



Προσωρινή εργασία μέσω ιδιωτικών γραφείων ευρέσεως εργασίας στην Ευρωπαϊκή Ένωση

Περίληψη

Το θέμα της ευελιξίας στην απασχόληση και την αγορά εργασίας έχει αποτελέσει το αντικείμενο διαλόγου μεταξύ φορέων της ευρωπαϊκής οικονομικής και κοινωνικής πολιτικής κατά την τελευταία δεκαετία. Το παρόν ενημερωτικό φυλλάδιο βασίζεται σε έρευνα που έγινε με θέμα την προσωρινή εργασία μέσω ιδιωτικών γραφείων ευρέσεως εργασίας στα 15 κράτη μέλη της Ευρωπαϊκής Ένωσης, την οποία διεξήγαγε το Ευρωπαϊκό Ίδρυμα για τη Βελτίωση των Συνθηκών Διαβίωσης και Εργασίας. Η έρευνα κατέληξε στη σύνταξη έκθεσης με τίτλο *Temporary agency work in the European Union (Προσωρινή εργασία μέσω ιδιωτικών γραφείων ευρέσεως εργασίας στην Ευρωπαϊκή Ένωση)*, η οποία παρουσιάζει ορισμένες από τις βασικές τάσεις που επικρατούν σε αυτή τη μορφή απασχόλησης και επισημαίνει τα προβλήματα και προκλήσεις που δημιουργεί για κάθε κράτος μέλος και για την Ευρωπαϊκή Ένωση στο σύνολό της.

Βασικά πορίσματα

- Η προσωρινή εργασία μέσω ιδιωτικών γραφείων ευρέσεως εργασίας ήταν η μορφή άτυπης απασχόλησης που παρουσίασε τη μεγαλύτερη άνοδο στην Ευρωπαϊκή Ένωση κατά τη δεκαετία του '90. Στα περισσότερα κράτη μέλη το ποσοστό προσωρινής εργασίας μέσω ιδιωτικών γραφείων ευρέσεως εργασίας διπλασιάστηκε, ενώ στη Δανία, Ισπανία, Ιταλία και Σουηδία πενταπλασιάστηκε.
- Μεταξύ 1,8 και 2,1 εκατ. εργαζόμενοι απασχολούνται από ιδιωτικά γραφεία ευρέσεως εργασίας στην ΕΕ, ποσοστό που αντιστοιχεί στο 1,2 έως 1,4 % του συνολικού αριθμού εργαζομένων ατόμων. Υπολογίζεται ότι 6 περίπου εκατ. άτομα απασχολούνται από ιδιωτικά γραφεία ευρέσεως εργασίας για κάποιο διάστημα κάθε χρόνο.
- Το ποσοστό προσωρινής εργασίας μέσω ιδιωτικών γραφείων ευρέσεως εργασίας διαφέρει από το ένα κράτος μέλος στο άλλο. Τρεις χώρες —οι Κάτω Χώρες, η Γαλλία και το Ηνωμένο Βασίλειο— αντιπροσωπεύουν περίπου το 70 % του συνολικού αριθμού των προσωρινά εργαζομένων μέσω ιδιωτικών γραφείων ευρέσεως εργασίας στην ΕΕ. Η Γαλλία έχει τους περισσότερους (623 000), ενώ οι Κάτω Χώρες εμφανίζουν το μεγαλύτερο ποσοστό προσωρινά εργαζομένων μέσω ιδιωτικών γραφείων ευρέσεως εργασίας επί του συνόλου των απασχολούμενων ατόμων (4 %).
- Η προσωρινή εργασία μέσω ιδιωτικών γραφείων ευρέσεως εργασίας παρατηρείται κυρίως μεταξύ νεαρών ατόμων του εργατικού δυναμικού. Οι εργαζόμενοι κάτω των 25 ετών αποτελούν το 20 με 50 % του συνολικού αριθμού προσωρινά εργαζομένων μέσω ιδιωτικών γραφείων ευρέσεως εργασίας, αλλά υπάρχουν ορισμένες ενδείξεις για ανοδική τάση του μέσου όρου ηλικίας.
- Εκτός από την περίπτωση των τριών σκανδιναβικών κρατών μελών, η πλειοψηφία των προσωρινά εργαζομένων μέσω ιδιωτικών γραφείων ευρέσεως εργασίας είναι άνδρες. Αυτό οφείλεται κυρίως στο γεγονός ότι υπάρχει μεγάλη συγκέντρωση αυτού του είδους εργασίας σε δύο κυρίως τομείς, τη βιομηχανία και τις οικοδομικές κατασκευές.
- Παρά το γεγονός ότι η προσωρινή εργασία μέσω ιδιωτικών γραφείων ευρέσεως εργασίας προσφέρει κάποια πλεονεκτήματα σε σχέση με άλλες άτυπες συμβάσεις εργασίας, στην πρακτική φαίνεται ότι είναι ακόμα πιο αβέβαιη από ό,τι, για παράδειγμα, οι συμβάσεις περιορισμένου χρόνου.
- Παρά τη νομική αρχή που ισχύει σε ορισμένα κράτη μέλη ότι οι προσωρινά εργαζόμενοι μέσω ιδιωτικών γραφείων ευρέσεως εργασίας πρέπει να απολαμβάνουν ίση μεταχείριση με τους άλλους εργαζόμενους της επιχείρησης που τους απασχολεί, υπάρχουν ενδείξεις χαμηλότερης αμοιβής για παρόμοια εργασία και διαφορετικές συνθήκες απασχόλησης όσον αφορά την αμοιβή και το χρόνο εργασίας.



