίστοιχα προσόντα. (βλ. Πίνακα 1).

ΠΙΝΑΚΑΣ 1

Αρχή της ίσης μεταχείρισης και διάρκεια απασχόλησης

| Αρχή της ίσης μεταχείρισης | | Διάρκεια απασχόλησης | | |
|---|---|--|---|---|
| <p>Οι βασικοί όροι και οι συνθήκες εργασίας των «ενοικιαζόμενων» εργαζομένων είναι αυτοί/ές που θα πραγματοποιούνταν αν είχαν άμεση πρόσληψη για την ίδια θέση εργασίας από τον έμμεσο εργοδότη.</p> <p>Οι όροι αυτοί αφορούν κυρίως:</p> <p>α) τους μισθούς (ισότητα υπήρχε ήδη με το Ν. 2956/2001)</p> <p>β) τη διάρκεια του χρόνου εργασίας, τις υπερωρίες, τα διαλείμματα, τις περιόδους ανάπαυσης, τη νυκτερινή εργασία, τις άδειες και τις αργίες.</p> <p>(Ν. 4052/2012, άρθρο 117)</p> | <p>Οι διατάξεις που αφορούν: την προστασία εγκύων και γυναικών που θηλάζουν, τα δικαιώματα για την προστασία των παιδιών και νέων, καθώς και την ίση μεταχείριση ανδρών και γυναικών, για την καταπολέμηση οποιασδήποτε διάκρισης λόγω φυλής, φύλου, αναπηρίας, ηλικίας, πεποιθήσεων, που ισχύουν στους μόνιμα εργαζομένους εφαρμόζονται και στους «ενοικιαζόμενους» εργαζομένους.</p> <p>(Ν. 4052/2012, άρθρο 117)</p> | <p>Η διάρκεια της παραχώρησης του «ενοικιαζόμενου» στον έμμεσο εργοδότη, στην οποία περιλαμβάνονται και οι ενδεχόμενες ανανεώσεις που γίνονται εγγράφως, δεν επιτρέπεται να είναι μεγαλύτερη από 36 μήνες. Σε περίπτωση υπέρβασης των μηνών αυτών, η διάρκεια της «ενοικίασης» ορισμένου χρόνου μετατρέπεται σε σύμβαση αορίστου χρόνου με τον έμμεσο εργοδότη.</p> <p>(Ν. 4052/2012, άρθρο 117)</p> | <p>Αν συνεχίζεται η απασχόληση του «ενοικιαζόμενου» εργαζομένου από τον έμμεσο εργοδότη μετά τη λήξη της διάρκειας της προσωρινής απασχόλησής του ακόμα και με νέα πρόσληψη, χωρίς να μεσολαβεί διάστημα 23 ημερών, θεωρείται σύμβαση αορίστου χρόνου μεταξύ «ενοικιαζόμενου» και έμμεσου εργοδότη.</p> <p>(Ν. 4093/2012 άρθρο 1)</p> | <p>Εξαιρούνται από την αναμονή ή τον χρονικό περιορισμό των 23 ημερών οι εργαζόμενοι σε ξενοδοχειακές και επισιτιστικές επιχειρήσεις, όταν δηλαδή απασχολούνται σε κοινωνικές εκδηλώσεις, οι οποίες διαρκούν λίγες ημέρες.</p> <p>(Ν.4052/2012 άρθρο 117)</p> |

Πηγές: Δική μας επεξεργασία από τους Ν. 4052/2012 (άρθρο 117), Ν. 4093/2012 (άρθρο 1), Ευρωπαϊκή Οδηγία 2008/104/EK (άρθρο 5), καθώς και από πηγές όπως Ληξουριώτης (2013, 2015), Κουκιάδης (2013) και Μοίρα και Μυλωνόπουλος (2014).

Επίσης, ο Ν. 4052/2012 περιλαμβάνει την άρση κάποιων περιορισμών και απαγορεύσεων, καθώς και την επιβολή αυστηρότερων ρυθμίσεων για την καλύτερη προστασία των «ενοικιαζόμενων» εργαζομένων και για την εύρυθμη λειτουργία της αγοράς εργασίας. Όσον αφορά τους περιορισμούς και τις απαγορεύσεις, αυτοί αφορούν τα συνδικαλιστικά δικαιώματα και τα ζητήματα υγιεινής και ασφάλειας των εργαζομένων, καθώς και τους όρους για τις προσλήψεις-απολύσεις από την πλευρά των εργοδοτών (βλ. Πίνακα 2).

ΠΙΝΑΚΑΣ 2

Απαγορεύσεις- Περιορισμοί της «ενοικίασης» εργαζομένων

| Απεργίες | Απολύσεις | Προσλήψεις | Υγιεινή και Ασφάλεια |
|--|---|---|--|
| Όταν εργαζόμενοι απεργούν στη χρησιμοποιούσα επιχείρηση, να μην αντικαθίστανται με «ενοικιαζόμενους» εργαζόμενους των ΕΠΑ. (Ν. 4052/2012, άρθρο 116) | Όταν η χρησιμοποιούσα επιχείρηση το προηγούμενο τρίμηνο είχε αναγκασθεί να πραγματοποιήσει απολύσεις για οικονομοτεχνικούς λόγους ή το προηγούμενο εξάμηνο έκανε ομαδικές απολύσεις μεταξύ εργαζομένων ίδιων ειδικοτήτων. (Ν. 4254/2014, άρθρο 1) | Όταν η χρησιμοποιούσα επιχείρηση υπάγεται στις διατάξεις του Ν. 2190/1994 ή Ν. 2527/1997, όπως υφίστανται βάσει Ν.3845/2010. Οι διατάξεις αυτές αφορούν τις επιχειρήσεις ΟΤΑ, δημόσιες επιχειρήσεις και θυγατρικές αυτών κ.λπ. που κάνουν προσλήψεις μέσω ΑΣΕΠ. (Ν. 4052/2012, άρθρο 116) | Όταν οι συνθήκες εργασίες εγκυμονούν κινδύνους για την υγεία και την ασφάλεια των εργαζομένων. Οι εργασίες αυτές καθορίζονται με Υπουργική Απόφαση (ΥΑ) ύστερα από τη γνώμη του Συμβουλίου Υγείας και Ασφάλειας Εργαζομένων (ΣΥΑΕ) που ορίζεται στο άρθρο 26 του «Κώδικα Νόμων για την Υγεία και Ασφάλεια των εργαζομένων (Κ.Ν.Υ.Α.Ε.)». (Ν. 4052/2012, άρθρο 116) Ασφάλιση Όταν ο εργαζόμενος υπάγεται στις ειδικές διατάξεις για την ασφάλιση εργατοτεχνιτών οικοδόμων. Εξαιρούνται από αυτούς όσοι εργάζονται σε έργα με άνω των 10.000.000.00 €. (Ν.4254/2014, άρθρο 1) |

