

# Οι υπηρεσίες Προσωρινής Απασχόλησης ως απάντηση στις συνεχείς νομοθετικές αλλαγές στα εργασιακά

Οι νέες διατάξεις του Ν. 4611/2019, ο οποίος τέθηκε σε ισχύ τον Μάιο του 2019, αλλάζουν ριζικά τη φιλοσοφία στο εργασιακό περιβάλλον, με υψίστης σημασίας το άρθρο 48 που αφορά στην υποχρεωτική ύπαρξη βάσιμου λόγου απόλυσης από τη μεριά του εργοδότη. Εξίσου σημαντικές αλλαγές επιφέρουν τα άρθρα 50 και 53, όπου αφορούν στη μερική απασχόληση και την εκ περιτροπής εργασία, καθώς και την ετήσια κανονική άδεια, αντιστοίχως. Ακόμη, τα άρθρα 55 και 56 αναφέρονται στην υποχρέωση καταχώρισης των οχημάτων διανομής στο ΠΣ ΕΡΓΑΝΗ, όπως και την ευθύνη των εργοδοτών για την παροχή ασφάλειας στους εργαζόμενους που τα χρησιμοποιούν.

Με τις πρόσφατες αλλαγές στο εργασιακό πλαίσιο (άρθρο 48), θεσπίζεται το καθολικό δικαίωμα όλων των εργαζομένων να τους αιτιολογείται πλήρως, και με βάσιμο λόγο από τον εργοδότη, μια ενδεχόμενη απόλυση. Πιο συγκεκριμένα, ορίζεται ότι η καταγγελία της εργασιακής σχέσης θεωρείται έγκυρη μόνο αν οφείλεται σε βάσιμο λόγο και πληρούνται οι λοιπές υποχρεώσεις που ήδη υφίστανται (έγγραφος τύπος καταγγελίας, καταβολή αποζημίωσης απόλυσης, τήρηση ασφαλιστικών υποχρεώσεων εργοδότη). Επίσης, το βάρος της απόδειξης των προαναφερθέντων πλέον φέρει ο εργοδότης και όχι ο εργαζόμενος, όπως ίσχυε μέχρι σήμερα. Με τον τρόπο αυτό επιδιώκεται να μπει ένα τέλος στις ανατιολόγητες απολύσεις, έτσι ώστε να τεκμηριώνονται με βάση είτε τη συμπεριφορά ή τις ικανότητες του εργαζόμενου, είτε τις λειτουργικές ανάγκες της επιχείρησης.

Μια ακόμη σημαντική νομοθετική αλλαγή (άρθρο 53) αφορά στο κομμάτι της ετήσιας κανονικής άδειας, όπου ο εργοδότης αναγγέλλει ηλεκτρονικά στο πληροφοριακό σύστημα του Υπουργείου Εργασίας «ΕΡΓΑΝΗ». Η καταχώριση της άδειας στην ηλεκτρονική πλατφόρμα

απαιτείται να έχει πραγματοποιηθεί έως και μία ώρα μετά την έναρξή της. Αντιθέτως οι προηγούμενες σχετικές διατάξεις προέβλεπαν ότι η ετήσια κανονική άδεια καταχωρείται σε ειδικό βιβλίο που τηρούσε ο εργοδότης χωρίς την επιβολή συγκεκριμένων ασφυκτικών χρονικών ορίων.

Επιπλέον, νέες διατάξεις του νόμου (άρθρο 50) αλλάζουν τα δεδομένα που μέχρι στιγμής ίσχυαν για τη μερική απασχόληση και την εκ περιτροπής εργασία. Αν η σχετική συμφωνία δεν καταρτιστεί εγγράφως, ή αν δεν γνωστοποιηθεί εντός οκτώ ημερών από την κατάρτισή της στην οικεία Επιθεώρηση Εργασίας, τεκμαίρεται η πλήρης απασχόληση του μισθωτού.