Ορισμός της προσωρινής εργασίας μέσω ιδιωτικών γραφείων ευρέσεως εργασίας

Η προσωρινή εργασία μέσω ιδιωτικών γραφείων ευρέσεως εργασίας συνδυάζει στοιχεία εμπορικής και εργασιακής σύμβασης και εισάγει έναν τρίτο συμβαλλόμενο (το ιδιωτικό γραφείο ευρέσεως εργασίας) σε αυτή την παραδοσιακά διμερή συμβατική σχέση. Έτσι, για να ορίσουμε την προσωρινή εργασία μέσω ιδιωτικών γραφείων ευρέσεως εργασίας, θα λέγαμε ότι: ο προσωρινά εργαζόμενος απασχολείται από το ιδιωτικό γραφείο ευρέσεως εργασίας, το οποίο μετά από μια εμπορική σύμβαση τον εκμίσθώνει για την εκτέλεση *εργασιακών καθηκόντων στην επιχείρηση που τον χρησιμοποιεί*. Αυτός είναι ο λειτουργικός ορισμός της προσωρινής εργασίας μέσω ιδιωτικών γραφείων ευρέσεως εργασίας στα περισσότερα κράτη μέλη, με εξαίρεση την Ιρλανδία και το Ηνωμένο Βασίλειο, όπου η συμβατική κατάσταση των προσωρινά εργαζομένων είναι συχνά ασαφής.

Νομική ρύθμιση και συλλογικές διαπραγματεύσεις

Υπάρχουν δύο τρόποι ρύθμισης της προσωρινής εργασίας μέσω ιδιωτικών γραφείων ευρέσεως εργασίας, η επιχειρηματική ρύθμιση και η ρύθμιση σύμφωνα με το εργατικό δίκαιο των συμβάσεων και εργασιακών καθηκόντων. Η επιχειρηματική ρυθμίζεται βασικά μέσω διαδικασιών παροχής άδειας και ελέγχου, ενώ ορισμένες χώρες περιορίζουν το πεδίο δραστηριότητας του ιδιωτικού γραφείου ευρέσεως εργασίας απαγορεύοντας, για παράδειγμα, τις υπηρεσίες πρόσληψης. Στις περισσότερες χώρες, το εργατικό δίκαιο ρυθμίζει κυρίως την εκμίσθωση του εργαζομένου στην επιχείρηση που τον χρησιμοποιεί, παρά τη σύμβαση εργασίας. Αυτό συμβαίνει χαρακτηριστικά στην περίπτωση του Βελγίου, της Γερμανίας, της Ισπανίας, της Γαλλίας, της Ιταλίας, του Λουξεμβούργου και της Πορτογαλίας. Οι Κάτω Χώρες αποτελούν ξεχωριστό πρότυπο με περιορισμένη επιχειρηματική ρύθμιση, αλλά με αύξηση της διασφάλισης εργασίας καθώς αυξάνεται ο χρόνος απασχόλησης στο ιδιωτικό γραφείο ευρέσεως εργασίας.

Πίνακας 1 Προσωρινά εργαζόμενοι μέσω ιδιωτικών γραφείων ευρέσεως εργασίας (IGEE) στην ΕΕ, 1999

	Αριθμός προσωρινά εργαζομένων μέσω IGEE	Ποσοστό προσωρινών εργαζομένων μέσω IGEE
Βέλγιο	62 661	1,6 %
Δανία	18 639	0,7 %
Γερμανία	243 000	0,7 %
Ελλάδα	0	0,0 %
Ισπανία	109 000	0,8 %
Γαλλία	623 000	2,7 %
Ιρλανδία	9 000	0,6 %
Ιταλία	31 000	0,2 %
Λουξεμβούργο	6 065	3,5 %
Κάτω Χώρες	305 000	4,0 %
Αυστρία	24 277	0,7 %
Πορτογαλία	45 000	1,0 %
Φινλανδία	15 000	0,6 %
Σουηδία	32 000	0,8 %
Ηνωμένο Βασίλειο	557 000	2,1 %
Σύνολο ΕΕ	2 080 642	1,4 %

Πηγές: Εθνικές εκθέσεις και CIETT (2000).