Πηγές: Δική μας επεξεργασία από τους Ν. 4052/2012 (άρθρο 116), Ν. 4254/2014 (άρθρο 1), Ευρωπαϊκή Οδηγία 2008/104/ΕΚ (άρθρο 4), Ν. 2190/1994, Ν. 2527/1997, Ν. 3845/2010, καθώς και από πηγές όπως Ληξουριώτης (2013, 2015), Κουκιάδης (2013) και Μοίρα και Μολωνόπουλος (2014).

Όσον αφορά τα συλλογικά δικαιώματα των «ενοικιαζόμενων» και συγκεκριμένα το δικαίωμα εκπροσώπησής τους, σύμφωνα με τον Ν. 4052/2012 (άρθρο 119) και την Ευρωπαϊκή Οδηγία 2008/104/EK (άρθρο 7) οι «ενοικιαζόμενοι» εργαζόμενοι συνυπολογίζονται κατά τον υπολογισμό του ορίου που απαιτείται για τη σύσταση οργάνων εκπροσώπησης των εργαζομένων στην ΕΠΑ και στη χρήστρια επιχείρηση (Ν. 4052/2012· ΕΟ 2008/104/EK).

Ωστόσο, στην Ελλάδα μέχρι το 2018 οι «ενοικιαζόμενοι» εργαζόμενοι που ανήκουν σε μία από τις δεκαπέντε (15) νόμιμα υπάρχουσες ΕΠΑ δεν έχουν σχηματίσει επιχειρησιακά σωματεία για την εκπροσώπηση εργαζομένων στις ΕΠΑ.¹¹ Πιθανολογείται ότι η απόλυτη εξάρτησή τους από τις ΕΠΑ προκαλεί ανασφάλεια και φόβο για τη διεκδίκηση των νόμιμων δικαιωμάτων τους (εργασιακά, ασφαλιστικά, συνδικαλιστικά). Επίσης, υπάρχουν ισχυρές αμφιβολίες εάν οι ενοικιαζόμενοι μπορούν τελικά να εκπροσωπηθούν από τα εργατικά σωματεία του έμμεσου εργοδότη λόγω της συχνής αλλαγής εργασιακού χώρου και της κατάτμησης της εργοδοτικής ιδιότητας. Αυτά τα χαρακτηριστικά καθιστούν οποιαδήποτε προσπάθεια διαπραγμάτευσης μεταξύ εργαζομένων και εργοδοτών μη εφικτή.

4.3. Κριτική προσέγγιση του θεσμικού πλαισίου για την «ενοικίαση» εργαζόμενων στην Ευρωπαϊκή Ένωση και στην Ελλάδα

Η ψήφιση μιας κοινής Ευρωπαϊκής Οδηγίας (ΕΟ) και η ενσωμάτωσή της στους εθνικούς νόμους των κρατών-μελών έγινε με μεγάλη καθυστέρηση, τόσο σε επίπεδο Ευρωπαϊκής Ένωσης όσο και στην Ελλάδα.

Στην Ελλάδα οι μεταρρυθμίσεις του πρόσφατου Ν. 4052/2012, όπως τροποποιήθηκε βάσει του Ν. 4093/2012 και του Ν. 4254/2014, δεν συνάδουν με τους κύριους διακηρυγμένους στόχους της Ευρωπαϊκής Οδηγίας για την προσωρινή απασχόληση των εργαζομένων και τη μη υποκατάσταση της μόνιμης από την προσωρινή απασχόληση (Ζερδελής, 2017 Ν. 4052/2012 Κουκιάδης, 2012 Ευρωπαϊκή Οδηγία, 2008/104/EK). Συγκεκριμένα, η άρση του περιορισμού του αριθμού των ανανεώσεων, η κατάργηση του άρθρου 122 του Ν. 4052/2012 από τον Ν. 4254/2014 για τη ζήτηση «ενοικιαζόμενων» εργαζομένων μόνο για έκτακτες και

¹¹ Αξίζει να σημειωθεί η ίδρυση, το 2013, του Συλλόγου Δανειζόμενου Προσωπικού Τραπεζικού Τομέα (ΣΥΔΑΠΠΤ) που έχει ως μέλη του εργαζόμενους στον τραπεζικό τομέα με δανεισμό. Ωστόσο, στόχος του κλαδικού σωματείου είναι να καλύψει κάθε είδους εργαζομένους που εργάζονται με έμμεση μορφή απασχόλησης.

πρόσκαιρες ανάγκες, η μείωση του χρονικού διαστήματος μεταξύ δύο (2) παραχωρήσεων από σαράντα πέντε (45) (Ν. 4052/2012) σε είκοσι τρεις (23) ημερολογιακές ημέρες (Ν. 4093/2012), η δυνατότητα, δηλαδή, υπογραφής νέας σύμβασης προσωρινής απασχόλησης σε είκοσι τρεις (23) ημέρες για την παραχώρηση του ίδιου «ενοικιαζόμενου» εργαζόμενου στον ίδιο έμμεσο εργοδότη, καθώς και το εξαιρετικά μεγάλο χρονικό διάστημα της διάρκειας παραχώρησής του, έως τριάντα έξι (36) μήνες, αποτελούν ισχυρές ενδείξεις για τη συχνή χρήση υπηρεσιών των ίδιων εργαζομένων από τους εργοδότες μέσα σε σύντομο χρονικό διάστημα και την υποκατάσταση της μόνιμης απασχόλησης από την «ενοικίαση» προσωπικού για την κάλυψη πάγιων και διαρκών αναγκών της επιχείρησης.

