

Η ποιότητα των θέσεων που προσφέρονται στον τομέα ποικίλλει ευρύτατα, και πρέπει να καταβληθούν προσπάθειες προκειμένου να βελτιωθεί η γενική φήμη της εργασίας μέσω εταιρείας προσωρινής απασχόλησης. Οι εργαζόμενοι μέσω εταιρείας προσωρινής απασχόλησης χρειάζονται πράγματι προστασία και ποιοτικές θέσεις εργασίας. Παράλληλα, το κατάλληλο πλαίσιο μπορεί να δώσει τη δυνατότητα στην εργασία μέσω εταιρείας προσωρινής απασχόλησης να συμβάλλει καλύτερα στη δημιουργία θέσεων εργασίας και στην ανάπτυξη ευέλικτων μορφών εργασίας εντός της ΕΕ.

Αυτός είναι ο λόγος για τον οποίο **εκδόθηκε μια οδηγία σε επίπεδο ΕΕ τον Νοέμβριο του 2008**. Η Ευρωπαϊκή Επιτροπή είχε υποβάλει πρόταση ήδη από το 2002, αλλά οι διαπραγματεύσεις συνάντησαν δυσκολίες λόγω των πολύ διαφορετικών περιστάσεων από το ένα κράτος μέλος στο άλλο. **Πλέον, τα 27 κράτη μέλη της ΕΕ θα εγκρίνουν τις νομικές διατάξεις που είναι απαραίτητες για τη συμμόρφωση με την οδηγία έως τον Δεκέμβριο του 2011 το αργότερο.**

Η οδηγία έχει πολύ ευρύ αντικείμενο και καλύπτει κάθε οικονομικό τομέα· εντούτοις, τα κράτη μέλη μπορούν να επιλέξουν να μην την εφαρμόσουν στις σχέσεις εξαρτημένης εργασίας που συνάπτονται στο πλαίσιο επιδοτούμενου από δημόσιες αρχές προγράμματος επαγγελματικής κατάρτισης, ένταξης ή επιμόρφωσης.

Ακολουθούν τα κύρια θέματα που πραγματεύεται η οδηγία.

## Ίση μεταχείριση στους έμμεσους εργοδότες

Στη διάρκεια κάθε τοποθέτησης σε έναν έμμεσο εργοδότη και από την πρώτη ημέρα αυτής της τοποθέτησης, οι βασικοί όροι εργασίας και απασχόλησης του προσωρινά απασχολούμενου πρέπει να είναι τουλάχιστον αυτοί που θα ίσχυαν αν προσλαμβανόταν απευθείας από την εν λόγω εταιρεία για να καταλάβει την ίδια θέση εργασίας.

Στην πράξη, κάθε φορά που βρίσκονται σε ισχύ κανόνες —για παράδειγμα, νομοθεσία, διοικητικές διατάξεις ή συλλογική σύμβαση— σύμφωνα με τους οποίους οι εργαζόμενοι του έμμεσου εργοδότη δικαιούνται ορισμένο επίπεδο **αποδοχών**, η εταιρεία προσωρινής απασχόλησης θα χορηγεί στον απασχολούμενο τουλάχιστον τις ίδιες αποδοχές όπως εάν ο έμμεσος εργοδότης είχε αποφασίσει να τον/την προσλάβει απευθείας. Προφανώς, είναι πιθανό οι αποδοχές να εξαρτώνται από τα προσόντα και την πείρα.

## Λιγότεροι περιορισμοί και απαγορεύσεις σχετικά με τη χρήση της εργασίας μέσω εταιρείας προσωρινής απασχόλησης

Θέτοντας ελάχιστους κανόνες, η οδηγία βελτιώνει την προστασία των εργαζομένων μέσω εταιρείας προσωρινής απασχόλησης, επιδρώντας έτσι θετικά στην ποιότητα και την κατάσταση της προσωρινής απασχόλησης. Αυτό δικαιολογεί πιο ανοιχτή στάση έναντι της ανάπτυξης αυτής της μορφής απασχόλησης.

Στο παρελθόν, τα κράτη μέλη έχουν εισαγάγει περιορισμούς όσον αφορά τη δυνατότητα των εταιρειών να χρησιμοποιούν την προσωρινή απασχόληση: για παράδειγμα, οι τοποθετήσεις σε έμμεσους εργοδότες ήταν εφικτές μόνο για ορισμένους συγκεκριμένους λόγους ή για περιορισμένη διάρκεια, ή η χρήση της προσωρινής απασχόλησης απαγορευόταν εντελώς σε ορισμένους οικονομικούς τομείς.