Στο Ηνωμένο Βασίλειο και την Ιρλανδία επικρατεί μια διαφορετική άποψη της προσωρινής εργασίας μέσω ιδιωτικών γραφείων ευρέσεως εργασίας. Για παράδειγμα, στο Ηνωμένο Βασίλειο, οι προσωρινά εργαζόμενοι μέσω ιδιωτικών γραφείων ευρέσεως εργασίας μπορεί να θεωρηθούν ως εργαζόμενοι της επιχείρησης που τους χρησιμοποιεί ή του ιδιωτικού γραφείου ευρέσεως εργασίας ή ακόμα ως

αυτοαπασχολούμενοι. Το Ηνωμένο Βασίλειο και η Ιρλανδία έχουν περιορισμένη ειδική νομοθεσία σε ό,τι αφορά την προσωρινή εργασία μέσω ιδιωτικών γραφείων ευρέσεως, ενώ ορισμένοι νόμοι προβλέπουν ειδικές διατάξεις για τους προσωρινά εργαζόμενους μέσω ιδιωτικών γραφείων ευρέσεως εργασίας, όπως για παράδειγμα οι ρυθμίσεις που αφορούν το χρόνο εργασίας στο Ηνωμένο Βασίλειο και τις καταχρηστικές απολύσεις στην Ιρλανδία. Οι σκανδιναβικές χώρες (Δανία, Φινλανδία και Σουηδία) δεν προβλέπουν σχεδόν καθόλου ειδικές ρυθμίσεις. Η έλλειψη ειδικής νομοθεσίας σημαίνει ότι η προσωρινή εργασία μέσω ιδιωτικών γραφείων ευρέσεως εργασίας δεν αποτελεί ξεχωριστή μορφή απασχόλησης και πρέπει να ρυθμίζεται σύμφωνα με το κοινό εργατικό δίκαιο. Η Αυστρία ακολουθεί το σκανδιναβικό μοντέλο φιλελεύθερης ρύθμισης του τομέα. Εντούτοις, ειδική νομοθεσία καθιερώνει την προσωρινή εργασία μέσω ιδιωτικών γραφείων ευρέσεως ως ειδική μορφή απασχόλησης. Στην Ελλάδα, η προσωρινή εργασία μέσω ιδιωτικών γραφείων ευρέσεως εργασίας απαγορεύεται.

Καθώς από τη φύση της η προσωρινή εργασία μέσω ιδιωτικών γραφείων ευρέσεως εργασίας συνεπάγεται την τακτική αλλαγή εργασιακού περιβάλλοντος, συχνά σε ημερήσια βάση, είναι δύσκολο να εξασφαλιστούν δικαιώματα συλλογικής εκπροσώπησης για τους εργαζόμενους μέσω ιδιωτικών γραφείων ευρέσεως εργασίας. Εκτός αυτού, η παρουσία δύο εργοδότην τείνει να περιπλέξει περισσότερο την κατάσταση. Γι'αυτούς τους λόγους, οι συλλογικές διαπραγματεύσεις δεν είναι ιδιαίτερα αναπτυγμένες στις περισσότερες χώρες, με φωτεινή εξαίρεση τις Κάτω Χώρες και τη Σουηδία.

Λόγοι ανάπτυξης του τομέα

Αν και αληθεύει το γεγονός ότι ορισμένοι εργαζόμενοι εκφράζουν προτίμηση για προσωρινή εργασία μέσω ιδιωτικών γραφείων ευρέσεως εργασίας, υπάρχουν συντριπτικές ενδείξεις ότι αυτοί αποτελούν τη μειοψηφία. Η κινητήρια δύναμη που κρύβεται πίσω από την ανάπτυξη του τομέα είναι η ζήτηση που υπάρχει από τις επιχειρήσεις που χρησιμοποιούν αυτού του είδους εργαζόμενους και η δυνατότητα των ιδιωτικών γραφείων ευρέσεως εργασίας να ικανοποιήσουν αυτή τη ζήτηση. Υπάρχουν σοβαροί λόγοι που συνηγορούν στο ότι η προσωρινή εργασία μέσω ιδιωτικών γραφείων ευρέσεως εργασίας αποτελεί πολύ αποτελεσματικό μέσο οργάνωσης διάφορων τύπων οικονομικής δραστηριότητας, τόσο από επιχειρηματική όσο και από μακροοικονομική σκοπιά. Οι σημαντικότεροι λόγοι είναι οι εξής:

- Τα ιδιωτικά γραφεία ευρέσεως προσωρινής εργασίας διαχειρίζονται ένα χαρτοφυλάκιο προσφορών απασχόλησης. Αυτή η προσφορά προέρχεται από πολλές επιχειρήσεις που χρησιμοποιούν προσωρινά εργαζόμενους, οι οποίες ενδέχεται να ανήκουν σε διαφορετικούς οικονομικούς τομείς. Αυτό με τη σειρά του αυξάνει τη δυνατότητα του ιδιωτικού γραφείου ευρέσεως εργασίας να αναλάβει μεγαλύτερο επιχειρηματικό ρίσκο από άλλους εργοδότες.
- Η προσωρινή εργασία μέσω ιδιωτικών γραφείων ευρέσεως εργασίας προσφέρει στην επιχείρηση που χρησιμοποιεί τους εργαζόμενους μεγαλύτερο βαθμό αριθμητικής ευελιξίας από κάθε άλλη μορφή εργασιακής σύμβασης.
- Η προσωρινή εργασία μέσω ιδιωτικών γραφείων ευρέσεως εργασίας παρέχει μεγαλύτερη δυνατότητα εύρεσης του κατάλληλου ατόμου για τη συγκεκριμένη εργασία κατά την περίοδο απασχόλησης.
- Τα ιδιωτικά γραφεία ευρέσεως προσωρινής εργασίας παρέχουν στις επιχειρήσεις τη δυνατότητα ανάθεσης των διαδικασιών πρόσληψης σε εξωτερικό φορέα.

Ο πίνακας 2 παρουσιάζει στοιχεία από μια ευρωπαϊκή έρευνα που πραγματοποιήθηκε από τη CIETT ⁽¹⁾ (2000), τα οποία φανερώνουν ότι οι περισσότερες επιχειρήσεις που χρησιμοποίησαν προσωρινά εργαζόμενους μέσω ιδιωτικών γραφείων ευρέσεως εργασίας, το έπραξαν προκειμένου να αντικαταστήσουν μόνιμους εργαζόμενους (27 %). Άλλοι σημαντικοί λόγοι ήταν οι εποχικές διακυμάνσεις (23 %) και η μη αναμενόμενη άνοδος της ζήτησης στην απασχόληση (21 %).

⁽¹⁾ Η CIETT (Confédération internationale des entreprises de travail temporaire) είναι η διεθνής συνομοσπονδία των επιχειρήσεων προσωρινής εργασίας.

Πίνακας 2 Λόγοι χρησιμοποίησης προσωρινά εργαζομένων ατόμων μέσω ιδιωτικών γραφείων ευρέσεως εργασίας (%)

Αντικατάσταση αδειούχων	27
Εποχικές διακυμάνσεις	24
Αναπάντεχη άνοδος ζήτησης	21
Προσλήψεις	11
Αβέβαιη ανάπτυξη	9
Εξειδικευμένα καθήκοντα	4
Για να εκτελέσουν καθήκοντα μόνιμου προσωπικού για άλλο λόγο	3
Για να εκτελέσουν καθήκοντα μόνιμου προσωπικού φθηνότερα	1
Σύνολο	100

Πηγή: CIETT (2000).

Σημείωση: Σταθμισμένες απαντήσεις. Τα αριθμητικά στοιχεία βασίζονται σε συνεντεύξεις που πραγματοποίησε η CIETT το 1999 με 500 πελάτες ιδιωτικών γραφείων ευρέσεως εργασίας στη Γερμανία, στην Ισπανία, στη Γαλλία, στις Κάτω Χώρες και το Ηνωμένο Βασίλειο.

Συνθήκες εργασίας

Δύο χαρακτηριστικά στοιχεία της προσωρινής εργασίας μέσω ιδιωτικών γραφείων ευρέσεως εργασίας αποτελούν την αιτία για τις δυσμενείς εργασιακές συνθήκες που επικρατούν σε αυτή: η συχνή αλλαγή εργασιακού περιβάλλοντος στις επιχειρήσεις που χρησιμοποιούν προσωρινά εργαζόμενους και ο καταμερισμός της ευθύνης σε δύο εργοδότες.