Από τα παραπάνω προκύπτει ότι ο ίδιος ο εθνικός νομοθέτης στην Ελλάδα τείνει να άρει τον χαρακτήρα της προσωρινής απασχόλησης, με τη διαρκή επέκταση της διάρκειάς της και τη χρήση της προσωρινής απασχόλησης για κάλυψη πάγιων και διαρκών αναγκών. Επίσης, στην Ελλάδα ο αποφασιστικός ρόλος που έχει ο εθνικός νομοθέτης στη διαμόρφωση της νομοθεσίας και της πολιτικής για τους «ενοικιαζόμενους» εργαζόμενους φαίνεται και από τη διατήρηση κάποιων περιορισμών σχετικά με τις υποχρεώσεις και τα δικαιώματα των εργοδοτών-εργαζομένων, καθώς και της πολιτικής για τη χρήση «ενοικιαζόμενων» εργαζομένων σε συγκεκριμένους κλάδους οικονομικής δραστηριότητας. Επομένως, εγείρονται σοβαρά ζητήματα συμβατότητας μεταξύ του ελληνικού εργατικού δικαίου και του δικαίου της Ευρωπαϊκής Ένωσης για το φαινόμενο «ενοικίασης» εργαζομένων.

Η Ευρωπαϊκή Οδηγία ορίζει την προσωρινή απασχόληση (ΕΠΑ, «ενοικιαζόμενος» εργαζόμενος, χρήστρια επιχείρηση) αφήνοντας τα Κράτη-Μέλη (ΚΜ) να καθορίσουν την ανώτερη διάρκεια παραχώρησης του «ενοικιαζόμενου» εργαζόμενου στη χρήστρια επιχείρηση (Ζερδελής, 2017 Ευρωπαϊκή Οδηγία, 2008/104/ΕΚ). Το γεγονός αυτό δεν συνάδει με τον στόχο της Οδηγίας για την προστασία της προσωρινής απασχόλησης και των «ενοικιαζόμενων» εργαζομένων. Η ύπαρξη διαφορετικών ορίων της μέγιστης διάρκειας που θέτουν τα κράτη-μέλη μπορεί να οδηγήσει σε αποδυνάμωση ή ακύρωση της προσπάθειας προστασίας, τόσο των μόνιμων όσο και των «ενοικιαζόμενων» εργαζομένων.

Στις περισσότερες χώρες της ΕΕ, όπως και στην Ελλάδα, παρατηρείται επέκταση της διάρκειας της παραχώρησης των εργαζομένων συγκριτικά με την αρχική διάρκεια. Το γεγονός αυτό μαρτυρά αφενός την αύξηση της ζήτησης για

«ενοικίαση» εργαζομένων από τους εργοδότες, αφετέρου την άρση κάποιων χρονικών περιορισμών από τον ίδιο τον νομοθέτη, εγείροντας ισχυρές αμφιβολίες ως προς την υποκατάσταση της μόνιμης από την προσωρινή απασχόληση και τη μη επίτευξη της συμβατότητας του εθνικού δικαίου των κρατών-μελών με αυτό της ΕΕ (Ζερδελής, 2017· Κυνηγοπούλου, 2015).

Από την άλλη, το αυστηρό νομοθετικό πλαίσιο προστασίας των «ενοικιαζόμενων» εργαζόμενων οδηγεί τους εργοδότες στη μετατόπιση της ζήτησης υπηρεσιών από τις ΕΠΑ προς τις εργολαβικές επιχειρήσεις. Η προτίμηση των εργοδοτών για τις εργολαβικές επιχειρήσεις προκύπτει διότι η «ενοικίαση» προσωπικού μέσω ΕΠΑ θεωρείται πλέον μια ακριβή μορφή απασχόλησης, εφόσον έχει θεσμοθετηθεί η εξίσωση των αμοιβών και των λοιπών βασικών εργασιακών δικαιωμάτων των «ενοικιαζόμενων» εργαζόμενων με το τακτικό προσωπικό της χρησιμοποιούσας επιχείρησης. Φαίνεται, ειδικότερα στην Ελλάδα, ότι στόχος κάποιων εργοδοτών είναι η αποφυγή των περιορισμών που θέτουν οι νόμοι 4052/2012 και 4254/2014, καθώς και η αποφυγή της ισότητας αμοιβών και λοιπών δικαιωμάτων μεταξύ των «ενοικιαζόμενων» και των τακτικών εργαζόμενων που προβλέπουν οι νόμοι 4052/2012 και 4093/2012 για την προσωρινή απασχόληση.

Έτσι, οι εργαζόμενοι μέσω εργολαβικών επιχειρήσεων, παρότι εργάζονται με σύμβαση εξαρτημένης εργασίας στην εργολαβική επιχείρηση, δεν έχουν τα ίδια μισθολογικά και ασφαλιστικά δικαιώματα με τους τακτικούς εργαζόμενους των άλλων επιχειρήσεων. Η περίπτωση του εργολαβικού προσωπικού, οι οποίοι εργάζονται ως βοηθοί του εργολάβου για την ολοκλήρωση του έργου στις εγκαταστάσεις του εργοδότη που παρήγγειλε το έργο (in-house outsourcing) και όχι στις εγκαταστάσεις του εργολάβου, δημιουργεί μια «γκρίζα» ζώνη μεταξύ πραγματικής εργολαβίας, «ενοικίασης» προσωπικού και «εικονικής» εργολαβίας που συγκαλύπτει παράνομο «ενοικιαζόμενο» προσωπικό. Συνεπώς, ο κοινός τόπος όπου εκτελείται η εργασία μεταξύ τακτικών, «ενοικιαζόμενων» και εργολαβικών εργαζόμενων δυσχεραίνει τη διάκριση αυτή.

Βασικό κριτήριο για τη διάκριση μεταξύ «ενοικίασης» προσωπικού και συμβάσεων έργου είναι το διευθυντικό δικαίωμα που αναγνωρίζεται από το εργατικό δίκαιο της ΕΕ. Ειδικότερα, το διευθυντικό δικαίωμα για τον εργαζόμενο μέσω εργολαβικής επιχείρησης το ασκεί ο εργολάβος που φέρει την ευθύνη του έργου, ενώ στην «ενοικίαση» προσωπικού μέσω ΕΠΑ το ασκεί η χρήστρια επιχείρηση (έμμεσος

εργοδότης). Επίσης, σημαντικά είναι και μία σειρά από άλλα στοιχεία¹² που αποτελούν σημαντικές ενδείξεις για τη διάκριση αυτή και εφαρμόζονται από αρκετές χώρες της ΕΕ που δεν έχουν κάποια συγκεκριμένη νομοθεσία (Ζερδελής, 2017· Λεβέντης, 2017· Κυνηγοπούλου, 2015).

