



Ελληνική Δημοκρατία
Τεχνολογικό Εκπαιδευτικό
Ίδρυμα Ηπείρου

Διοίκηση Ανθρώπινων Πόρων

Ενότητα 3: Εσωτερική και Εξωτερική Προσέλκυση ταλέντων και
Έκτακτου Εργατικού Δυναμικού
Ειρήνη Τριάρχη



Ευρωπαϊκή Ένωση
Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο



ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ ΠΑΙΔΕΙΑΣ & ΘΡΗΣΚΕΥΜΑΤΩΝ, ΠΟΛΙΤΙΣΜΟΥ & ΑΘΛΗΤΙΣΜΟΥ
ΕΙΔΙΚΗ ΥΠΗΡΕΣΙΑ ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗΣ

Με τη συγχρηματοδότηση της Ελλάδας και της Ευρωπαϊκής Ένωσης



ΕΥΡΩΠΑΪΚΟ ΚΟΙΝΩΝΙΚΟ ΤΑΜΕΙΟ

Ανοιχτά Ακαδημαϊκά Μαθήματα στο ΤΕΙ Ηπείρου



ΤΕΙ ΗΠΕΙΡΟΥ



Τμήμα: Λογιστικής και Χρηματοοικονομικής

Τίτλος Μαθήματος: Διοίκηση Ανθρώπινων Πόρων

Ενότητα 3: Εσωτερική και Εξωτερική Προσέλκυση ταλέντων και Έκτακτου Εργατικού Δυναμικού

Ειρήνη Τριάρχη

Καθηγήτρια Εφαρμογών

Βαθμίδα Καθηγητή

Πρέβεζα, 2015



Ευρωπαϊκή Ένωση
Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο



ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ ΠΑΙΔΕΙΑΣ & ΘΡΗΣΚΕΥΜΑΤΩΝ, ΠΟΛΙΤΙΣΜΟΥ & ΑΘΛΗΤΙΣΜΟΥ
ΕΙΔΙΚΗ ΥΠΗΡΕΣΙΑ ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗΣ
Με τη συγχρηματοδότηση της Ελλάδας και της Ευρωπαϊκής Ένωσης



ΕΥΡΩΠΑΪΚΟ ΚΟΙΝΩΝΙΚΟ ΤΑΜΕΙΟ

Άδειες Χρήσης

- Το παρόν εκπαιδευτικό υλικό υπόκειται σε άδειες χρήσης Creative Commons.
- Για εκπαιδευτικό υλικό, όπως εικόνες, που υπόκειται σε άλλου τύπου άδειας χρήσης, η άδεια χρήσης αναφέρεται ρητώς.



Χρηματοδότηση

- Το έργο υλοποιείται στο πλαίσιο του Επιχειρησιακού Προγράμματος «**Εκπαίδευση και Δια Βίου Μάθηση**» και συγχρηματοδοτείται από την Ευρωπαϊκή Ένωση (Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο) και από εθνικούς πόρους.
- Το έργο «**Ανοικτά Ακαδημαϊκά Μαθήματα στο ΤΕΙ Ηπείρου**» έχει χρηματοδοτήσει μόνο τη αναδιαμόρφωση του εκπαιδευτικού υλικού.
- Το παρόν εκπαιδευτικό υλικό έχει αναπτυχθεί στα πλαίσια του εκπαιδευτικού έργου του διδάσκοντα.



Ευρωπαϊκή Ένωση
Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο



ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΙΑΚΟ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ
ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ ΚΑΙ ΔΙΑ ΒΙΟΥ ΜΑΘΗΣΗ
επένδυση στην κοινωνία της γνώσης
ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ ΠΑΙΔΕΙΑΣ & ΘΡΗΣΚΕΥΜΑΤΩΝ, ΠΟΛΙΤΙΣΜΟΥ & ΑΘΛΗΤΙΣΜΟΥ
ΕΙΔΙΚΗ ΥΠΗΡΕΣΙΑ ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗΣ

Με τη συγχρηματοδότηση της Ελλάδας και της Ευρωπαϊκής Ένωσης



ΕΣΠΑ
2007-2013
πρόγραμμα για την ανάπτυξη
ΕΥΡΩΠΑΪΚΟ ΚΟΙΝΩΝΙΚΟ ΤΑΜΕΙΟ

ΔΙΟΙΚΗΣΗ ΑΝΘΡΩΠΙΝΩΝ ΠΟΡΩΝ



ΕΝΟΤΗΤΑ 3

ΕΣΩΤΕΡΙΚΗ ΚΑΙ ΕΞΩΤΕΡΙΚΗ ΠΡΟΣΕΛΚΥΣΗ ΤΑΛΕΝΤΩΝ ΚΑΙ ΕΚΤΑΚΤΟ ΕΡΓΑΤΙΚΟ ΔΥΝΑΜΙΚΟ

ΣΤΟΧΟΙ ΤΗΣ ΕΝΟΤΗΤΑΣ

Όταν θα έχετε ολοκληρώσει την μελέτη της ενότητας, θα είστε σε θέση να:

- κατανοείται τους λόγους για τους οποίους οι επιχειρήσεις ενδιαφέρονται να προσελκύσουν "Ταλαντούχους εργαζόμενους"
- διακρίνετε τα χαρακτηριστικά γνωρίσματα των "Ταλαντούχων εργαζομένων"
- εντοπίζετε τις εσωτερικές και τις εξωτερικές πηγές προσέλκυσης εργαζομένων και να κατανοείται την χρησιμότητά τους
- προσδιορίζεται το περιεχόμενο του όρου "Εναλλακτική στελέχωση εργαζομένων"

- αγνωρίζεται την χρησιμότητα των γραφείων ευρέσεων εργασία, καθώς και τους λόγους που επιλέγονται από τις επιχειρήσεις για την προσέλκυση εργατικού δυναμικού
- προσεγγίζετε τις νέες μορφές απασχόλησης και κυρίως την "Ενοικίαση" και την "Υποενοικίαση των εργαζομένων"
- γνωρίζετε την χρησιμότητα των "Ημερών καριέρας", τόσο για τις επιχειρήσεις, όσο και για τους υποψηφίους εργαζομένους-φοιτητές
- διακρίνετε την έννοια του outsourcing και του off shoring
- προσδιορίζετε το περιεχόμενο του όρου talent relationship management.

ΕΝΝΟΙΕΣ-ΚΛΕΙΔΙΑ

- Προσέλκυση και διαχείριση ταλέντων
- "Πόλεμος των ταλέντων"
- Ταλαντούχοι υποψήφιοι
- "Έλλειμα εργαζομένων"
- Εξωτερική /Εσωτερική προσέλκυση εργαζομένων
- Πρόταση αξίας του εργοδότη
- Εναλλακτική στελέχωση προσωπικού

- Ενοικίαση/Υποενοικίαση εργαζομένων
- Εποχιακό εργατικό δυναμικό
- Ημέρες καριέρας
- Outsourcing
- Offshoring
- Talent relationship management

6^η ΔΙΑΛΕΞΗ

ΕΞΩΤΕΡΙΚΗ ΠΡΟΣΕΛΚΥΣΗ ΤΑΛΕΝΤΩΝ

ΕΞΩΤΕΡΙΚΗ ΠΡΟΣΕΛΚΥΣΗ (1/2)

- Στην περίπτωση που οι κενές θέσεις εργασίας δεν καλύπτονται από το εσωτερικό της επιχείρησης τότε η Διεύθυνση Ανθρώπινων Πόρων της θα αναζητήσει την κάλυψη τους από εξωτερικές πηγές.
- Όταν γίνεται η πρόσληψη από εξωτερικές πηγές αφενός η εταιρεία θα έχει περισσότερες επιλογές ατόμων, τα άτομα αυτά θα φέρουν καινούργιες ιδέες , θα δώσουν νέες προοπτικές, αλλά από την άλλη μεριά θα χρειαστεί να καταβάλλει περισσότερη προσπάθεια για να τα ενσωματώσει στο υπάρχον εργατικό δυναμικό, καθώς:
 - Τα νέο-προσληφθέντα άτομα έχουν να αντιμετωπίσουν μία νέα κατάσταση, να αφομοιώσουν μία νέα εταιρική κουλτούρα, να προσαρμοστούν σε νέες διαδικασίες.