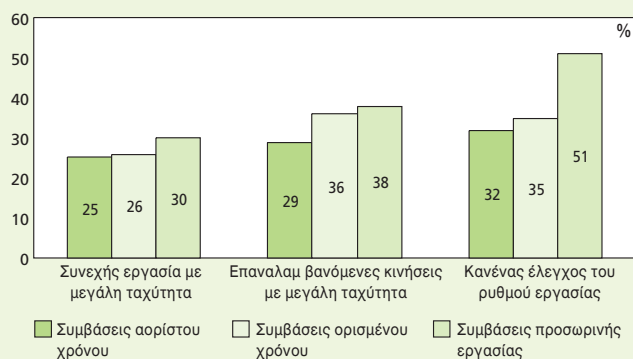
Εργασιακή αβεβαιότητα

Η προσωρινή εργασία μέσω ιδιωτικών γραφείων ευρέσεως εργασίας δεν συνδέεται απαραίτητα με εργασιακή ανασφάλεια, και αυτού του είδους η εργασία μπορεί να πραγματοποιείται στο πλαίσιο σύμβασης αορίστου χρόνου. Εντούτοις, τα εμπειρικά στοιχεία της αστάθειας του επιχειρηματικού κύκλου και της διάρκειας των συμβάσεων υποδηλώνουν ότι η προσωρινή εργασία μέσω ιδιωτικών γραφείων ευρέσεως εργασίας στα περισσότερα κράτη μέλη συσχετίζεται συχνότερα με την εργασιακή αβεβαιότητα από ό,τι, για παράδειγμα, η εργασία στο πλαίσιο συμβάσεων περιορισμένου χρόνου, και σε αυτό οφείλονται τα αρνητικά πορίσματα προηγούμενων ερευνών. Στη Γαλλία, η μέση διάρκεια απασχόλησης είναι δύο εβδομάδες. Στη Γερμανία, τα δύο τρίτα της εργασιακής απασχόλησης διαρκεί λιγότερο από τρεις μήνες και στην Αυστρία σχεδόν το ήμισυ της εργασιακής απασχόλησης διαρκεί λιγότερο από τρεις μήνες.

Κίνδυνοι υγείας και ασφάλειας

Πουθενά δεν ενδέχεται να δημιουργηθούν παρόμοια προβλήματα λόγω της ευθύνης δύο εργοδοτών και της συχνής αλλαγής εργασιακού περιβάλλοντος, όπως στα θέματα της υγείας και ασφάλειας στο χώρο εργασίας. Υπάρχει μεγάλος αριθμός ανέκδοτων ενδείξεων για κακές συνθήκες εργασίας στην προσωρινή απασχόληση μέσω ιδιωτικών γραφείων ευρέσεως εργασίας αλλά πολύ λιγότερες απτές αποδείξεις. Εντούτοις, τα περιγραφικά στατιστικά στοιχεία των συνθηκών εργασίας εμφανίζουν ότι σε ορισμένες χώρες η προσωρινή εργασία μέσω ιδιωτικών γραφείων ευρέσεως εργασίας συνδέεται με

Σχήμα 1 Συνθήκες εργασίας, ανάλογα με τη μορφή απασχόλησης



σημαντικά χειρότερες συνθήκες εργασίας (ατυχήματα και κίνδυνοι υγείας) από ό,τι άλλες μορφές απασχόλησης. Από έρευνα προέκυψε ότι αυτό συμβαίνει στην περίπτωση του Βελγίου και της Γαλλίας. Υπάρχει σημαντικά μικρότερη διαφορά μεταξύ της προσωρινής εργασίας μέσω ιδιωτικών γραφείων ευρέσεως εργασίας και άλλων μορφών απασχόλησης στο Ηνωμένο Βασίλειο και τις Κάτω Χώρες. Λεπτομερέστερα στοιχεία υπάρχουν στην τρίτη ευρωπαϊκή έρευνα για τις συνθήκες εργασίας που διεξήγαγε το ίδρυμα το 2000. Συγκριτικά με την εργασία στο πλαίσιο σύμβασης αορίστου και ορισμένου χρόνου, η προσωρινή εργασία μέσω ιδιωτικών γραφείων ευρέσεως εργασίας εμφανίζει τη χειρότερη επίδοση όσον αφορά μια σειρά δεικτών για τις συνθήκες εργασίας. Τα πορίσματα της έρευνας σχετικά με τους δείκτες έντασης της εργασίας παρουσιάζονται στο σχήμα 1.