Κατά πόσον, όμως, οι εργολαβικές επιχειρήσεις στην Ελλάδα συνάπτουν πραγματικές ή «εικονικές» συμβάσεις έργου που υποκρύπτουν παράνομη ενοικίαση προσωπικού; Επίσης, κατά πόσον το διευθυντικό δικαίωμα καθώς και τα άλλα στοιχεία αποτελούν πειστικά τεκμήρια για την ορθή αυτή διάκριση; Θεωρείται ότι υπάρχει κάποιο κενό στο ελληνικό εργατικό δίκαιο με την ανυπαρξία ενός συνόλου αντικειμενικών κριτηρίων που θα καθιστά σαφή τη διάκριση μεταξύ «ενοικίασης» προσωπικού, πραγματικής σύμβασης έργου και «εικονικής» εργολαβίας που υποκρύπτει παράνομο «ενοικιαζόμενο» προσωπικό (Ζερδελής, 2017, σελ. 128).

Τέλος, η άγνοια από την πλευρά των εργαζομένων για το γεγονός ότι οι εργολαβικές επιχειρήσεις συνήθως συνεργάζονται στενά ή αποτελούν «ζευγάρι» με μια ΕΠΑ, έχει ως συνέπεια την παραβίαση θεμελιωδών δικαιωμάτων των εργαζομένων, καθώς και τη διαδοχική εναλλαγή «ενοικίασης» εργαζομένων, πραγματικών συμβάσεων έργου και «εικονικής» εργολαβίας από τις προαναφερθείσες επιχειρήσεις (ΕΠΑ, εργολαβικές).

5. ΠΟΣΟΤΙΚΗ ΑΝΑΛΥΣΗ ΤΟΥ ΠΟΣΟΣΤΟΥ ΤΩΝ «ΕΝΟΙΚΙΑΖΟΜΕΝΩΝ» ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΣΤΗΝ ΕΕ

Η έλλειψη αξιόπιστων και συγκρίσιμων στατιστικών στοιχείων για την έκταση του φαινομένου της «ενοικίασης» εργαζομένων αποτελεί ένα σημαντικό εμπόδιο στην περαιτέρω ανάλυση. Ορθά ο Storrie (2002) αποδίδει την έλλειψη αυτή στα πρακτικά προβλήματα εύρεσης των εργαζόμενων αυτών και, κατά συνέπεια, μέτρησής τους, καθώς επίσης και στα εννοιολογικά προβλήματα που προκύπτουν από αυτή τη μέθοδο απασχόλησης.

Συγκεκριμένα, σύμφωνα με τα στοιχεία της Ciett, της Διεθνούς Συνομοσπονδίας Ιδιωτικών Επιχειρήσεων Απασχόλησης, το ποσοστό των «ενοικιαζόμενων» εργαζόμενων παγκοσμίως, για το έτος 2015 αντιπροσωπεύει το 2,2% της συνολικής

¹² Η αναλυτική περιγραφή των στοιχείων και ενδείξεων αν και είναι σημαντική ξεφεύγει απ' τούς στόχους του παρόντος άρθρου.

απασχόλησης στις Η.Π.Α., το 2% στην Ιαπωνία και το 1,7% σε παγκόσμιο επίπεδο (CIETT, 2017). Στην ΕΕ-28, σύμφωνα με τα στοιχεία της Έρευνας Εργατικού Δυναμικού (LFS) της Eurostat, για το έτος 2016 το ποσοστό των «ενοικιαζόμενων» εργαζόμενων αγγίζει το 1,7% της συνολικής απασχόλησης, ενώ στην ΕΕ-15 το 1,9% (δείτε αναλυτικά πίνακα 3, LFS, Eurostat, 2017).

ΠΙΝΑΚΑΣ 3

Οι «ενοικιαζόμενοι» εργαζόμενοι στην ΕΕ-15, 2007-2016

| «Ενοικιαζόμενοι» εργαζόμενοι (ηλικία 15-64 ετών) | ΕΕ -15 ανά μοντέλο «κοινωνικής ευημερίας» | 2007 | 2016 | Μεταβολή 2007-2016 |
|--|---|-------------|-----------|--------------------|
| | Νότιο-ευρωπαϊκό | Ποσοστό % | Ποσοστό % | Ποσοστό % |
| | Ελλάδα | 0,3 | 0,5 | 0,2 |
| | Πορτογαλία | 2,4 | 2,1 | -0,3 |
| | Ιταλία | 0,4 | 0,8 | 0,4 |
| | Ισπανία | 4,2 | 3,0 | -1,2 |
| | Φιλελεύθερο | | | |
| | Η. Βασιλείο | 0,7 (b)* | 0,5 | -0,2 |
| | Ιρλανδία | 0,8 (b) | 1,3 | 0,5 |
| | Σοσιαλδημοκρατικό | | | |
| | Δανία | 1,9 | 0,8(b) | -1,1 |
| | Σουηδία | 1,1 | 1,4 | 0,3 |
| | Φινλανδία | 1,3 (2008) | 1,8 | 0,5 (2008-2016) |
| | Ολλανδία | 3,6 | 4,1 | 0,5 |
| | Συντηρητικό-Κορπορατιστικό | | | |
| | Γερμανία | 1,9 | 2,1 | 0,2 |
| | Γαλλία | 2,6 | 2,7 | 0,1 |
| | Αυστρία | 1,8 | 2,3 | 0,5 |
| | Βέλγιο | 1,8 | 2,1 | 0,3 |
| | Λουξεμβούργο | 0,4(b) (u)* | 1,8 | 1,4 |
| | Νέα Μέλη | | | |
| | Κύπρος | - | - | - |
| | ΕΕ-28 | 1,7 | 1,7 | 0 |
| | ΕΕ-15 | 1,9 | 1,9 | 0 |

Πηγή: Δική μας επεξεργασία από τα μικροδεδομένα της LFS, Eurostat (LFS, 2017, τελευταία τροποποίηση ή πρόσβαση 9/8/17).

