

Εθνική Έκθεση ΕΛΛΑΔΑ



Εργαστήριο
«ΠΑΝΑΓΙΑ ΕΛΕΟΥΣΑ»

Αλίκη Μουρίκη
Δημήτρης Ζιώμας

Εθνικό Κέντρο
Κοινωνικών Ερευνών



ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ PESSIS: Η ΠΡΟΩΘΗΣΗ ΤΩΝ ΕΡΓΟΔΟΤΙΚΩΝ ΟΡΓΑΝΩΣΕΩΝ ΤΟΥ ΤΟΜΕΑ ΤΩΝ ΚΟΙΝΩΝΙΚΩΝ ΥΠΗΡΕΣΙΩΝ ΣΤΟΝ ΚΟΙΝΩΝΙΚΟ ΔΙΑΛΟΓΟ



Supported by DG Employment, Social Affairs and Inclusion
Sole responsibility for the contents of this publication lies with the partners of PESSIS. The European Commission is not responsible for any used that may be made of the information contained therein.

«Η προώθηση του κοινωνικού διαλόγου μεταξύ εργοδοτών - εργαζομένων στον τομέα των κοινωνικών υπηρεσιών» Εθνική Έκθεση-Ελλάδα

Πίνακας περιεχομένων

Εισαγωγή.....	2
1. Προφίλ του τομέα των κοινωνικών υπηρεσιών στην Ελλάδα.....	3
1.1. Το ευρύτερο πλαίσιο: έκταση του τομέα κοινωνικών υπηρεσιών και πρόσφατες εξελίξεις	3
1.2. Μεθοδολογικά προβλήματα και εμπόδια στη διεξαγωγή έρευνας..	8
1.3. Κύριες πηγές συλλογής δεδομένων.....	8
1.4. Χρήστες κοινωνικών υπηρεσιών.....	9
1.5. Κύριοι φορείς παροχής κοινωνικών υπηρεσιών: δημόσιοι, ιδιωτικοί και μη-κερδοσκοπικοί οργανισμοί κοινωνικών υπηρεσιών	9
1.6. Αξία των υπηρεσιών και κύριες πηγές χρηματοδότησης.....	13
2. Ο κοινωνικός διάλογος στον τομέα των κοινωνικών υπηρεσιών.....	14
2.1. Υφιστάμενες συμφωνίες: το περιεχόμενο του κοινωνικού διαλόγου, δυνατά και αδύναμα σημεία των υφιστάμενων συμφωνιών, περιοχές που καλύπτονται, θετικά παραδείγματα	14
2.2. Κύριοι ενδιαφερόμενοι/εμπλεκόμενοι φορείς.....	15
2.3. Εργοδοτικές οργανώσεις που εμπλέκονται στον κοινωνικό διάλογο.....	18
2.4. Η ατζέντα των συλλογικών διαπραγματεύσεων: μείζονα ζητήματα που αντιμετωπίζει ο τομέας σε εθνικό, περιφερειακό και τοπικό επίπεδο	19
2.5. Πρόσφατες εξελίξεις στις εργασιακές σχέσεις και τον καθορισμό των μισθών.....	20
2.6. Σύνδεση του εθνικού με τον ευρωπαϊκό κοινωνικό διάλογο.....	20
3. Συμφωνίες συλλογικών διαπραγματεύσεων.....	21
3.1. Διαδικασίες και είδη συλλογικών διαπραγματεύσεων: παρελθόν και παρόν.....	21
3.2. Φορείς που εμπλέκονται στις συλλογικές διαπραγματεύσεις.....	23
3.3. Περιεχόμενο και διάρκεια των συμφωνιών.....	23
3.4. Σημαντικότερα προβλήματα	25
4. Μελλοντικές προοπτικές.....	26
5. Συμπεράσματα.....	27
Βιβλιογραφία.....	28
ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ Ι. Πίνακες και δεδομένα.....	29
ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ ΙΙ. Λεπτομερής απολογισμός του Εθνικού Εργαστηρίου με τους κοινωνικούς εταίρους – Αθήνα, 28 Μαρτίου 2012.....	30