- Όταν οι νέοι εργαζόμενοι δεν καταφέρνουν να ενσωματωθούν στο νέο εργασιακό τους περιβάλλον τότε παύουν σε σύντομο χρονικό διάστημα να αποτελούν μέρος του. Επομένως έχουμε υψηλότερα ποσοστά αποχώρησης στην εξωτερική προσέλκυση εν συγκρίσει με την εσωτερική. Επιπλέον, το κόστος της είναι υψηλότερο καθώς περιλαμβάνει την ιδιαίτερα δαπανηρή διαδικασία πρόσληψης.

ΕΞΩΤΕΡΙΚΗ ΠΡΟΣΕΛΚΥΣΗ (2/2)

Οι κυριότερες εξωτερικές πηγές έρευνας υποψηφίων είναι:

- Προσέλκυση μέσω του διαδικτύου
- Οι αγγελίες ως πηγή υποψηφίων
- Γραφεία ευρέσεως εργασίας ως πηγή υποψηφίων
- Εναλλακτική Στελέχωση Προσωπικού: Προσωρινοί εργαζόμενοι, «Επί συμβάσει τεχνικά καταρτισμένοι εργαζόμενοι»
- Η προσέλκυση στα πανεπιστήμια και η πρακτική άσκηση ως πηγές υποψηφίων
- Ανάθεση εργασιών σε εξωτερικούς συνεργάτες (outsourcing) και ανάθεση εργασιών σε συνεργάτες από άλλες χώρες (offshoring)
- Φορείς προσέλκυσης στελεχών

ΠΡΟΣΕΛΚΥΣΗ ΜΕΣΩ ΔΙΑΔΙΚΤΥΟΥ (1/3)

- Πολλές είναι οι εταιρείες που καταφεύγουν στο διαδίκτυο για την προσέλκυση υποψηφίων κάνοντας χρήση του εταιρικού ιστότοπου, όπως η εταιρεία αθλητικών ειδών ADIDAS (www.adidas.com) που περιλαμβάνει ένα σύνδεσμο για την ιστοσελίδα ευκαιριών καριέρας (careers.adidas-group.com).
- Η εταιρεία λογιστών Deloitte & Touche Tohmatsu στην Ιαπωνία προχώρησε στη δημιουργία ενός παγκόσμιου ιστότοπου προσέλκυσης των εργαζομένων (www.tohmatsu.com/view/en_JP/jp/careers) , βάζοντας τέλος στη λειτουργία 35 τοπικών ιστοσελίδων που έπαιζαν αυτό το ρόλο.

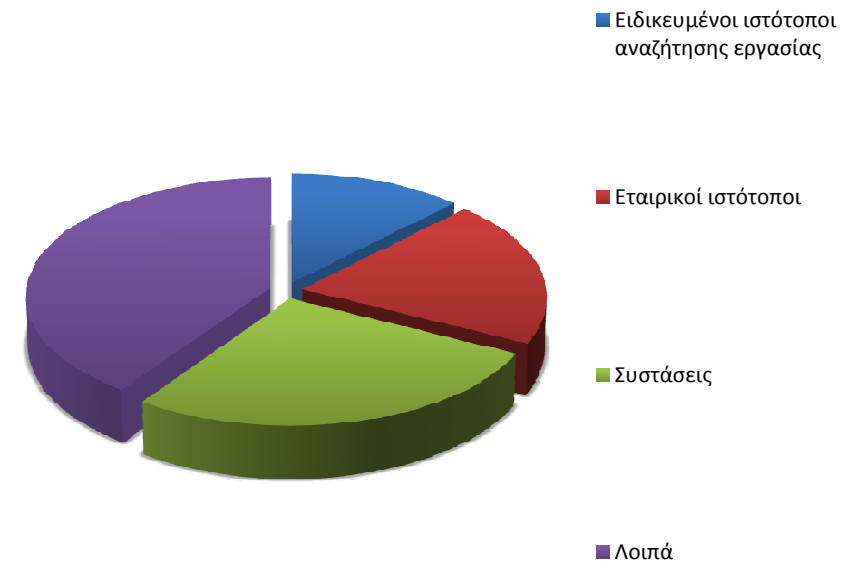


ΠΡΟΣΕΛΚΥΣΗ ΜΕΣΩ ΔΙΑΔΙΚΤΥΟΥ (1/3)