**Οι απαγορεύσεις και οι περιορισμοί όσον αφορά την εργασία μέσω εταιρείας προσωρινής απασχόλησης πρέπει να επανεξεταστούν και να καταργηθούν, εκτός εάν δικαιολογούνται από λόγους γενικού ενδιαφέροντος.** Αυτοί οι λόγοι αφορούν ιδίως την προστασία των προσωρινά απασχολούμενων, τις απαιτήσεις υγείας και ασφάλειας στην εργασία ή την ανάγκη διασφάλισης της εύρυθμης λειτουργίας της αγοράς εργασίας και της αποφυγής καταχρήσεων.

## Για περισσότερες πληροφορίες

- Το κείμενο της οδηγίας 2008/104/EK του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, της 19ης Νοεμβρίου 2008, περί της εργασίας μέσω εταιρείας προσωρινής απασχόλησης:

<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2008:327:0009:0014:EL:PDF>

- Εργατικό δίκαιο της ΕΕ:

<http://ec.europa.eu/labour-law>



Υπηρεσία Εκδόσεων

© Ευρωπαϊκές Κοινότητες, 2009  
Επιτρέπεται η αναπαραγωγή με αναφορά της πηγής. Για τυχόν χρήση ή αναπαραγωγή φωτογραφιών πρέπει να χορηγηθεί άδεια απευθείας από τον/τους κάτοχο/-ους του δικαιώματος πνευματικής ιδιοκτησίας.

Printed in Belgium

ΤΥΠΩΜΕΝΟ ΣΕ ΧΑΡΤΙ ΛΕΥΚΑΣΜΕΝΟ ΧΩΡΙΣ ΧΛΩΡΙΟ

KE-31-09-122-EL-D

## Προστατεύοντας τα δικαιώματα των εργαζομένων μέσω εταιρείας προσωρινής απασχόλησης στην Ευρωπαϊκή Ένωση



## Μια οδηγία για την εργασία μέσω εταιρείας προσωρινής απασχόλησης — πού αποσκοπεί;

Συνήθως, τα μέρη σε μια σχέση εργασίας είναι δύο: ο εργοδότης και ο εργαζόμενος. Στην περίπτωση της εργασίας μέσω εταιρείας προσωρινής απασχόλησης, υπάρχει και ένα τρίτο μέρος, ο έμμεσος εργοδότης. Οι εργαζόμενοι μέσω εταιρείας προσωρινής απασχόλησης προσλαμβάνονται και πληρώνονται από μια εταιρεία προσωρινής απασχόλησης, αλλά τίθενται στη διάθεση άλλων εταιρειών σε προσωρινή βάση και εργάζονται υπό την επίβλεψή τους.

Η εργασία μέσω εταιρείας προσωρινής απασχόλησης έχει σημειώσει σταθερή άνοδο, και κατά την παρούσα περίοδο αντιπροσωπεύει περίπου **2% της συνολικής απασχόλησης στην ΕΕ**. Κάθε χρόνο, περίπου 10 εκατομμύρια άνθρωποι εργάζονται μέσω εταιρειών προσωρινής απασχόλησης σε δευτερογενή χρονική στιγμή. Το φαινόμενο είναι ιδιαίτερα διαδεδομένο στο Ηνωμένο Βασίλειο, όπου αφορά ποσοστό άνω του 4% του εργαζόμενου πληθυσμού, καθώς και στη Γαλλία, στη Γερμανία και τις Κάτω Χώρες.

Αυτή η μορφή απασχόλησης καλύπτει μια πραγματική ανάγκη των έμμεσων εργοδοτών: για παράδειγμα, τους δίνει τη δυνατότητα να διαχειριστούν περιόδους αιχμής στην παραγωγή ή να αντικαταστήσουν τους απόντες υπαλλήλους αρκετά εύκολα. Οι εργαζόμενοι εργάζονται μέσω εταιρειών προσωρινής απασχόλησης για πολύ διαφορετικούς λόγους, είτε για λίγους μήνες είτε για αρκετά χρόνια. Συχνά, αναζητούν ένα ενδιάμεσο στάδιο για πιο μόνιμες μορφές απασχόλησης ή εκτιμούν την ευελιξία που προσφέρουν οι εταιρείες προσωρινής απασχόλησης.