Εισαγωγή

Για πολλά χρόνια, το σύστημα της διαμεσολάβησης συμφερόντων στην Ελλάδα χαρακτηριζόταν από ισχυρό κρατικό παρεμβατισμό, εξάρτηση από τα κόμματα και πελατειακή πολιτική. Μετά από μια διαδικασία μετασχηματισμών, η οποία επιταχύνθηκε στις αρχές της δεκαετίας του 1980 (όταν είχαν ανέβει στην εξουσία οι σοσιαλιστές), τα οργανωμένα συμφέροντα πέτυχαν την αυτονόμησή τους και τη θεσμοθετημένη πρόσβαση στη δημόσια πολιτική μέσα στο πλαίσιο των συντεχνιακών φορέων.¹ Αυτή η διαδικασία πυροδοτήθηκε κυρίως από εξελίξεις στην ΕΕ. Η συμμετοχή εργοδοτικών και εργατικών ενώσεων σε ευρωπαϊκούς θεσμούς ενίσχυσε τη διαπραγματευτική τους ισχύ έναντι του ελληνικού κράτους και αύξησε, τόσο το αντιπροσωπευτικό τους βάρος όσο και το κύρος τους απέναντι στους ψηφοφόρους τους.

Αυτή η άνοδος των οργανωμένων συμφερόντων στην Ελλάδα έχει περιγραφεί από πολλούς επιστήμονες ως ένας «τεχνητός νέο-κορπορατισμός», εξαιτίας του γεγονότος ότι δεν προκλήθηκε από μια γνήσια, ενδογενή εξέλιξη, αλλά μάλλον από μια «εκ των άνω» (top-down) διαδικασία, η οποία ενεργοποιήθηκε από τις συνεχώς αυξανόμενες απαιτήσεις για μακροοικονομική διακυβέρνηση στον απόηχο της ευρωπαϊκής ολοκλήρωσης. Η διαδρομή αυτή αντικατοπτρίζεται στις αδυναμίες του συστήματος: αδύναμη συμμετοχή, υπερβολικός κατακερματισμός των οργανώσεων και μια περισσότερο φορμαλιστική παρά ουσιαστική επιρροή σε σημαντικούς τομείς της δημόσιας πολιτικής.

Οι διεργασίες της συλλογικής διαπραγμάτευσης δε θα μπορούσαν να μείνουν ανεπηρέαστες από τις παραπάνω εξελίξεις. Έως το 1990, το πεδίο της διαπραγμάτευσης περιοριζόταν σε ζητήματα αμοιβών και το αποτέλεσμά της υπόκειτο σε ένα υποχρεωτικό σύστημα κρατικής διαιτησίας. Οι κανονισμοί αυτοί αντικαταστάθηκαν από το νόμο 1876/1990, ο οποίος αποτέλεσε σημαντικό βήμα προς τον εκσυγχρονισμό των εργασιακών σχέσεων, καθώς θέσπισε την ανεξαρτησία της διαπραγμάτευσης από τη διάχυτη, αυταρχική παρέμβαση του κράτους. Το θεσμικό πλαίσιο για τις εργασιακές σχέσεις προσέφερε πάνω από 20 χρόνια κοινωνικής ειρήνης και συνεισέφερε σημαντικά στον κατευνασμό των κοινωνικών αντιθέσεων.

Αυτά ίσχυαν έως ότου η δημοσιονομική κρίση χρέους στην Ελλάδα αναγκάσει την κυβέρνηση να αναζητήσει το 2010 ένα σχέδιο διάσωσης από το ΔΝΤ, την Ευρωπαϊκή Κεντρική Τράπεζα και την Ευρωπαϊκή Ένωση («τρίοικα»). Η πρώτη συμφωνία διάσωσης που συνομολογήθηκε το Μάιο του 2010 προέβλεπε 110 δις ευρώ έκτακτης χρηματοδότησης (δάνειο), με αντάλλαγμα την εισαγωγή μιας σειράς πολιτικών μεταρρυθμίσεων, μεταξύ των οποίων: περικοπές των δημοσίων δαπανών· οριζόντιες μειώσεις σε μισθούς και συντάξεις· συρρίκνωση των δημοσίων επιχειρήσεων κοινής ωφέλειας· και μια δραστική αναθεώρηση των εργασιακών σχέσεων, που επηρέασε τους κατώτατους μισθούς, τα όρια μαζικών απολύσεων, τη διατησία και το επίπεδο των αποζημιώσεων. Το πρώτο σχέδιο διάσωσης, το οποίο επανειλημμένως αναθεωρήθηκε και συνοδεύτηκε με περαιτέρω μέτρα λιτότητας, ακολουθήθηκε σύντομα από ένα νέο, ακόμα πιο επίπονο πρόγραμμα λιτότητας και διαρθρωτικών μεταρρυθμίσεων το Φεβρουάριο του 2012. Σε αντάλλαγμα πρόσθετης έκτακτης χρηματοδότησης ύψους 130 δις ευρώ, αλλά και ενός δραστικού 'κουρέματος' του