Τέλος, μια ακόμη ρύθμιση (άρθρα 55,56) εισάγεται με την υποχρέωση των εργοδοτών να αναγγέλλουν στο «ΕΡΓΑΝΗ» τον αριθμό κυκλοφορίας των μοτοποδηλάτων ή μοτοσυκλετών, που χρησιμοποιούν οι διανομείς για τη μεταφορά και διανομή προϊόντων και αντικειμένων. Παράλληλα θεσπίζεται σειρά μέτρων για τη θωράκιση της υγείας και της ασφάλειας των μεταφορέων και διανομέων. Χαρακτηριστικά παραδείγματα αποτελούν η υποχρεωτική παροχή εξοπλισμού προστασίας και η υποχρεωτική συντήρηση των οχημάτων. Στην περίπτωση που ο εργαζόμενος κάνει χρήση δικού του οχήματος, προβλέπεται η υποχρεωτική καταβολή ποσού ίσου με το 15% του νόμιμου κατώτατου μισθού στον εργαζόμενο, για τη συντήρηση του οχήματος.

Οι προαναφερθείσες αλλαγές επιφέρουν μεγάλη αύξηση στον όγκο εργασιών των τμημάτων Ανθρώπινου Δυναμικού. Πιο συγκεκριμένα, καλούνται να εντάξουν στην καθημερινότητά τους εργασίες, οι οποίες προηγουμένως δεν απαιτούνταν, και μάλιστα να τις υλοποιούν σε εξαιρετικά στενά χρονικά πλαίσια. Η ανελαστικότητα αυτή στερεί από τα

## H ICAP EMPLOYMENT SOLUTIONS

- ✓ Δραστηριοποιείται στην ελληνική αγορά από το 1999 (αρχικά ως ActionPlan) και καλύπτει τις αγορές της Ελλάδας, της Βουλγαρίας, της Ρουμανίας και της Κύπρου.
- ✓ Έχει συνάψει στρατηγικές συνεργασίες με κορυφαίες εταιρείες, όπως η NorthgateArinso, διεθνής εταιρεία στον τομέα του Outsourcing, με καινοτόμες λύσεις μέσω της αξιοποίησης αποδοτικότερων διαδικασιών και αποτελεσματικότερης τεχνολογίας.
- ✓ Έχει αναπτύξει υπηρεσίες που της αποδίδουν ένα σημαντικό ανταγωνιστικό πλεονέκτημα, όπως το σύστημα πρόβλεψης αναγκών σε προσωπικό, οι αυτοματοποιημένες διαδικασίες εύρεσης υποψηφίων, το πολυδιάστατο σύστημα μέτρησης απόδοσης και παρακολούθησης, οι ολοκληρωμένες διαδικασίες δημιουργίας εφοδιαστικής αλυσίδας ταλέντων.

Ο Θεόδωρος Τόλλης,  
Εκτελεστικός Διευθυντής της  
ICAP Employment Solutions,  
Πρόεδρος της ΕΝΙΔΕΑ (Ένωση  
Ιδιωτικών Εταιρειών Απασχόλη-  
σης), μέλος του WEC (World  
Employment Confederation),  
μαζί με την ομάδα του μας  
παρουσιάζουν τις πρόσφατες  
αλλαγές στα εργασιακά θέματα  
και πώς αυτές διευκολύνουν τη  
χρήση της Προσωρινής  
Απασχόλησης.



**Θεόδωρος Τόλλης**  
Executive Director  
ICAP Employment Solutions



**Ιωάννα Μπερτζέμη**  
Payroll Manager  
ICAP Employment Solutions



**Μυρτώ Σταματοπούλου**  
HR Client Relationship  
Consultant  
ICAP Employment Solutions

τμήματα Ανθρώπινου Δυναμικού τη δυνατότητα να επενδύσουν στην ανάπτυξη στρατηγικών και πολιτικών διαχείρισης των Ανθρώπινων πόρων του οργανισμού τους, καθώς και σε άλλα πιο παραγωγικά ζητήματα, τα οποία συμβάλλουν στην ανάπτυξη και βιωσιμότητα των επιχειρήσεων. Δεδομένου ότι οι άνθρωποι αποτελούν το σημαντικότερο κεφάλαιο κάθε οργανισμού, ο ανθρωποκεντρικός προσανατολισμός της επιχείρησης και η ενίσχυση της συνεισφοράς των εργαζομένων της καθίσταται ολοένα και περισσότερο σημαντική.