## Αυτό το ξέρατε;

Η εργασία μέσω εταιρείας προσωρινής απασχόλησης είναι μια πολύ γνωστή μορφή απασχόλησης σε ορισμένα κράτη μέλη στα οποία υπόκειται σε διάφορες ρυθμίσεις από τη δεκαετία του 1960 ή του 1970, για παράδειγμα, στις Κάτω Χώρες, στη Γαλλία, στη Γερμανία και το Ηνωμένο Βασίλειο. Σε ορισμένα κράτη μέλη, η εργασία μέσω εταιρείας προσωρινής απασχόλησης είναι πολύ πιο πρόσφατο φαινόμενο. Υπάρχουν επίσης μεγάλες διαφορές μεταξύ των χωρών όσον αφορά τους οικονομικούς τομείς όπου αυτή είναι πιο διαδεδομένη και στη διάρκεια των τοποθετήσεων σε έμμεσους εργοδότες: θέμα ημερών, μηνών ή ετών.



Ευρωπαϊκή Επιτροπή

## Αυτό το ξέρατε;

Οι αποδοχές δεν περιορίζονται στον βασικό μισθό: πρόκειται για πολύπλοκη έννοια και τα συστατικά στοιχεία μπορεί να διαφέρουν από το ένα νομικό σύστημα στο άλλο. Τα κράτη μέλη καθορίζουν το εύρος των αποδοχών και διευκρινίζουν αν περιλαμβάνονται επαγγελματικά συστήματα ασφάλισης, πρωτίστως συνταξιοδοτικά συστήματα, συστήματα παροχών σε περίπτωση ασθένειας ή συστήματα χρηματοδοτικής συμμετοχής.

Επίσης, η ίση μεταχείριση ισχύει για τη **διάρκεια του χρόνου εργασίας, τις υπερωρίες, τα διαλείμματα, τις περιόδους ανάπαυσης, τη νυχτερινή εργασία, τις άδειες και τις αργίες**: οι εργαζόμενοι μέσω εταιρείας προσωρινής απασχόλησης πρέπει να επωφελούνται από τους ίδιους όρους που ισχύουν για τους εργαζομένους που προσλαμβάνονται από την εταιρεία όπου εργάζονται σε καθημερινή βάση, στον βαθμό που αυτοί οι όροι θεωρούνται δεσμευτικοί για τους εργαζομένους του έμμεσου εργοδότη.

Για τις εγκύους και τις μητέρες που θηλάζουν, όσοι κανόνες ισχύουν στον έμμεσο εργοδότη σχετικά με την προστασία τους θα ισχύουν και για τις εργαζόμενες μέσω εταιρείας προσωρινής απασχόλησης. Το ίδιο ισχύει για τους κανόνες που αναφέρονται στην ίση μεταχείριση για άνδρες και γυναίκες και σε κάθε ενέργεια για την καταπολέμηση οποιασδήποτε διάκρισης λόγω φύλου, φυλετικής ή εθνοτικής καταγωγής, θρησκείας, πεποιθήσεων, αναπηρίας, ηλικίας ή γενετήσιου προσανατολισμού.

Η οδηγία επιτρέπει αποκλίσεις από την αρχή της ίσης μεταχείρισης αλλά υπό πολύ αυστηρούς όρους.

- Σε ορισμένα κράτη μέλη, οι εργαζόμενοι μέσω εταιρείας προσωρινής απασχόλησης μπορεί να δεχτούν πρόταση για σύμβαση αορίστου χρόνου από την εταιρεία προσωρινής απασχόλησης και να συνεχίσουν να αμείβονται στο διάστημα μεταξύ τοποθετήσεων. Σε ορισμένες περιπτώσεις, τα κράτη μέλη μπορεί να προβλέψουν την εξαίρεση από την αρχή των ίσων αποδοχών.
- Υπάρχουν χώρες όπου η εργασία μέσω εταιρείας προσωρινής απασχόλησης ρυθμίζεται επίσης ή κυρίως από συλλογικές συμβάσεις μεταξύ των κοινωνικών εταίρων. Έπειτα από διαβούλευση με τους κοινωνικούς εταίρους, τα κράτη μέλη μπορούν να τους παρέχουν την εναλλακτική δυνατότητα να συνάπτουν συλλογικές συμβάσεις οι οποίες θεσπίζουν ρυθμίσεις που μπορεί να διαφέρουν από την αρχή της ίσης μεταχείρισης. Η γενική προστασία των εργαζομένων μέσω εταιρείας προσωρινής απασχόλησης πρέπει να υποστηρίζεται σε κάθε περίπτωση.
- Σύμφωνα με αυστηρούς όρους και με βάση τη σύμβαση που έχουν συνάψει οι κοινωνικοί εταίροι, τα κράτη μέλη μπορούν να εισαγάγουν αποκλίσεις από την αρχή της ίσης μεταχείρισης. Σε αυτό το πλαίσιο, μπορούν να θεσπίσουν περίοδο αναμονής για την εφαρμογή της ίσης μεταχείρισης.