¹ Βλ. Lanza and Lavdas, 2000, όπως αναφέρεται στο Mouriki, A. and F. Traxler, 2007

εξωτερικού χρέους της χώρας, η ελληνική κυβέρνηση χρειάστηκε να περάσει νέα νομοθεσία, η οποία αποδομούσε ό,τι είχε απομείνει στις εργασιακές σχέσεις και τα συστήματα συλλογικής διαπραγμάτευσης. Αυτά τα διαδοχικά χτυπήματα στο σύστημα της κοινωνικής διαβούλευσης, σε συνδυασμό με μια οικονομική και κοινωνική κατάσταση που επιδεινώθηκε ραγδαία, διαμόρφωσαν ένα εντελώς καινούριο τοπίο για τους κοινωνικούς εταίρους.

Συγκεκριμένα, όσον αφορά τον τομέα των κοινωνικών υπηρεσιών, η δομή και η οργάνωση του κοινωνικού διαλόγου δε θα μπορούσαν παρά να ακολουθήσουν την ίδια πορεία με αυτές του διεξαγόμενου σε εθνικό επίπεδο κοινωνικού διαλόγου. Η ευρωπαϊκή ολοκλήρωση και οι νομοθετικές πρωτοβουλίες των δεκαετιών του 1980 και 1990 έδωσαν σημαντική ώθηση στην κοινωνική διαβούλευση και «όπλισαν» τις οργανώσεις των κοινωνικών εταίρων με σημαντικά μεγαλύτερη ισχύ. Ωστόσο, οι μακροχρόνιες αδυναμίες και η έλλειψη μιας κουλτούρας συναίνεσης, χαρακτηριστικό του γενικότερου συστήματος εργασιακών σχέσεων, δεν επέτρεψαν στους κοινωνικούς συνομιλητές να συμμετάσχουν αποτελεσματικά στον σχεδιασμό και την υλοποίηση κοινωνικών πολιτικών και να διαχειριστούν μερικά από τα σημαντικότερα προβλήματα στον τομέα αυτό. Αντίθετα, η ατζέντα της συλλογικής διαπραγμάτευσης παραδοσιακά περιορίζεται σε ζητήματα μισθών, ενώ χαρακτηρίζεται από συγκρουσιακή διάθεση και από αδυναμία των εμπλεκόμενων μερών να πετύχουν συμβιβασμούς και να συνθέσουν τις διϊστάμενες απόψεις.

1. Προφίλ του τομέα κοινωνικών υπηρεσιών στην Ελλάδα

1.1. Το ευρύτερο πλαίσιο: έκταση του τομέα κοινωνικών υπηρεσιών και πρόσφατες εξελίξεις

Το πλαίσιο της πολιτικής κοινωνικής προστασίας

Είναι γενικά αποδεκτό ότι, σε αντίθεση με ό,τι συνέβη στις περισσότερες δυτικές χώρες, η ανάπτυξη του μεταπολεμικού ελληνικού κράτους (τη δεκαετία του 1960 έως τα μέσα της δεκαετίας του 1970) δεν συνοδεύτηκε από ανάλογη ανάπτυξη των λειτουργιών πρόνοιας. Η οικογένεια και γενικότερα τα άτυπα δίκτυα αναπλήρωναν την έλλειψη οργανωμένης κρατικής στήριξης στον τομέα της κοινωνικής πρόνοιας. Με μεγάλη καθυστέρηση, στις αρχές της δεκαετίας του 1980, το ελληνικό κράτος άρχισε να δείχνει κάποιο ενδιαφέρον για την προαγωγή των θεσμών και λειτουργιών του κράτους πρόνοιας, με αξιοσημείωτο παράδειγμα την ίδρυση του Εθνικού Συστήματος Υγείας.