* (b) Ασυνέχεια στις χρονολογικές σειρές (break in times series). Τα δεδομένα που συλλέγονται σε ένα συγκεκριμένο έτος δεν είναι πλήρως συγκρίσιμα με τα στοιχεία των προηγούμενων ή/και των επόμενων ετών.

* (u) Χαμηλή αξιοπιστία (low reliability).

Πιο συγκεκριμένα, όπως παρατηρούμε στον Πίνακα 3, για το έτος 2016 το ποσοστό των «ενοικιαζόμενων» εργαζόμενων στην ΕΕ-15 ποικίλλει αισθητά μεταξύ των χωρών. Οι «ενοικιαζόμενοι» εργαζόμενοι στην Ολλανδία αντιπροσωπεύουν το 4,1% της συνολικής απασχόλησης, ενώ στην Ελλάδα και το Ηνωμένο Βασίλειο μόλις το 0,5% της συνολικής απασχόλησης.

Ειδικότερα, για το 2016 τα ποσοστά «ενοικιαζόμενων» εργαζόμενων κατά φθίνουσα σειρά στην ΕΕ-15 είναι ως εξής: Η Ολλανδία βρίσκεται στην πρώτη θέση με ποσοστό των «ενοικιαζόμενων» στο σύνολο της απασχόλησης 4,1%. Ακολουθούν σε υψηλή θέση οι «ενοικιαζόμενοι» εργαζόμενοι της Ισπανίας με 3%, της Γαλλίας με 2,7%, της Αυστρίας με 2,3% και της Γερμανίας, Πορτογαλίας και του Βελγίου με 2,1% στο σύνολο της απασχόλησης. Στη μέση της κατάταξης είναι οι «ενοικιαζόμενοι» εργαζόμενοι του Λουξεμβούργου και της Φινλανδίας με 1,8%, της Σουηδίας με 1,4% και της Ιρλανδίας με 1,3% της συνολικής απασχόλησης. Μικρότερα ποσοστά «ενοικιαζόμενων» εργαζόμενων έχουν η Ιταλία και η Δανία με 0,8% και, τέλος, η Ελλάδα και η Μ. Βρετανία με 0,5% της συνολικής απασχόλησης.

Από τη χρονιά που ξέσπασε η χρηματιστηριακή-οικονομική κρίση το 2007 στις ΗΠΑ και επεκτάθηκε στην Ευρώπη, έως το 2016, τα ποσοστά των «ενοικιαζόμενων» εργαζόμενων αυξήθηκαν στις περισσότερες χώρες της ΕΕ-15. Η αύξηση κατά το διάστημα 2007-2016 κυμαίνεται μεταξύ 0,1-1,4%. Τη μεγαλύτερη αυξητική μεταβολή στα ποσοστά «ενοικιαζόμενων» εργαζόμενων από το 2007-2016, κατά φθίνουσα σειρά, στην ΕΕ-15 σημειώνουν: το Λουξεμβούργο με 1,4%, η Αυστρία, η Ολλανδία, η Ιρλανδία και η Φινλανδία με 0,5%, η Ιταλία με 0,4%, το Βέλγιο και η Σουηδία με 0,3%, η Γερμανία και η Ελλάδα με 0,2% και, τέλος, η Γαλλία με 0,1% των «ενοικιαζόμενων» εργαζόμενων ως προς το συνολικό ποσοστό απασχόλησης. Εξάιρεση, με μείωση του ποσοστού των «ενοικιαζόμενων» εργαζόμενων, κατά την περίοδο 2007-2016, αποτελούν η Ισπανία με πτώση κατά 1,2%, η Δανία με πτώση 1,1%, η Πορτογαλία με μείωση κατά 0,3% και το Ηνωμένο Βασίλειο με μείωση 0,2%.

Σε επίπεδο της ΕΕ-28, δεν παρατηρείται μεταβολή των ποσοστών από το 2007-2016, αγγίζοντας το 1,7% και της ΕΕ-15, το 1,9% επί του συνόλου των εργαζομένων. Ωστόσο, όπως προκύπτει και από ένα τμήμα της υπάρχουσας βιβλιογραφίας (για παράδειγμα ΙΖΑ, 2013· ILO, 2015· ILO, 2009· Ζερδελής 2017· Κυνηγοπούλου, 2015· Παπαδημητρίου, 2007 κ.λπ.), θεωρούμε ότι ο αριθμός των «ενοικιαζόμενων» εργαζόμενων στην ΕΕ είναι

μεγαλύτερος από αυτόν που παρουσιάζουν τα επίσημα στοιχεία (της Eurostat και της Ciett) για μια σειρά από λόγους.