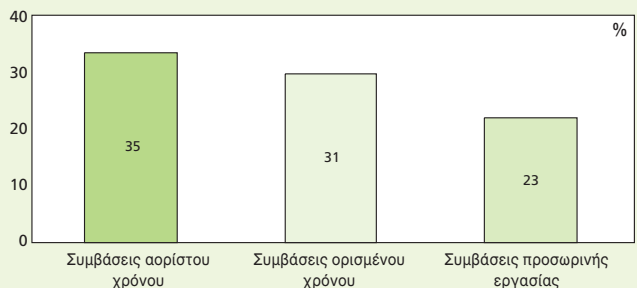
Εργασιακή αυτονομία και χρόνος εργασίας

Υπάρχουν κάποια στοιχεία, επίσης περιγραφικής φύσης, σχετικά με την έλλειψη αυτονομίας μεταξύ των προσωρινά εργαζομένων μέσω ιδιωτικών γραφείων ευρέσεως εργασίας όσον αφορά το χρόνο εργασίας και τα καθήκοντα. Οι προσωρινά εργαζόμενοι στη Γαλλία φαίνεται ότι διαθέτουν τη λιγότερη αυτονομία στο θέμα αυτό από όλα τα κράτη μέλη. Η τρίτη ευρωπαϊκή έρευνα για τις συνθήκες εργασίας δείχνει ότι οι προσωρινά εργαζόμενοι μέσω ιδιωτικών γραφείων ευρέσεως εργασίας υστερούν σε αυτές τις πτυχές σε σύγκριση με τους εργαζόμενους υπό άλλο καθεστώς απασχόλησης. Από την έρευνα επίσης προκύπτει ότι οι προσωρινά εργαζόμενοι μέσω ιδιωτικών γραφείων ευρέσεως εργασίας έχουν μικρότερο ωράριο εργασίας, περισσότερη εργασία με βάρδιες, λιγότερο χρόνο να κάνουν τη δουλειά και εκφράζουν λιγότερη ικανοποίηση όσον αφορά τις συνθήκες εργασίας σε σύγκριση με άλλους εργαζόμενους. Ως θετικό στοιχείο, η έρευνα βρίσκει ότι οι προσωρινά εργαζόμενοι μέσω ιδιωτικών γραφείων ευρέσεως εργασίας πιστεύουν λιγότερο από τους άλλους εργαζόμενους ότι η υγεία τους βρίσκεται σε κίνδυνο ή αναφέρουν προβλήματα υγείας. Υπάρχουν κάποιες ενδείξεις ότι η προσωρινή εργασία μέσω ιδιωτικών γραφείων ευρέσεως εργασίας μπορεί να παρέχει ελαστικότητα σχετικά με το ωράριο εργασίας, σύμφωνα με τις προτιμήσεις των εργαζομένων.

Κατάρτιση

Οι προσωρινά εργαζόμενοι μέσω ιδιωτικών γραφείων ευρέσεως εργασίας έχουν λιγότερες ευκαιρίες για κατάρτιση από ό,τι οι άλλοι εργαζόμενοι. Μολονότι η έρευνα δείχνει ότι οι εργοδότες χρηματοδοτούν κάποια κατάρτιση για αυτούς, αυτή είναι περιορισμένη σε σχέση με την πρόβλεψη κατάρτισης για άλλους υπαλλήλους. Η έρευνα που πραγματοποίησε το ίδρυμα στο πλαίσιο της τρίτης ευρωπαϊκής έρευνας για τις συνθήκες εργασίας αποκαλύπτει ότι οι προσωρινά εργαζόμενοι μέσω ιδιωτικών γραφείων ευρέσεως εργασίας λαμβάνουν τη λιγότερη κατάρτιση από όλες τις άλλες ομάδες εργαζομένων (βλέπε σχήμα 2).

Σχήμα 2 Εργαζόμενοι που ακολούθησαν περίοδο κατάρτισης την οποία χρηματοδότησε ή παρείχε ο ίδιος ο εργοδότης τους εντός των τελευταίων δώδεκα μηνών



Αμοιβή

Προτού να αναφέρουμε τις αρνητικές επιπτώσεις, θα πρέπει πρώτα να τονίσουμε ότι προσωρινή εργασία μέσω ιδιωτικών γραφείων ευρέσεως εργασίας ενδέχεται ορισμένες φορές να οδηγήσει σε υψηλότερη αμοιβή και καλύτερους όρους από ό,τι προβλέπει η συλλογική σύμβαση της επιχείρησης που χρησιμοποιεί τους εν λόγω εργαζόμενους. Στη Δανία και τη Σουηδία υπάρχουν ενδείξεις για υψηλότερη αμοιβή σε προσωρινά εργαζόμενους(ες) νοσοκόμους(ες)