Για μεγάλο διάστημα και μέχρι αρκετά πρόσφατα, η κοινωνική πολιτική στην Ελλάδα έπαιζε δευτερεύοντα ρόλο, καλύπτοντας κυρίως τα κενά που άφηνε η οικογένεια στην παροχή προνοιακών υπηρεσιών. Σαν αποτέλεσμα, στο σύστημα κοινωνικής προστασίας στην Ελλάδα κυριάρχησε για χρόνια ένας παραδοσιακός τρόπος λειτουργίας. Ομολογουμένως, αυτή η κατάσταση έχει σταδιακά αλλάξει τα τελευταία 25 χρόνια. Κι αυτό γιατί παράλληλες κοινωνικο-οικονομικές εξελίξεις οδήγησαν διαδοχικά τις κυβερνήσεις στην Ελλάδα από τα μέσα της δεκαετίας του '90 και μετά να βελτιώσουν σταδιακά τις παροχές υπηρεσιών πρόνοιας, υποστήριξης και κοινωνικών υπηρεσιών, με στόχο να καλύψουν τις αυξανόμενες και πολυδιάστατες ανάγκες σ' αυτόν τον τομέα.

Παρά τις προσπάθειες αυτές, ωστόσο, ο σχεδιασμός και η εφαρμογή της δημόσιας κοινωνικής πολιτικής εξακολουθούν να διατηρούν τα συγκεντρωτικά και νομικιστικά χαρακτηριστικά τους, όπως συμβαίνει με σχεδόν όλα τα πεδία πολιτικής. Αυτά ακριβώς τα χαρακτηριστικά, με τη σειρά τους, θεωρούνται ως τα κύρια προβληματικά στοιχεία του συστήματος κοινωνικής προστασίας στην Ελλάδα, με σημαντικές επιπτώσεις στην αποδοτικότητα. Άλλοι παράγοντες που έχουν σταθεί εμπόδιο στην ανάπτυξη και τη σωστή οργάνωση του συστήματος κοινωνικής προστασίας είναι η ανεπάρκεια στην ποσότητα και ποιότητα του προσωπικού, ιδιαίτερα σε περιφερειακό και τοπικό επίπεδο. Όσον αφορά την παροχή κοινοτικής φροντίδας και προνοιακών υπηρεσιών ειδικότερα, και αυτές χαρακτηρίζονται από μια άνιση ανάπτυξη σε σχέση με την οργάνωση, το προσωπικό και τη χρηματοδότηση, σε σύγκριση με τους δύο άλλους βασικούς τομείς της κοινωνικής προστασίας, την κοινωνική ασφάλιση δηλαδή και την προστασία της υγείας.

Συνολικά, θα μπορούσαμε να πούμε ότι το σύστημα κοινωνικής προστασίας στην Ελλάδα δε σχεδιάστηκε ποτέ ως ένα ενιαίο σύστημα και, ακόμη και σήμερα, φαίνεται να στερείται μιας φιλοσοφίας ενοποίησης. Συγκεκριμένα, όταν κανείς εξετάσει τον τρόπο που είναι οργανωμένες οι υπηρεσίες πρόνοιας και κοινωνικής προστασίας στην Ελλάδα, παρατηρεί ότι, παρά τα θετικά βήματα που έχουν πραγματοποιηθεί τα τελευταία χρόνια, υπάρχει μια αναντιστοιχία ανάμεσα στις παροχές που δίνονται από τα διάφορα ταμεία κοινωνικής ασφάλισης και τις παροχές που δίνονται από το Υπουργείο Υγείας και Κοινωνικής Αλληλεγγύης μέσω των αποκεντρωμένων υπηρεσιών του. Άλλωστε, πρέπει να επισημανθεί ότι, έως πολύ πρόσφατα, το Εθνικό Σύστημα Υγείας και οι Υπηρεσίες Κοινωνικής Μέριμνας στην Ελλάδα αναπτύχθηκαν ξεχωριστά και σε διαφορετικά χρονικά διαστήματα, ενώ η λειτουργία τους διέπονταν από ξεχωριστούς νόμους και κανονισμούς αναφορικά με τις οργανωτικές πτυχές και τις διοικητικές δομές τους.