- Άλλες εταιρείες ανακοινώνουν νέες θέσεις εργασίας σε ειδικευμένους ιστότοπους αναζήτησης εργασίας , όπως Glassdoor.com, US.jobs, Monster.com, CareerBuilder.com and TweetMyJobs.com. Οι συγκεκριμένοι ιστότοποι αναδείχθηκαν ως οι καλύτεροι ιστότοποι αναζήτησης εργασίας για το 2013 βάσει των προτιμήσεων του κοινού σύμφωνα με την ιστοσελίδα <http://jobsearch.about.com/>
- Ενώ υπάρχουν και εταιρείες που απλώς καταφεύγουν στις λίστες με σύντομα βιογραφικά σημειώματα που ανεβάζουν εξειδικευμένοι ιστότοποι.

ΠΡΟΣΕΛΚΥΣΗ ΜΕΣΩ ΔΙΑΔΙΚΤΥΟΥ (2/3)

- Υπάρχουν πολλοί νέοι ιστότοποι που χρησιμοποιούν την κοινωνική δικτύωση όπως ο LinkedIn.com. Αυτοί διευκολύνουν την ανάπτυξη προσωπικών σχέσεων για δικτύωση, πρόσληψη και δυνατότητα μελλοντικών συστάσεων.
- Οι υπεύθυνοι για την προσέλκυση προσωπικού όταν θέλουν να προσελκύσουν παθητικούς υποψηφίους (δηλαδή άτομα που δεν αναζητούν εργασία καθώς ήδη απασχολούνται) προτιμούν τις συστάσεις από άλλους εργοδότες ή τους ιστότοπους κοινωνικής δικτύωσης όπως ο LinkedIn.



ΠΡΟΣΕΛΚΥΣΗ ΜΕΣΩ ΔΙΑΔΙΚΤΥΟΥ (2/3)

- Η σπουδαιότητα της χρήσης του διαδικτύου στη σύγχρονη αγορά εργασίας αποτυπώνεται στο γράφημα, όπου φαίνεται ότι ποσοστό περίπου 59,7% των πρόσφατων προσλήψεων γίνεται μέσω του διαδικτύου.

Συγκεκριμένα,

- στους **ειδικευμένους ιστότοπους** αναζήτησης εργασίας αντιστοιχεί ποσοστό περίπου 12,3%
- στους **εταιρικούς ιστότοπους** ποσοστό περίπου 20,1%, στις συστάσεις 27,3% και
- σε άλλες πηγές (πχ, μέσω της μονιμοποίηση εποχικού προσωπικού, της επαναπροσλήψης και των γραφείων ευρέσεως εργασίας) 40,3%.

ΠΡΟΣΕΛΚΥΣΗ ΜΕΣΩ ΔΙΑΔΙΚΤΥΟΥ (3/3)

- Καθώς οι ιστότοποι αποτελούν ένα σημαντικό εργαλείο προσέλκυσης υποψηφίων θα πρέπει οι υπεύθυνοι των προσλήψεων **να σχεδιάσουν φιλικούς στη χρήση ιστότοπους.**
- **Συγκεκριμένα,**
 - ✓ να είναι εύκολο να μεταβεί κανείς από την αρχική σελίδα στη σελίδα των ευκαιριών απασχόλησης,
 - ✓ να παρέχεται η δυνατότητα στους υποψήφιους ηλεκτρονικής υποβολής των αιτήσεων,
 - ✓ να μπορούν να εγγράφονται για την αποστολή ειδοποιήσεων για νέες θέσεις (newsletter, e-mail).

- Η ευρεία χρήση του διαδικτύου ως μέσου προσλήψεων έχει **πλεονεκτήματα** αλλά και **μειονεκτήματα**. Σίγουρα, το διαδίκτυο αποτελεί ένα γρήγορο, φθηνό και αποτελεσματικό μέσο καθώς οι ιστότοποι κοστίζουν λιγότερο σε σχέσεις με τις έντυπες καταχωρίσεις ενώ παράλληλα οι εργοδότες μπορούν να καταχωρούν περισσότερες πληροφορίες. Επίσης η απόκριση στις συγκεκριμένες αγγελίες είναι άμεση.