μέσω ιδιωτικών γραφείων ευρέσεως εργασίας, αν και αυτό οφείλεται, στη Σουηδία τουλάχιστον, στην έλλειψη εργατικού δυναμικού στον τομέα της υγείας. Εκτός αυτού, υπάρχουν και άλλα παραδείγματα κρατών μελών όπου οι προσωρινά εργαζόμενοι μέσω ιδιωτικών γραφείων ευρέσεως εργασίας απολαμβάνουν καλύτερης αμοιβής και συνθηκών εργασίας στο άνω σκέλος της κλίμακας πληρωμών. Εντούτοις, υπάρχουν πολλές ενδείξεις στην περίπτωση των προσωρινά εργαζομένων μέσω ιδιωτικών γραφείων ευρέσεως εργασίας για μη εφαρμογή των κανονισμών απασχόλησης όσον αφορά την αμοιβή και το εργασιακό ωράριο, καθώς και κάποιες ενδείξεις κατάχρησης. Πρόκειται ιδίως για την περίπτωση της αμοιβής — η κύρια αιτία παραπόνων των προσωρινά εργαζομένων μέσω ιδιωτικών γραφείων ευρέσεως εργασίας (αν και δεν ισχύει για όλους). Παρά τη νομική αρχή που εφαρμόζεται σε αρκετά κράτη μέλη ότι οι προσωρινά εργαζόμενοι μέσω ιδιωτικών γραφείων ευρέσεως εργασίας πρέπει να απολαμβάνουν ίση μεταχείριση με τους άλλους εργαζόμενους της επιχείρησης που τους απασχολεί, υπάρχουν ενδείξεις χαμηλότερης αμοιβής για παρόμοια εργασία και ορισμένα παραδείγματα εξαιρετικά χαμηλής αμοιβής. Ένα μείζον θέμα, για το οποίο δεν διαθέτουμε πλήρη στοιχεία, είναι οι αμοιβές πέραν του μισθού, όπως τα δώρα και τα επιδόματα. Στην περίπτωση που οι προσωρινά εργαζόμενοι μέσω ιδιωτικών γραφείων ευρέσεως εργασίας δεν λαμβάνουν αυτού του είδους τις αμοιβές, κερδίζουν πολύ λιγότερα από τους άλλους εργαζόμενους της επιχείρησης που τους χρησιμοποιεί.

Ένα «εφαλτήριο» για κανονική απασχόληση;

Κατά τη διάρκεια της δεκαετίας του '90, τα ιδιωτικά γραφεία ευρέσεως προσωρινής εργασίας άρχισαν να χρησιμοποιούνται ως μέσο ενεργούς πολιτικής για την αγορά εργασίας, και ιδίως ως μέσο ένταξης σε αυτήν περιθωριακών ομάδων, όπως οι μακροχρόνια άνεργοι, οι δικαιούχοι κοινωνικής πρόνοιας, οι ηλικιωμένοι και οι εθνοτικές μειονότητες. Εντούτοις, δεν έχει γίνει ακόμα αξιολόγηση της αποτελεσματικότητας των εν λόγω σχεδίων ως μέσων πολιτικής για την αγορά εργασίας.

Τα διαθέσιμα στοιχεία υποδηλώνουν ότι δύο τρίτα περίπου των προσωρινά εργαζομένων μέσω ιδιωτικών γραφείων ευρέσεως εργασίας έρχονται στα γραφεία αυτά από μια άλλη απασχόληση. Μόνο λίγοι από αυτούς που προσλαμβάνονται ήταν προηγουμένως άνεργοι ή βρίσκονταν για άλλο λόγο εκτός της αγοράς εργασίας.

Περίπου το 50 % από αυτούς που εγκαταλείπουν τα ιδιωτικά γραφεία ευρέσεως προσωρινής εργασίας βρίσκουν αμέσως δουλειά και περίπου το 30 % προσλαμβάνονται από την επιχείρηση που τους χρησιμοποιούσε.

Συμπέρασμα

Ένα από τα κύρια θέματα σε όλες τις μορφές προσωρινής εργασίας είναι η εμφανής σύγκρουση μεταξύ της ευελιξίας για τους εργοδότες και της ασφάλειας στην απασχόληση για τους εργαζομένους. Αυτό μπορεί να επιλυθεί μερικώς με προσωρινή εργασία μέσω ιδιωτικών γραφείων ευρέσεως εργασίας στην περίπτωση όπου ο εργαζόμενος συνάπτει μια σύμβαση αορίστου χρόνου με το ιδιωτικό γραφείο ευρέσεως προσωρινής εργασίας και του ανατίθενται ευέλκτα καθήκοντα στην επιχείρηση που τον χρησιμοποιεί. Θα πρέπει εντούτοις να αναφερθεί ότι η ανασφάλεια που οφείλεται στην αστάθεια του επιχειρηματικού κύκλου παραμένει και ότι, επί του παρόντος, η προσωρινή εργασία μέσω ιδιωτικών γραφείων ευρέσεως εργασίας εμφανίζεται στην πράξη ως πιο αβέβαιη, για παράδειγμα, και από τις συμβάσεις εργασίας περιορισμένου χρόνου.