Αρχικά, οι «ενοικιαζόμενοι» εργαζόμενοι ενδέχεται να συγκαλύπτονται πίσω από το «εικονικό» εργολαβικό προσωπικό που παραχωρείται από τον εργολάβο στην χρησιμοποιούμενη επιχείρηση (in house outsourcing) για την ολοκλήρωση του έργου που του ανατέθηκε, όπως ειπώθηκε νωρίτερα. Η μείωση του κόστους που επιτυγχάνεται με αυτόν τον τρόπο, παρακάμπτοντας εύκολα τη νομοθεσία, κάνει προσφιλή τη μέθοδο αυτή, αφού ένα βασικό κίνητρο της χρήσης εργαζόμενων από εξωτερικές επιχειρήσεις ήταν και παραμένει η μείωση του εργατικού κόστους. Ωστόσο, τα ποσοστά των εργαζομένων που εργάζονται υπό τον μανδύα των συμβάσεων έργου, ενώ στην πράξη υποκρύπτουν «ενοικίαση» προσωπικού, δεν μπορούν να υπολογιστούν ξεχωριστά από την Έρευνα Εργατικού Δυναμικού, επειδή τυπικά οι εργολαβίες δεν αφορούν εργαζόμενους, αλλά την ανάληψη μέρους του συνολικού έργου μιας επιχείρησης από άλλη επιχείρηση. Επομένως, τα ποσοστά των εξαρτημένων εργαζόμενων μέσω εργολαβικών επιχειρήσεων αναμειγνύονται με τα ποσοστά των εξαρτημένων εργαζόμενων των άλλων επιχειρήσεων. Οι εργαζόμενοι αυτοί, σε κάποιες περιπτώσεις, μπορεί να είναι εξαρτημένοι εργαζόμενοι μέσω εργολαβικών επιχειρήσεων που παρέχουν υπηρεσίες ως εξωτερικοί συνεργάτες (βοηθοί εργολάβου) για την ολοκλήρωση ενός έργου σε άλλες επιχειρήσεις (inhouse outsourcing) · άλλοτε μπορεί να είναι εξαρτημένοι εργαζόμενοι εργολαβικών επιχειρήσεων που παρέχουν τις υπηρεσίες τους μέσα στις εγκαταστάσεις της εργολαβικής επιχείρησης και, σε κάποιες άλλες περιπτώσεις, μπορεί να είναι εργαζόμενοι με τη συνηθισμένη έννοια, δηλαδή εξαρτημένοι σε επιχειρήσεις, οι οποίες δεν παρέχουν υπηρεσίες έργου σε άλλες επιχειρήσεις. Επίσης, υπάρχει το ενδεχόμενο οι «ενοικιαζόμενοι» εργαζόμενοι να «κρύβονται» και σε άλλες προσωρινές, νέες ευέλικτες μορφές απασχόλησης, στις οποίες εργάζονται παράλληλα (π.χ. σύμβαση ορισμένου χρόνου αλλά και σύμβαση με ΕΠΑ). Ακόμα ενδέχεται, σπάνια βέβαια, οι «ενοικιαζόμενοι» να συγκαλύπτονται και σε συμβάσεις αορίστου χρόνου, εφόσον υπάρχει η δυνατότητα σε μερικές χώρες σύναψης σύμβασης μόνιμης απασχόλησης μεταξύ των ΕΠΑ και των «ενοικιαζόμενων» εργαζόμενων. Ωστόσο, όταν ερωτώνται από το εργατικό δυναμικό της Eurostat εάν έχουν σύμβαση με Επιχείρηση Προσωρινής Απασχόλησης, η απάντησή τους είναι αρνητική, γιατί θεωρούν την απασχόλησή τους μόνιμη σε αυτή. Για τους παραπάνω λόγους εκτιμούμε ότι οι «ενοικιαζόμενοι» εργαζόμενοι είναι σημαντικά περισσότεροι από αυτούς που εμφανίζονται στις επίσημες στατιστικές.

6. ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ

Στο παρόν άρθρο διερευνήθηκε το φαινόμενο της «ενοικίασης» εργαζομένων μέσω των Επιχειρήσεων Προσωρινής Απασχόλησης. Κύριο χαρακτηριστικό του φαινομένου αυτού είναι ο εργοδοτικός διϋσμός. Ενδιαφέροντα συμπεράσματα προκύπτουν όσον αφορά την εξέταση του θεσμικού πλαισίου σε ευρωπαϊκό επίπεδο. Μια μακρόχρονη και δυσχερής συζήτηση εντός της ΕΕ οδήγησε τελικά στην υιοθέτηση της Ευρωπαϊκής Οδηγίας 2008/104/ΕΚ για την ισότητα μεταξύ «ενοικιαζόμενων» και τακτικών εργαζόμενων. Παρόλο που η εξίσωση των αμοιβών και των βασικών όρων εργασίας έχει καθιερωθεί στις είκοσι πέντε (25) από τις είκοσι οχτώ (28) χώρες της ΕΕ, υπάρχουν, ωστόσο, σαφείς ενδείξεις ότι η ισότητα παραβιάζεται έμμεσα, μέσω άλλων μορφών απασχόλησης (π.χ. πραγματικές ή «εικονικές» εργολαβίες). Δημιουργούνται, επομένως, σοβαρές ανησυχίες για την ορθή εφαρμογή της Οδηγίας.

Όσον αφορά τη διάρκεια παραχώρησης των «ενοικιαζόμενων» εργαζόμενων, στις περισσότερες χώρες της ΕΕ παρατηρείται επέκταση του χρονικού ορίου συγκριτικά με την αρχική διάρκεια. Το γεγονός αυτό φανερώνει την αύξηση της ζήτησης για «ενοικίαση» προσωπικού από τους εργοδότες για την κάλυψη πάγιων και διαρκών αναγκών και, ταυτόχρονα, την άρση κάποιων χρονικών περιορισμών από τον ίδιο τον νομοθέτη, αλλοιώνοντας έτσι στην ουσία τον χαρακτήρα της προσωρινής απασχόλησης.

Το φαινόμενο της «ενοικίασης» εργαζομένων είναι πιθανό να αποτελεί, όπως δείχνει η διεθνής εμπειρία, μια ευνοϊκή μορφή ευελιξίας κυρίως για τις επιχειρήσεις, με βασικό κίνητρο τη μείωση του εργασιακού κόστους. Έτσι, η επέκταση της χρονικής διάρκειας και οι συνεχείς ανανεώσεις της σύμβασης πιθανόν να οδηγεί τους εργαζόμενους στην παγίδα των διαδοχικών συμβάσεων ορισμένου χρόνου, καλύπτοντας με αυτόν τον τρόπο πάγιες και διαρκείς ανάγκες της επιχείρησης, χωρίς ωστόσο την εξασφάλιση τελικά μιας μόνιμης απασχόλησης.

Τα παραπάνω δημιουργούν την ανησυχία ότι οι «ενοικιαζόμενοι» εργαζόμενοι χρησιμοποιούνται ήδη για τη μόνιμη υποκατάσταση θέσεων σταθερής απασχόλησης. Στην κατεύθυνση αυτή συμβάλλει και το κενό που υπάρχει στην Ευρωπαϊκή Οδηγία για τη διαμόρφωση μια κοινής πολιτικής στα κράτη-μέλη, όσον αφορά το όριο της διάρκειας παραχώρησης του εργαζόμενου στη χρήστρια επιχείρηση.

Τα ποσοστά των «ενοικιαζόμενων» εργαζόμενων το 2016 τόσο στην ΕΕ-28 όσο και στην ΕΕ-15, αν και είναι χαμηλά, παρουσιάζουν ανοδική τάση. Υπάρχουν μάλιστα ισχυρές

ενδείξεις ότι είναι ακόμη υψηλότερα, καθώς ενδέχεται να υποτιμώνται αρκετά, εξαιτίας των «εικονικών» συμβάσεων έργου.