Επιπλέον, θα πρέπει να τονιστεί ότι η Ελλάδα χαρακτηρίζεται από μια ισχυρά συγκεντρωτική δομή του κρατικού μηχανισμού και συνεπώς ο σχεδιασμός και η εφαρμογή της κοινωνικής πολιτικής αντανακλούν αυτό τον υπερβολικό συγκεντρωτισμό. Σε περιφερειακό και τοπικό επίπεδο, μέχρι πολύ πρόσφατα, οι αρμοδιότητες στον τομέα της κοινωνικής πολιτικής ήταν σχετικά περιορισμένες. Οι αγροτικές περιοχές στην Ελλάδα παρουσίαζαν – και σε ένα βαθμό παρουσιάζουν ακόμα και σήμερα - ένα μεγαλύτερο «προνοιακό έλλειμμα» σε σχέση με τις αστικές περιοχές, ιδιαίτερα όσον αφορά στις κοινωνικές υποδομές και το διαθέσιμο ανθρώπινο δυναμικό. Εντούτοις, κατά τις δεκαετίες του 1980 και 1990, πραγματοποιήθηκε μια μεταφορά αρμοδιοτήτων, που συνδέονται με δραστηριότητες πρόνοιας, από τα κεντρικά υπουργεία στις τοπικές αρχές. Επετράπη έτσι στις τοπικές αρχές να παρέχουν ένα ευρύ φάσμα υπηρεσιών, που αφορούν κυρίως την προστασία της μητρότητας και των παιδιών, καθώς και την προστασία των ηλικιωμένων και των ατόμων με αναπηρία, ενώ μπορούσαν επίσης να χορηγούν χρηματικά επιδόματα σε άτομα χρήζοντα οικονομικής βοήθειας. Ένα αξιοσημείωτο συναφές παράδειγμα αφορά στην ίδρυση και λειτουργία των Κέντρων Ανοιχτής Προστασίας Ηλικιωμένων (ΚΑΠΗ), μια πρωτοβουλία που ξεκίνησε στα τέλη της δεκαετίας του 1980 και συνεχίζεται έως και σήμερα. Αξίζει να αναφερθεί, ωστόσο, ότι ο νόμος που αφορά την αναδιοργάνωση της Τοπικής και Περιφερειακής Διοίκησης (Πρόγραμμα «Καλλικράτης», Νόμος 3852/2010), προβλέπει, μεταξύ άλλων, ότι υπεύθυνη για την πολιτική κοινωνικής πρόνοιας καθίσταται η Τοπική Αυτοδιοίκηση· σαν αποτέλεσμα, οι δήμοι παίζουν τώρα ένα πολύ πιο σημαντικό ρόλο στην άσκηση της κοινωνικής πολιτικής και, ειδικότερα, στην παροχή προνοιακών και

κοινωνικών υπηρεσιών. Ωστόσο, είναι αμφίβολο αν αυτή η μεταφορά αρμοδιοτήτων προς τις τοπικές αρχές συνοδεύτηκε παράλληλα και από τη μεταφορά των αναγκαίων πόρων.

Ο Τομέας των Κοινωνικών Υπηρεσιών

Οι Κοινωνικές Υπηρεσίες στην Ελλάδα χαρακτηρίζονται ευρέως ως «ανεπαρκώς σχεδιασμένες». Αντί το κράτος να βασίζει την ανάπτυξη των κοινωνικών υπηρεσιών σε μια προσεκτική εκτίμηση των αναγκών και στην ιεράρχηση των προτεραιοτήτων, ακολούθησε μια διαφορετική προσέγγιση και τις σχεδίασε με τρόπο αποσπασματικό ως αποτέλεσμα, οι κοινωνικές υπηρεσίες αναπτύχθηκαν με γνώμονα να αντιμετωπίζουν ακραίες καταστάσεις και όχι να ενισχύουν την πρόληψη. Σε γενικές γραμμές, οι κοινωνικές υπηρεσίες παραδοσιακά – και μέχρι πρόσφατα – επικεντρώνονταν στις ανάγκες τριών ομάδων του πληθυσμού: *τα παιδιά και τις οικογένειές τους, τους ηλικιωμένους και τα άτομα με αναπηρία*. Επιπλέον, στα τέλη της δεκαετίας του 1980, οι Έλληνες που ήρθαν από την Ανατολική Ευρώπη και την πρώην Σοβιετική Ένωση (οι «Ελληνοπόντιοι») αποτέλεσαν μια σημαντική ομάδα-στόχο για τις κοινωνικές υπηρεσίες, δεδομένου ότι αντιμετώπιζαν σοβαρά προβλήματα κοινωνικής ενσωμάτωσης.

Εξαιτίας του ελλειπούς σχεδιασμού, ή ακόμη και απουσίας του, οι ανάγκες σε πολλές περιοχές παραμένουν ανεκπλήρωτες, ενώ σε άλλες παρατηρείται σημαντική αλληλεπικάλυψη στην παροχή κοινωνικών υπηρεσιών από διαφορετικούς δημόσιους φορείς. Η πολλαπλότητα των φορέων έχει επίσης συνδεθεί με γεωγραφικές ανισότητες: σε κάποιες περιοχές υπάρχουν πολλοί φορείς που προσφέρουν τις ίδιες υπηρεσίες, ενώ σε άλλες υπάρχουν σοβαρές ελλείψεις. Η έλλειψη συντονισμού ανάμεσα στους παρόχους υπηρεσιών επιδείνωσε ακόμη περισσότερο την κατάσταση.