- **Όμως**, η ευκολία απόκρισης έχει ως αποτέλεσμα την υποβολή αιτήσεων και από άτομα που στερούνται των απαιτούμενων για τη θέση προσόντων. Επιπλέον, μπορεί να υποκρύπτονται και ενδεχόμενοι νομικοί κίνδυνοι, όπως περί ίσων ευκαιριών στην απασχόληση καθώς μέλη μειονοτικών ομάδων που δεν έχουν πρόσβαση στο διαδίκτυο φαίνεται ότι αποκλείονται με αυτόν τον τρόπο από τους εργοδότες.

Job Ads

Διαφημιστική Αγγελία θέσης εργασίας

adidas
NATURE OF SPORT

Junior Sales Business Analyst
Req Number: HQ - 1048888_2012_r1a

Country	Italy	Department	Accounting & Finance
State/Province	Italy	Job Type	Accounting & Finance
City/Location	Munich	Brand	adidas (IND)
Possibility to work	Not specified	Education Offered	No

Overview
Reporting to Sales Business Analyst, Jr. Sales Business Analyst will be responsible for:

- Daily, weekly and monthly report processing of the Company in order to ensure sales activities, set-in, sales force targets, accounting entries, revenue...
- Processing reporting activity in collaboration with Customer Service Dept.
- Calculating and reviewing of semi-annual/annual food growth
- Supervising the activity of Account Invoicing made by the Customer Service subsequent margin entries
- Guiding Sales Force and Commercial Director in the need of better made analysis

Background and skills:

- Good English fluency
- English fluency
- Good advanced
- MS Office
- Good analytical
- It is required approach to analyze the performance of multidimensional areas (Sales Product/Products Division, Business Segment, Sports category, Gender, Distribution Channel, Region/Business Unit/Division)
- Teamwork
- Good communication skills
- Flexibility and a capacity to handle and react stress
- Commerce or Engineering Degree

- ▶ Πρόταση αξίας για τον εργαζόμενο
- ▶ Εργασία
- ▶ Ταυτότητα εργασίας
- ▶ Τοποθεσία
- ▶ Κοινωνικά Δίκτυα
- ▶ Καθήκοντα και Αρμοδιότητες
- ▶ Απαιτήσεις, Εκπαίδευση και Ικανότητες
- ▶ Ελκυστικές πτυχές
- ▶ Αποστολή σε φίλο

ΔΙΑΦΗΜΙΣΤΙΚΕΣ ΑΓΓΕΛΙΕΣ ΓΙΑ ΑΝΑΖΗΤΗΣΗ ΥΠΟΨΗΦΙΩΝ

- Που συνήθως γίνεται η καταχώρηση των διαφημιστικών αγγελιών για θέσεις εργασίας;
 - Στις εφημερίδες,
 - στο διαδίκτυο,
 - στα μέσα κοινωνικής δικτύωσης,
 - στα πανεπιστήμια.
 - Πολλές εταιρείες επιλέγουν τις ιστοσελίδες σταδιοδρομίας (career website) ως το πιο σημαντικό μέρος καταχώρησης τέτοιου είδους αγγελιών.

ΠΟΙΑ ΕΙΝΑΙ ΤΑ ΤΥΠΙΚΑ ΣΤΟΙΧΕΙΑ ΑΥΤΩΝ ΤΩΝ ΑΓΓΕΛΙΩΝ;