Αν και είναι σημαντικός ο ρόλος των ΕΠΑ στην καταπολέμηση της ανεργίας, την εξασφάλιση ενός εισοδήματος, έστω και περιορισμένου, και την απόκτηση εργασιακής εμπειρίας για τους εργαζομένους στις περισσότερες χώρες της ΕΕ, δεν αναιρείται, ωστόσο, η συνολικά αρνητική επίδραση που ασκεί το φαινόμενο της ενοικίασης σε αυτούς, με την αύξηση των κινδύνων και τον περιορισμό των εργασιακών δικαιωμάτων. Οι νέες θέσεις εργασίας που δημιουργούνται είναι πολύ πιθανό να μην εντάσσονται στις ποιοτικές θέσεις εργασίας που εξασφαλίζουν ασφάλεια και θελκτικά χαρακτηριστικά, όσον αφορά το επίπεδο των αμοιβών και των λοιπών συνθηκών εργασίας των εργαζομένων.

Η πρακτική της «ενοικίασης» εργαζομένων μέσω των ΕΠΑ, καθώς και του πραγματικού ή «εικονικού» εργολαβικού προσωπικού που αναπτύσσεται ραγδαία, οδηγεί στην όξυνση των μισθολογικών ανισοτήτων και σε υποδεέστερες εργασιακές συνθήκες για τους εργαζόμενους αυτούς. Κατ' αυτόν τον τρόπο αυξάνονται οι εργαζόμενοι πολλαπλών ταχυτήτων, αμοιβών και συνθηκών εργασίας με τα ίδια προσόντα, την ίδια ειδικότητα και την ίδια θέση εργασίας στην ίδια επιχείρηση.

Ειδικά στην Ελλάδα, οι εμπειρικές έρευνες για τη διερεύνηση αυτού του φαινομένου είναι ανύπαρκτες, αφήνοντας ένα μεγάλο κενό στη μελέτη αυτής της κατηγορίας εργαζομένων. Είναι αναγκαίο, επομένως, να διερευνηθούν εμπειρικά τα κίνητρα τόσο των «ενοικιαζόμενων» εργαζόμενων όσο και των εργοδοτών τους και, επίσης, εάν και σε ποιο βαθμό οι νέες εξωτερικές ευέλικτες μορφές απασχόλησης (ενοικίαση, εργολαβία) υποκαθιστούν τη μόνιμη και πλήρη απασχόληση, ενισχύουν τις ευέλικτες μορφές εργασίας, αυξάνουν τη φτώχεια των εργαζομένων και επιδρούν αρνητικά στην αγορά εργασίας και τις εργασιακές σχέσεις στην Ελλάδα.

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

Ελληνόγλωσση

- Βλαστός, Σ. (2013). *Αλλαγές στις ατομικές και στις συλλογικές εργασιακές σχέσεις συνεπεία της οικονομικής κρίσεως*. Αθήνα: Σάκκουλας.
- Ζερδελής, Δ. (2017). *Ο κατ' επάγγελμα δανεισμός εργαζομένων*. Αθήνα: Νομική Βιβλιοθήκη.
- Κουκιάδης, Ι. (1974). *Τριμερείς σχέσεις εκ παροχής εργασίας*. Θεσσαλονίκη: Σάκκουλας.
- Κουκιάδης, Ι. (2005). *Εργατικό Δίκαιο. Ατομικές εργασιακές σχέσεις και το δίκαιο της ευελιξίας*. Αθήνα-Θεσσαλονίκη: Σάκκουλας.
- Κουκιάδης, Ι. (2012). *Εργατικό Δίκαιο. Ατομικές εργασιακές σχέσεις και το δίκαιο ευελιξίας της εργασίας*. Αθήνα: Σάκκουλας.
- Κουκιάδης, Ι. (2013). *Εργατικό Δίκαιο. Συλλογικές σχέσεις εργασίας*. Αθήνα: Σάκκουλας.
- Κυνηγοπούλου, Σ. (2015). *Προσωρινή απασχόληση*. Αθήνα: Νομική Βιβλιοθήκη.
- Ληξουριώτης, Ι. (2013). *Διάγραμμα Εργατικού Δικαίου. Το Εργατικό Δίκαιο σε πίνακες*. Αθήνα: Νομική Βιβλιοθήκη.
- Ληξουριώτης, Ι. (2015). *Εργατική νομοθεσία*. Αθήνα: Νομική Βιβλιοθήκη.
- Λεβέντης, Γ. (2001). Ο κατ' επάγγελμα δανεισμός εργαζομένων και οι εταιρείες προσωρινής απασχόλησης κατά τον Ν. 2956/2001. *ΔΕΝ*, σελ. 1505 επ.
- Λεβέντης, Γ. (2001). Δανεισμός εργαζομένων. *Επιθεώρηση Εργατικού Δικαίου*, 60, (21-22), σελ. 1119 επ.
- Λεβέντης, Γ. (2017). Σύμβαση έργου που υποκρύπτει δανεισμό εργαζομένων. Γνωμοδότηση. *ΔΕΝ*, σελ. 177 επ.
- Λυμπεράκη, Α. και Δενδρινός, Γ. (2010). *Ευέλικτη εργασία: Νέες μορφές και ποιότητα απασχόλησης*. Αθήνα: Εκδόσεις Κέρκυρα.
- Μοίρα, Π. και Μυλωνόπουλος, Δ. (2014). *Εργασιακές σχέσεις. Θεσμοί – Πολιτικές – Εφαρμογές*. Αθήνα: Νομική Βιβλιοθήκη.
- Παπαδημητρίου, Κ. (2007). *Η προσωρινή απασχόληση. Ο κατ' επάγγελμα δανεισμός*. Αθήνα: Σάκκουλας.
- Ρομποτή, Ε. και Φερόνας, Α. (2016). Οι επιπτώσεις της οικονομικής κρίσης στην αγορά εργασίας των χωρών υπό το καθεστώς δημοσιονομικής προσαρμογής: Μια συγκριτική ανάλυση. *Κοινωνική Πολιτική*, 5, σελ. 38-63.

Στρατούλης, Δ. (2005). *Οι εργασιακές σχέσεις στη δίνη του νεοφιλελεύθερου τυφώνα*. Αθήνα: Ελληνικά Γράμματα.

Ξενόγλωσση

Amuedo-Dorantes, C. (2000). Work transitions into and out of involuntary temporary employment in a segmented market: Evidence from Spain. *Industrial and Labor Relations Review*, 53 (2), pp. 309-325.