Σε κάθε περίπτωση, τα κράτη μέλη θα πρέπει να λάβουν μέτρα για να αποτρέψουν την κατάχρηση και ειδικότερα να αποτρέψουν τις διαδοχικές αλλαγές της θέσης απασχόλησης που αποσκοπούν σε καταστρατήγηση των διατάξεων της οδηγίας.



© iStock

## Βελτιωμένη πρόσβαση σε μόνιμη απασχόληση, συλλογικές εγκαταστάσεις και επαγγελματική κατάρτιση

Οι έμμεσοι εργοδότες συχνά επιθυμούν να προσλάβουν άτομα που εργάζονται στις εγκαταστάσεις τους μέσω εταιρείας προσωρινής απασχόλησης και έχουν αποκτήσει πείρα. Πρέπει να δίνεται κάθε ευκαιρία στους εργαζομένους μέσω εταιρείας προσωρινής απασχόλησης να βρουν μόνιμη θέση εργασίας, αν το επιθυμούν.

Προκειμένου να γίνει αυτό ευκολότερα, οι εργαζόμενοι μέσω εταιρείας προσωρινής απασχόλησης πρέπει να **ενημερώνονται για τυχόν κενές θέσεις εργασίας στον έμμεσο εργοδότη**. Επίσης, απαγορεύεται στις εταιρείες προσωρινής απασχόλησης να εμποδίζουν την πρόσληψη προσωρινά απασχολούμενων από τον έμμεσο εργοδότη μετά τη λήξη της τοποθέτησής τους ή να ζητούν αμοιβή από τους εργαζομένους ως αντάλλαγμα για την πρόσληψή τους.

Επιπλέον, από πρακτικής σκοπιάς, οι προσωρινά απασχολούμενοι έχουν τις ίδιες ανάγκες με τα μέλη του προσωπικού της εταιρείας όπου εργάζονται, ανεξάρτητα από τη διάρκεια της τοποθέτησης. Σύμφωνα με την οδηγία, οι προσωρινά απασχολούμενοι έχουν **πρόσβαση σε οποιοσδήποτε συλλογικές εγκαταστάσεις του έμμεσου εργοδότη**, ιδίως στα κυλικεία, στους παιδικούς σταθμούς και τα μεταφορικά μέσα, με τους ίδιους όρους που ισχύουν για τους εργαζομένους που απασχολούνται απευθείας από την εν λόγω εταιρεία, εκτός εάν αντικειμενικοί λόγοι δικαιολογούν διαφορετική μεταχείριση.

Επιπλέον, προκειμένου να προαχθεί η εξέλιξη της σταδιοδρομίας των προσωρινά απασχολούμενων, τα κράτη μέλη προτρέπονται να λάβουν μέτρα, συμπεριλαμβανομένης της προώθησης του κοινωνικού διαλόγου, για να βελτιώσουν την **πρόσβαση στην κατάρτιση** των προσωρινά απασχολούμενων που παρέχουν οι εταιρείες προσωρινής απασχόλησης, ακόμα και κατά τις περιόδους μεταξύ τοποθετήσεων, καθώς και την πρόσβασή τους στην κατάρτιση που παρέχεται στο προσωπικό των έμμεσων εργοδοτών.

## Εκπροσώπηση των προσωρινά απασχολούμενων και ενημέρωση των εκπροσώπων των εργαζομένων

Για τους σκοπούς της σύστασης συμβουλίων εργαζομένων, οι προσωρινά απασχολούμενοι θεωρούνται εργαζόμενοι της εταιρείας προσωρινής απασχόλησης. Ωστόσο, τα κράτη μέλη μπορούν επίσης να αποφασίσουν να τους υπολογίζουν ως εργαζομένους του έμμεσου εργοδότη.

Ο έμμεσος εργοδότης πρέπει να παρέχει κατάλληλες πληροφορίες στο συμβούλιο των εργαζομένων του σχετικά με τη χρήση εργαζομένων μέσω εταιρείας προσωρινής απασχόλησης, όταν αναφέρεται στην κατάσταση που επικρατεί εντός της επιχείρησης όσον αφορά την απασχόληση.



© iStock