- **Η πρόταση αξίας του Εργοδότη** προς τον υποψήφιο εργαζόμενο. Πρόκειται ουσιαστικά για την υπόσχεση του Εργοδότη προς τον Εργαζόμενο, π.χ. Η εταιρεία αθλητικών ειδών ADIDAS προβάλλει την εξής υπόσχεση στους υποψήφιους : “Shape the future of Sport” (careers.adidas-group.com) ότι δηλαδή, αν εργαστούν σε αυτήν τότε θα συμβάλλουν σε κάτι δημιουργικό όπως στο να διαμορφώσουν το μέλλον του αθλητισμού.
- Αν αυτή η διαφημιστική αγγελία θέσης εργασίας είναι ελκυστική τότε ο υποψήφιος θα τη μοιραστεί με τους φίλους του στα **μέσα κοινωνικής δικτύωσης** (Facebook, Twitter, LinkedIn), άρα θα γίνει διάχυση της συγκεκριμένης διαφήμισης. Οι εταιρείες αποσκοπούν πλέον όλο και περισσότερο στο να υπάρχει αυτό το διαδραστικό αποτέλεσμα, κάτι που μερικά χρόνια πριν ούτε το φανταζόντουσαν ότι μπορεί να υφίσταται.
- Επίσης, άλλες εταιρείες στη διαφημιστική αγγελία θέσης εργασίας προσπαθούν να προβάλλουν **ελκυστικές πτυχές** της συγκεκριμένης θέσης όπως τι προσφέρει η συγκεκριμένη θέση στον υποψήφιο.
- Βέβαια οι περισσότερες αγγελίες αυτού του είδους είναι ιδιαίτερα αναλυτικές σε σημείο που να τρομάζουν ορισμένους υποψήφιους για τις απαιτήσεις της θέσης ενώ άλλοι υποψήφιοι να τις θεωρούν ιδιαίτερα αξιόπιστες λόγω του πλήθους των πληροφοριών που περιλαμβάνουν (**απαιτούμενα προσόντα, καθήκοντα, αρμοδιότητες, φύση εργασίας**)

ΓΡΑΦΕΙΑ ΕΥΡΕΣΕΩΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΩΣ ΠΗΓΗ ΥΠΟΨΗΦΙΩΝ (1/2)

Υπάρχουν **τρεις τύποι γραφείων ευρέσεων εργασίας**:

- 1. Γραφεία που ανήκουν σε δημόσια υπηρεσία εθνικού, ή τοπικού επιπέδου.**
Συνήθως υπό τη στέγη μίας και μόνο υπηρεσίας έχει συγκεντρωθεί ένα μεγάλο εύρος υπηρεσιών. Στην περίπτωση της χώρας μας ο ΟΑΕΔ θεωρείται τέτοιου είδους γραφείο. Ο Ο.Α.Ε.Δ. εδράζεται σε τρεις πυλώνες λειτουργίας: α) την προώθηση στην απασχόληση, β) την ασφάλιση της ανεργίας και την κοινωνική προστασία της μητρότητας και της οικογένειας, και γ) την επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση.

ΓΡΑΦΕΙΑ ΕΥΡΕΣΕΩΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΩΣ ΠΗΓΗ ΥΠΟΨΗΦΙΩΝ (1/2)

- 2. Γραφεία που σχετίζονται με μη κερδοσκοπικούς οργανισμούς.** Πολλές επαγγελματικές ενώσεις διατηρούν μονάδες οι οποίες βοηθούν τα μέλη τους να βρίσκουν δουλειά. Υπηρεσίες κοινωνικής πρόνοιας ειδικεύονται σε ανθρώπους ιδιαίτερων ομάδων όπως άτομα με αναπηρία.
- 3. Ιδιωτικά γραφεία.** Αυτά αποτελούν σημαντικές πηγές για προσωπικό γραφείου, ειδικευμένο προσωπικό και στελέχη διοίκησης.

ΓΡΑΦΕΙΑ ΕΥΡΕΣΕΩΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΩΣ ΠΗΓΗ ΥΠΟΨΗΦΙΩΝ (2/2)

Μία επιχείρηση μπορεί να προσφύγει σε ένα γραφείο ευρέσεως εργασίας όταν:

- Αυτή δεν έχει τμήμα ανθρώπινου δυναμικού
- Είναι δύσκολο να εντοπίσει έναν ικανό αριθμό υποψηφίων με τα κατάλληλα προσόντα
- Μια κενή θέση εργασίας πρέπει να καλυφθεί σε σύντομο χρονικό διάστημα

ΓΡΑΦΕΙΑ ΕΥΡΕΣΕΩΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΩΣ ΠΗΓΗ ΥΠΟΨΗΦΙΩΝ (2/2)

- Υπάρχει ανάγκη να προσελκυσθεί ένας μεγαλύτερος αριθμός γυναικών ή μελών μειονοτικών ομάδων
- Στόχος της προσέλκυσης είναι να προσεγγιστούν άτομα που τους είναι πιο εύκολο να συναλλάσσονται με γραφεία εργασίας παρά με ανταγωνίστριες επιχειρήσεις
- Αναζητεί παράλληλα με το μόνιμο προσωπικό και περιστασιακούς ή εποχικούς εργαζομένους.