Arrowsmith, J. (2006). *Temporary agency work in an enlarged European Union*. Dublin-Ireland: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions.

Arrowsmith, J. (2009). *Temporary agency work and collective bargaining in the EU*. Dublin-Ireland: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (Eurofound).

Atkinson, J. (1985). *Flexibility, Uncertainty and Manpower Management*. Brighton: Institute of Manpower Studies.

Autor, D. (2008). The economics of labor market intermediation: an analytical framework. *NBER Working Paper Series. Working Paper No 14348*, pp. 1-30. <http://www.nber.org/papers/w14348>.

Autor, D. and Houseman, S. (2010). Do temporary-help jobs improve labor market outcomes for low-skilled workers? Evidence from “Work First”. *American Economic Journal: Applied Economics* 2 (3), pp. 96-128.

Booth, A. et al. (2002). Temporary jobs: Stepping stones or dead ends?. *The Economic Journal*, 112(480), pp. 189-213.

Clauwert, S. (2000). *Survey of Legislation on Temporary Agency Work*. Brussels: ETUI.

CIETT, (2014-2017). *International Confederation of Private Employment Agencies. Economic Reports*. Brussels: CIETT.

CIETT/ECORYS-NEI, (2002). *Rationale of agency work. European labour suppliers and demanders' motives to engage in agency work. Labour and Social Policy*. Rotterdam: CIETT.

Doeringer, P. and Piore, M. (1971). *Internal Labor Markets and Manpower Analysis*. Mass: DC Heath.

Eichhorst, W., Braga M. et al (2013). *The role and activities of Employment Agencies*. Germany: IZA.

- Esping Andersen, G. (1990). *The three worlds of welfare capitalism*. Oxford: Policy Press
[ελλ. έκδ.: Esping-Andersen, G. (2006). *Οι τρεις κόσμοι του καπιταλισμού της ευημερίας* (μτφ: Ά. Γολέμη, επιμ.: Μ. Πετμεζίδου). Αθήνα: Ελληνικά Γράμματα].
- ETUI (2013-2017). *The crisis and national labour law reforms: a mapping exercise. Countries Reports*. Brussels: ETUI.
- European Commission, (2014). Report from the commission to the European parliament, the Council, the European Economic and Social Committee and the Committee of the regions. On the application of Directive 2008/104/EC on temporary agency work. *Final Report*. Brussels, 21.3.2014 COM (2014) 176 final.
- Eurostat (2007-2017). Temporary Agency Workers (annual average).
- Forde, C. and Slater, G. (2005). Agency working in Britain: Character, Consequences and Regulation. *British Journal of Industrial Relations*, 43(2), pp. 249-271.
- Gangl, M. (2003). The only way is up? Employment protection and job mobility among recent entrants to European labour markets. *European Sociological Review*, 19 (5), pp. 429-449.
- Hakansson, K. and Isidorsson, T. (2012). Work organizational outcomes of the use of temporary agency workers. *Organization Studies*, 33 (4), pp. 487-505.
- Heery, E (2004). The trade union response to agency labour in Britain. *Industrial Relations Journal*, 35(5), pp.434-450.
- Hveem, J. (2013). Are temporary work agencies stepping stones into regular employment? *IZA Journal of Migration*, 2(21), pp. 1-27.
- ILO (2009). Private Employment Agencies, temporary agency workers and their contribution to the labour market. Geneva: ILO.
- ILO (2011). *Decent work country profile*. Geneva: ILO.
- IZA (2013). *The Role and Activities of Employment Agencies*. Germany: IZA.
- ILO (2013). *Towards the ILO centenary: Realities, renewal and tripartite commitment. Report of the Director – General Report 1(A), International Labour Conference, 102nd Session*. Geneva: ILO.
- ILO, (2015). *Non – standard forms of employment*. Geneva: ILO.
- OECD, (2000). *Employment Outlook*. Paris: OECD.
- Schomann, I. and Guedes, C. (2012). *Temporary agency work in the European Union. Implementation of Directive 2008/104/EC in the Member States*. Brussels: ETUI.

Storrie, D. (2002). *Temporary Agency Work in the European Union*. Luxembourg: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions.

Ulber, J. (2013). *AUG Kommentar*. Germany: Bund-Verlag.

Voos, E., Vitolos, K. et al (2013). *Temporary Agency Work and Transitions in the Labour Market. Institutional frameworks, empirical evidence, good practice and the impact of social dialogue*. Brussels: Eurociett.

Νομοθεσία – Φορείς

Ευρωπαϊκή Οδηγία 2008/104/ΕΚ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου & του Συμβουλίου περί της εργασίας μέσω εταιρείας προσωρινής απασχόλησης (19 Νοεμβρίου 2008).

Εθνική Επιτροπή Για τα Δικαιώματα του Ανθρώπου (2002). *Απόφαση για την Προσωρινή Απασχόληση*.

Ν. 2956/2001 (ΦΕΚ258/Α). *Αναδιάρθρωση ΟΑΕΔ και άλλες διατάξεις*.

Ν. 3845/2010 (ΦΕΚ 65/Α). *Μέτρα για την εφαρμογή του μηχανισμού στήριξης της ελληνικής οικονομίας από τα κράτη-μέλη της ζώνης του ευρώ και το ΔΝΤ*.

Ν. 2190/1994 (ΦΕΚ 28/Α). *Σύσταση Ανεξάρτητης Αρχής για την επιλογή προσωπικού και ρύθμιση θεμάτων διοίκησης*.

Ν. 2527/1997 (ΦΕΚ 206/Α). *Τροποποίηση και συμπλήρωση των διατάξεων του Ν. 2190/94 και άλλες διατάξεις*.

Ν. 4052/2012 (ΦΕΚ 41/Α). *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, κ.λπ.»*.

Ν. 4093/2012 (ΦΕΚ 222/Α). *Έγκριση μεσοπρόθεσμου πλαισίου δημοσιονομικής στρατηγικής 2013-2016. Επείγοντα μέτρα εφαρμογής του Ν. 4046/2012 και του μεσοπρόθεσμου πλαισίου δημοσιονομικής στρατηγικής 2013-2016*.

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

Υπουργείο Εργασίας Κοινωνικής Ασφάλισης και Κοινωνικής Αλληλεγγύης (2017). *Λίστα αδειοδοτηθεισών Ε.Π.Α.*, Αθήνα.