Ωστόσο, τις τελευταίες δύο δεκαετίες, έχουν γίνει σημαντικές προσπάθειες για την απομάκρυνση από το μοντέλο παροχής παραδοσιακών υπηρεσιών πρόνοιας και τη μετατόπιση προς την εφαρμογή προγραμμάτων και τη δημιουργία υποδομών και κοινοτικών υπηρεσιών ανοιχτής φροντίδας και προστασίας, καθώς και άλλων σχετικών υπηρεσιών υποστήριξης, που απευθύνονται όχι μόνο στις προαναφερθείσες ομάδες-στόχους, αλλά και σε ανθρώπους που αντιμετωπίζουν καταστάσεις φτώχειας και κοινωνικού αποκλεισμού. Ειδικότερα, τα τελευταία χρόνια, έχουν εφαρμοστεί συγκεκριμένα προγράμματα κοινωνικής στήριξης για παιδιά προσχολικής ηλικίας, για παιδιά με αναπηρία και για ηλικιωμένους, συγχρηματοδοτούμενα σε μεγάλο βαθμό από το Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο στο πλαίσιο των Κοινοτικών Πλαισίων Στήριξης για την Ελλάδα. Οι πρωτοβουλίες αυτές θεωρούνται ως οι κύριες παρεμβάσεις κοινωνικής πολιτικής, οι οποίες έχουν ωφελήσει τον πληθυσμό των αγροτικών περιοχών τα τελευταία 20 χρόνια. Παρά ταύτα, παρατηρούνται ακόμα και σήμερα σημαντικά κενά και αλληλεπικαλύψεις στην παροχή κοινωνικών υπηρεσιών από τα διάφορα επίπεδα της κεντρικής, περιφερειακής και τοπικής διοίκησης, όπως επίσης και από τον ιδιωτικό και το μη-κυβερνητικό τομέα. Επιπλέον, τα θετικά βήματα που έχει πραγματοποιήσει το ελληνικό κράτος δεν έχουν ακόμη καταφέρει να καλύψουν τις συνεχώς αυξανόμενες απαιτήσεις για νέες κοινωνικές υπηρεσίες, ιδιαίτερα υπό τις παρούσες συνθήκες της οικονομικής και δημοσιονομικής κρίσης που αντιμετωπίζει η Ελλάδα και του αρνητικού αντίκτυπου των αυστηρών προγραμμάτων λιτότητας στα εισοδήματα και τις συνθήκες διαβίωσης του πληθυσμού.

Ιστορικά, στο πεδίο των κοινωνικών και προνοιακών υπηρεσιών, το ελληνικό κράτος έπαιζε παραδοσιακά ένα δευτερεύοντα ρόλο, στοχεύοντας κυρίως στην κάλυψη των κενών της οικογένειας, η οποία, παρά τις πρόσφατες δομικές αλλαγές, καταλαμβάνει ακόμη κεντρική θέση στην παροχή και διάθεση της πρόνοιας. Εξαιτίας του περιορισμένου ρόλου του στην παροχή κοινωνικών υπηρεσιών, το κράτος τελικά άφησε χώρο σε ιδιωτικές πρωτοβουλίες (ιδιωτικές κερδοσκοπικές επιχειρήσεις, φιλανθρωπικές ενώσεις, οργανώσεις της εκκλησίας και άλλους μη-κερδοσκοπικούς οργανισμούς) να αναλάβουν τον ρόλο του άλλου βασικού παράγοντα (πέραν της οικογένειας) σ' αυτόν τον τομέα, μαζί με μερικούς ημι-δημόσιους εθνικούς οργανισμούς. Οι μη-θεσπισμένες μορφές παροχής κοινωνικών υπηρεσιών περιλαμβάνουν μια ευρεία γκάμα φορέων, από επίσημα ιδρύματα της Εκκλησίας και μεγάλες μη-κερδοσκοπικές οργανώσεις μέχρι μικρές τοπικές ενώσεις, εθελοντικούς φορείς, ομάδες αυτοβοήθειας και πίεσης. Ωστόσο, με την εξαίρεση της Εκκλησίας και ενός μικρού αριθμού ημιδημόσιων (ημιανεξάρτητων) οργανισμών, ο ρόλος τους ήταν, μέχρι πρόσφατα, πολύ περιορισμένος.