Η κατηγορία αυτή εργαζομένων προτιμάται από την επιχείρηση καθώς:

- είθισται να δικαιούται λίγων ή και καθόλου παροχών (σύνταξη)
- Της επιτρέπει να καλύψουν γρήγορα τις μεταβολές στη ζήτηση

ΕΝΑΛΛΑΚΤΙΚΗ ΣΤΕΛΕΧΩΣΗ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ (1/2)

Στην **εναλλακτική στελέχωση** προσωπικού γίνεται ουσιαστικά χρήση **μη συμβατικών πηγών προσέλκυσης**, οι οποίες είναι:

- Προσωρινοί / εποχιακοί εργαζόμενοι
- «Επί συμβάσει τεχνικά καταρτισμένοι εργαζόμενοι» που στην ουσία πρόκειται για ειδικευμένους εργαζομένους όπως μηχανικοί, τους οποίους παρέχει μία τρίτη εταιρεία τεχνικών υπηρεσιών για έργα μεγάλης διάρκειας.

ΕΝΑΛΛΑΚΤΙΚΗ ΣΤΕΛΕΧΩΣΗ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ (1/2)

➤ **«Ενοικίαση εργαζομένων».** Η συγκεκριμένη μέθοδος ξεκίνησε αρχικά από τις ΗΠΑ και τα τελευταία είκοσι χρόνια παρουσιάζει τρομερή ανάπτυξη στην [Ευρώπη](#) ενώ στην χώρα μας νομιμοποιήθηκε με τον νόμο 2956/2001. Η Ευρώπη στην προσπάθεια της να περιορίσει το δημόσιο τομέα ακολούθησε το παράδειγμα των ΗΠΑ οι οποίες έχουν πολύ μικρό δημόσιο τομέα, καθώς ιδιωτικές εταιρείες και τέτοιου είδους εργαζόμενοι ασκούν βασικές εργασίες στο [Δημόσιο](#).

- ✓ Σήμερα στην Ελλάδα υπάρχουν περίπου 40 εταιρείες που προσλαμβάνουν εργαζόμενους για τρίτους. Ο μισθός τους κυμαίνεται από 400 μέχρι 1.000 ευρώ (σε σημαντικές θέσεις). Αυτή την στιγμή εργάζονται με καθεστώς υπενοικίασης πάνω από 50.000 εργαζόμενοι, κυρίως στην Εθνική Τράπεζα, στον [ΟΤΕ](#), στα [ΕΛ.ΤΑ](#), στα νέα Πρόσωπα Δημοσίου Δικαίου, αλλά και σε φορείς όπως το Enterprise Greece, το [ΤΑΙΠΕΔ](#), η ΕΤΑΔ και το Παραλιακό Μέτωπο.

ΕΝΑΛΛΑΚΤΙΚΗ ΣΤΕΛΕΧΩΣΗ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ (2/2)

- **Πως όμως λειτουργεί η υπενοικίαση εργαζομένων;**

- Σύμφωνα με το διάγραμμα που ακολουθεί, πρόκειται για μία σχέση τρία ατόμων:

Του προμηθευτή, του Εργοδότη και του Εργαζόμενου. Ο Προμηθευτής προσλαμβάνει επί συμβάσει εργαζομένους, τους οποίους τους παρέχει στην Εργοδότηρια εταιρεία «Α». Οι εργαζόμενοι παρόλο που δουλεύουν στην εταιρεία «Α» δεν πληρώνονται από αυτήν αλλά από τον προμηθευτή. Έστω η εταιρεία Siemens λειτουργεί καινούργιο εργοστάσιο και αναζητά 60 εργάτες. Αποφασίζει να νοικιάσει εργαζομένους από την Προμηθεύτρια εταιρεία. Μεταξύ της Siemens και της προμηθεύτριας εταιρείας υπογράφεται σχετικό συμβόλαιο παροχής αυτών των εργαζομένων. Η Siemens αναθέτει στους εργάτες συγκεκριμένες εργασίες αλλά αυτοί πληρώνονται από την προμηθεύτρια εταιρεία. Τι κερδίζει η προμηθεύτρια εταιρεία; Μία πολύ καλή προμήθεια καθώς εάν το ωρομίσθιο του εργάτη είναι 10€, η Siemens θα πληρώσει την προμηθεύτρια εταιρεία το διπλάσιο δηλαδή 20€. Γιατί η Siemens να καταφύγει σε αυτή τη λύση; Γιατί είναι πολύ πιο εύκολο να νοικιάσεις εργαζομένους που θα τους έχεις την επόμενη μέρα και επίσης όταν δεν τους χρειάζεσαι μπορούν να φύγουν πολύ πιο εύκολα (δεν υπάρχει η διαδικασία της απόλυσης).