Εάν το κύριο πρόβλημα είναι η διατήρηση του επιπέδου αμοιβής και συνθηκών εργασίας στην επιχείρηση που χρησιμοποιεί τους προσωρινά εργαζόμενους, αυτό μπορεί να αντιμετωπιστεί με διάφορους τρόπους. Η ιδανική λύση θα ήταν αυτή που θα εξασφάλιζε ίση μεταχείριση σε όλους: ίση μεταχείριση από άποψη εταιρικού δικαίου των ιδιωτικών γραφείων ευρέσεως προσωρινής εργασίας, προκειμένου να τους δοθεί η δυνατότητα να εκμεταλλευτούν επικερδείς ευκαιρίες, οι οποίες ενδέχεται να ωφελήσουν όχι μόνο τον συγκεκριμένο τομέα, αλλά και τις επιχειρήσεις που χρησιμοποιούν εργαζόμενους και την οικονομία γενικότερα, και ίση μεταχείριση για τους προσωρινά εργαζόμενους μέσω ιδιωτικών γραφείων ευρέσεως εργασίας από πλευράς αναγνώρισης του εργασιακού καθεστώτος τους από το εργατικό δίκαιο, η οποία θα τους παρέχει το ίδιο επίπεδο εργασιακής προστασίας όπως και στους άλλους εργαζόμενους. Το τελικό στοιχείο στην ιδανική αυτή ολοκληρωμένη δέσμη πολιτικών μέτρων θα ήταν η εξασφάλιση καλών συνθηκών για τους προσωρινά εργαζόμενους μέσω ιδιωτικών γραφείων ευρέσεως εργασίας στις επιχειρήσεις που τους χρησιμοποιούν, παρέχοντάς τους ίση μεταχείριση όσον αφορά την αμοιβή και τις συνθήκες εργασίας με τους άλλους εργαζόμενους.

Το παρόν ενημερωτικό φυλλάδιο συντάχθηκε από τον κ. Donald Storrie, διευθυντή του Κέντρου Μελετών της Ευρωπαϊκής Αγοράς Εργασίας, Σουηδία, και τον κ. Ola Persson, υπεύθυνο ερευνών στο Ευρωπαϊκό Ίδρυμα για τη Βελτίωση των Συνθηκών Διαβίωσης και Εργασίας.

ΓΙΑ ΠΕΡΙΣΣΟΤΕΡΕΣ ΠΛΗΡΟΦΟΡΙΕΣ

Πληροφορίες σχετικά με την έκθεση *Temporary agency work in the European Union* (του Donald Storrie) διατίθενται στην ιστοσελίδα του ιδρύματος στη διεύθυνση: www.eurofound.ie/working/tempagency_bk.htm. Για περισσότερες πληροφορίες σχετικά με το θέμα αυτό μπορείτε να απευθυνθείτε στον κ. John Hurley, υπεύθυνο πληροφόρησης, Ευρωπαϊκό Ίδρυμα για τη Βελτίωση των Συνθηκών Διαβίωσης και Εργασίας, τηλ. (353-1) 204 32 09, E-mail: joh@eurofound.eu.int.

Πνευματικά δικαιώματα: Ευρωπαϊκό Ίδρυμα για τη Βελτίωση των Συνθηκών Διαβίωσης και Εργασίας. Επιτρέπεται η αναπαραγωγή, για σκοπούς μη εμπορικούς, εφόσον γίνεται αναφορά στην πηγή και αποστέλλεται αντίγραφο στο ίδρυμα.

Ευρωπαϊκό Ίδρυμα για τη Βελτίωση των Συνθηκών Διαβίωσης και Εργασίας

Wyattville Road, Loughlinstown, Dublin 18, Ireland

Τηλ. (353-1) 204 31 26 — Φαξ (353-1) 282 64 56/282 42 09 — E-mail: ter@eurofound.eu.int — website: www.eurofound.eu.int

EF/02/47/GR



ΥΠΗΡΕΣΙΑ ΕΠΙΣΗΜΩΝ ΕΚΔΟΣΕΩΝ
ΤΩΝ ΕΥΡΩΠΑΪΚΩΝ ΚΟΙΝΟΤΗΤΩΝ

L-2985 Luxembourg

ISBN 92-897-0196-X



9 789289 701969