Από τις αρχές της δεκαετίας του 1990, όμως, παρατηρεί κανείς ότι η αυξημένη ζήτηση για τέτοιου είδους υπηρεσίες ικανοποιείται σε ολοένα και μεγαλύτερο βαθμό από τον **ιδιωτικό τομέα**. Αυτή η εξέλιξη δεν αποτελεί το αποτέλεσμα μιας μετάθεσης υποχρεώσεων και πόρων από το δημόσιο στον ιδιωτικό τομέα, αλλά αντίθετα συνδέεται με την προσπάθεια των φορέων του ιδιωτικού τομέα, τόσο μη-κερδοσκοπικών όσο και κερδοσκοπικών, ν' ανταποκριθούν στην αυξανόμενη ζήτηση, την οποία αδυνατεί να καλύψει ο δημόσιος τομέας. Αυτό επίσης σχετίζεται με το γεγονός ότι, για διάφορους λόγους (δημογραφικούς, πολιτισμικούς και κυρίως οικονομικούς), τα τελευταία χρόνια, η αποτελεσματικότητα των άτυπων δικτύων (όπως η οικογενειακή υποστήριξη) τείνει να μειώνεται. Η σημαντική ανάπτυξη του ιδιωτικού μη-κερδοσκοπικού τομέα στην παροχή συγκεκριμένων κοινωνικών υπηρεσιών στην Ελλάδα – όπως οι υπηρεσίες μέριμνας παιδιών και η ιδρυματική φροντίδα για τους ηλικιωμένους – αντανακλάται στην ίδρυση ιδιωτικών εταιριών περιορισμένης ευθύνης που διέπονται από το εμπορικό δίκαιο και, σε μικρότερο βαθμό, από την ίδρυση μικρών οικογενειακών επιχειρήσεων. Αυτό υποδεικνύει αναμφισβήτητα την αδυναμία τόσο των δημόσιων όσο και των ιδιωτικών μη-κερδοσκοπικών ιδρυμάτων να καλύψουν την αυξανόμενη ζήτηση για τέτοιου είδους υπηρεσίες.

Όσον αφορά τον **μη-κερδοσκοπικό τομέα**, θα πρέπει να σημειωθεί ότι την τελευταία δεκαετία παρατηρήθηκε η σύσταση μεγάλου αριθμού μη-κερδοσκοπικών και μη-κυβερνητικών οργανώσεων στην Ελλάδα, οι οποίες συμμετέχουν σε μεγάλο εύρος κοινωνικών δραστηριοτήτων και προγραμμάτων, όπως υπηρεσίες αποκατάστασης, ψυχολογικής στήριξης, κοινωνικής μέριμνας, λειτουργία ιδρυματικής φροντίδας για άτομα με προβλήματα ψυχικής υγείας, παροχή εκπαίδευσης, δραστηριοτήτων ενδυνάμωσης και επαγγελματικού προσανατολισμού, κτλ. Η νομική μορφή της μεγαλύτερης πλειοψηφίας των μη-κυβερνητικών οργανώσεων είναι αυτή της «*αστικής εταιρείας*», η οποία αποτελεί μια νομική οντότητα, της οποίας ο σκοπός μπορεί να είναι οικονομικός, αλλά δε στοχεύει στο κέρδος. Πολλές από αυτές τις οργανώσεις υιοθετούν επίσης τη νομική μορφή της *ένωσης*. Ωστόσο, αξίζει να σημειωθεί ότι, αυτή η «έκρηξη» ΜΚΟ κυρίως αποτελεί αντίδραση σε εξωτερικά ερεθίσματα, και πιο συγκεκριμένα στην ύπαρξη κονδυλίων της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Αυτή η δυνατότητα χρηματοδότησης κοινωνικών προγραμμάτων από την ΕΕ υποδεικνύει ότι η αγορά για κοινωνικές υπηρεσίες πρόνοιας, η οποία περιλαμβάνει τον δημόσιο, τον ιδιωτικό μη-κερδοσκοπικό και τον ιδιωτικό κερδοσκοπικό τομέα, δεν

ενεργοποιήθηκε από μόνη της σε απάντηση εσωτερικής ζήτησης. Αντίθετα, ενεργοποιήθηκε σε μεγάλο βαθμό ως απάντηση στη διαθεσιμότητα πόρων από την ΕΕ.