Στο σημείο αυτό οι εργοδότες βρίσκουν σύμμαχό τους την ICAP Employment Solutions, η οποία, ως αδειοδοτημένη εταιρεία προσωρινής απασχόλησης, είναι σε θέση να βοηθήσει τις επιχειρήσεις να προσαρμοστούν πιο εύκολα και γρήγορα στις συνεχείς αλλαγές των εργασιακών θεμάτων.

Συγκεκριμένα, μπορεί να τις απαλλάξει από μεγάλο φόρτο εργασίας που προκύπτει από το νέο νομοθετικό πλαίσιο, καθώς αναλαμβάνει την υλοποίηση των διαχειριστικών θεμάτων, τα οποία δεν προσδίδουν αξία στην ανάπτυξη του ανθρώπινου δυναμικού. Με τον τρόπο αυτό τις επιτρέπει να προσανατολιστούν από τα διαδικαστικά στα ουσιαστικά ζητήματα που τις απασχολούν.

Ένα ακόμα από τα σημαντικά οφέλη που μπορεί να προσφέρει η ICAP Employment Solutions, είναι ότι με το μεγάλο πλήθος ανανεούμενων συμβάσεων που έχει τη δυνατότητα να συνάπτει μέσα σε διάρκεια τριών ετών, παρέχει τη δυνατότητα στις επιχειρήσεις να παρακάμψουν τον πρόσφατο σκόπελο, όπου ο εργοδότης οφείλει πλέον να παρουσιάσει ένα βασίσιμο λόγο απόλυσης.

Η ICAP Employment Solutions παρακολουθεί και ενημερώνεται συνεχώς για όλες τις αλλαγές, διασφαλίζοντας την τήρηση όλων των υποχρεώσεων του εργοδότη απέναντι στον εργαζόμενο και στο κράτος, θωρακίζοντας τις εταιρείες - πελάτες της από πιθανά λάθη και πρόστιμα. Με τον τρόπο αυτό, δεν απαιτείται από τις εταιρείες η διεξοδική ενασχόληση και παρακολούθηση αυτών των θεμάτων, καθώς οι διαδικασίες απλοποιούνται σημαντικά.

## Οφέλη προσωρινής απασχόλησης

### Για τον Υποψήφιο/Εργαζόμενο

- Διαμόρφωση ενεργού και παραγωγικού εργασιακού προφίλ
- Δυνατότητα πρόσβασης στην αγορά εργασίας
- Δυνατότητα εργασίας σε ευέλικτα ωράρια
- Εξασφάλιση ασφαλιστικής και συνταξιοδοτικής κάλυψης
- Αξιοκρατική διαχείριση
- Διεύρυνση του επικοινωνιακού διαλόγου με εργοδότες και πολιτεία.

### Για την Εταιρεία

- Αποφυγή αιτιολόγησης απόλυσης, μέσω πολλαπλών ανανεούμενων συμβάσεων
- Άμεση διαθεσιμότητα έμπειρου και εξειδικευμένου προσωπικού
- Έγκαιρη κάλυψη μόνιμων και εποχιακών θέσεων εργασίας
- Αποτελεσματική διαχείριση προσωπικού (έκδοση αναφορών και προβλέψεων)
- Ελεγχόμενη διαχείριση κόστους μισθοδοσίας (budgeting)
- Ευελιξία στις μεταβολές της αγοράς και αποφυγή λαθών και προστίμων
- Απλοποίηση διαδικασιών (απαλλαγή από διαδικασίες μισθολογικών και ασφαλιστικών υποχρεώσεων).

### Για το Κράτος

- Μείωση της ανεργίας και ενδυνάμωση της νεανικής απασχόλησης
- Ενίσχυση ασφαλιστικών εισφορών
- Ποικιλία μορφών απασχόλησης και συμβάσεων
- Καταπολέμηση αδήλωτης εργασίας
- Ενίσχυση νόμιμων εργασιακών συνθηκών
- Υποστήριξη της κοινωνικής συνοχής.