ΕΝΑΛΛΑΚΤΙΚΗ ΣΤΕΛΕΧΩΣΗ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ (2/2)

- Ένα επίσης καλό παράδειγμα που δείχνει γιατί οι οργανισμοί καταφεύγουν ολοένα και περισσότερο σε αυτή τη λύση προέρχεται από τον χώρο των τραπεζών. Η υιοθέτηση του συγκεκριμένου μοντέλου βοηθάει να μην υπάρχει επιπλέον επιβάρυνση στα οικονομικά μεγέθη των χρηματοπιστωτικών φορέων, λόγω του ασφαλιστικού κόστους. Επιπλέον, δεν υπάρχει κόστος απόλυσης εργαζομένου στους μισθωμένους υπαλλήλους, καθώς η σύμβαση του φορέα είναι με την προμηθεύτρια εταιρεία και όχι με τον εργαζόμενο.

Σημείωμα Αναφοράς

Copyright Τεχνολογικό Ίδρυμα Ηπείρου.

<**Ειρήνη Τριάρχη**>.

<Διοίκηση Ανθρώπινων Πόρων>.

Έκδοση: 1.0 <Πρέβεζα>, 2015. Διαθέσιμο από τη δικτυακή διεύθυνση:

<http://oc-web.ioa.teiep.gr/OpenClass/courses/LOGO125/>



Σημείωμα Αδειοδότησης

Το παρόν υλικό διατίθεται με τους όρους της άδειας χρήσης Creative Commons Αναφορά Δημιουργού-Μη Εμπορική Χρήση-Όχι Παράγωγα Έργα 4.0 Διεθνές [1] ή μεταγενέστερη. Εξαιρούνται τα αυτοτελή έργα τρίτων π.χ. φωτογραφίες, Διαγράμματα κ.λ.π., τα οποία εμπεριέχονται σε αυτό και τα οποία αναφέρονται μαζί με τους όρους χρήσης τους στο «Σημείωμα Χρήσης Έργων Τρίτων».



Ο δικαιούχος μπορεί να παρέχει στον αδειοδόχο ξεχωριστή άδεια να χρησιμοποιεί το έργο για εμπορική χρήση, εφόσον αυτό του ζητηθεί.

[1]

<http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/deed.el>

Τέλος Ενότητας

Επεξεργασία: <Δήμητρα Κωνσταντακοπούλου>
<Πρέβεζα>, 2015



Ευρωπαϊκή Ένωση
Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο



ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ ΠΑΙΔΕΙΑΣ & ΘΡΗΣΚΕΥΜΑΤΩΝ, ΠΟΛΙΤΙΣΜΟΥ & ΑΘΛΗΤΙΣΜΟΥ
ΕΙΔΙΚΗ ΥΠΗΡΕΣΙΑ ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗΣ

Με τη συγχρηματοδότηση της Ελλάδας και της Ευρωπαϊκής Ένωσης



ΕΥΡΩΠΑΪΚΟ ΚΟΙΝΩΝΙΚΟ ΤΑΜΕΙΟ



Σημειώματα



Διατήρηση Σημειωμάτων

Οποιαδήποτε αναπαραγωγή ή διασκευή του υλικού θα πρέπει να συμπεριλαμβάνει:

- το Σημείωμα Αναφοράς
- το Σημείωμα Αδειοδότησης
- τη Δήλωση Διατήρησης Σημειωμάτων
- το Σημείωμα Χρήσης Έργων Τρίτων (εφόσον υπάρχει)

μαζί με τους συνοδευόμενους υπερσυνδέσμους.



Τέλος Ενότητας



Ευρωπαϊκή Ένωση
Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο



Με τη συγχρηματοδότηση της Ελλάδας και της Ευρωπαϊκής Ένωσης