Τέλος, είναι χρήσιμο να επισημάνουμε ότι, επί του παρόντος, τα φαινόμενα της φτώχειας, του κοινωνικού αποκλεισμού και της περιθωριοποίησης αυξάνονται ραγδαία την ίδια στιγμή που οι παραδοσιακές μορφές στήριξης – είτε από τον δημόσιο τομέα, είτε από τα άτυπα δίκτυα – υφίστανται σοβαρές πιέσεις. Το συνεχώς επιδεινούμενο οικονομικό περιβάλλον και η χωρίς προηγούμενο δημοσιονομική κρίση οδήγησαν στην εφαρμογή αυστηρών πολιτικών λιτότητας, οι οποίες, μεταξύ άλλων, περιορίζουν τις δημόσιες μορφές στήριξης – οι οποίες, έτσι κι αλλιώς, στην Ελλάδα δεν ήταν ποτέ επαρκείς. Τα παραδοσιακά δίκτυα υποστήριξης, με την οικογένεια να αποτελεί το πιο σημαντικό ανάμεσά τους, βρίσκονται ήδη υπό πίεση και αντιμετωπίζουν όλο και περισσότερες δυσκολίες στην κάλυψη των κενών που δημιουργούνται από τις ανεπαρκείς δημόσιες παροχές. Εντούτοις, δεδομένης της έλλειψης επαρκών δημόσιων κοινωνικών υπηρεσιών και παροχών μέριμνας, σε συνδυασμό με το γεγονός ότι η Ελλάδα στερείται ακόμη ενός κοινωνικού συστήματος που θα λειτουργούσε ως «δίχτυ ασφαλείας» για όλες τις ομάδες που βιώνουν φτώχεια και κοινωνικό αποκλεισμό, η οικογένεια και τα άτυπα δίκτυα στην Ελλάδα καλούνται να παίξουν έναν ακόμη μεγαλύτερο ρόλο στη φροντίδα των μελών τους που έχουν μεγαλύτερη ανάγκη, ιδιαιτέρως σε περιόδους οικονομικής δυσχέρειας.

1.1.1. Μέγεθος του τομέα κοινωνικών υπηρεσιών

Πίνακας 1
Δραστηριότητες κοινωνικής μέριμνας χωρίς παροχή καταλύματος (NACE 88)
Αριθμός εργαζομένων, 2008 & 2011

	2008			2011		
	Πλήρους απασχόλησης	Μερικής απασχόλησης	Σύνολο	Πλήρους απασχόλησης	Μερικής απασχόλησης	Σύνολο
ΓΥΝΑΙΚΕΣ	1 901	0	1 901	1 571	286	1 857
ΑΝΔΡΕΣ	19 032	553	19 585	19 398	1 219	20 617
ΣΥΝΟΛΟ	20 933	553	21 486	20 969	1 505	22 474

Πηγή: ΕΛ.ΣΤΑΤ., Έρευνα Εργατικού Δυναμικού, 2008 & 2011

Από το συνολικό αριθμό των 22.474 εργαζομένων στον εν λόγω τομέα, το 75% εργάζονται σε υπηρεσίες φροντίδας παιδιών και το υπόλοιπο 25% σε δραστηριότητες μέριμνας για τους ηλικιωμένους και τα άτομα με αναπηρία. Επιπλέον 8.848 εργαζόμενοι, εκ των οποίων 888 άνδρες και 7.960 γυναίκες, εργάζονται στον τομέα της παροχής ιδρυματικής φροντίδας σε νοικοκυριά ιδιωτών (NACE 87), κυρίως για άτομα με προβλήματα ψυχικής υγείας, ηλικιωμένους και άτομα με αναπηρία.

1.2. Μεθοδολογικά προβλήματα και εμπόδια στη διεξαγωγή έρευνας

Η συλλογή αξιόπιστων, αδιάσειστων στοιχείων δεν ήταν ποτέ εύκολη υπόθεση στην Ελλάδα, παρά τη σημαντική πρόοδο των τελευταίων χρόνων αναφορικά με την ποιότητα, την ποικιλία και τη συγκρισιμότητα των παραγόμενων δεδομένων, αλλά και όσον αφορά στην πρόσβαση σε κυβερνητικές εκθέσεις. Το ίδιο ισχύει και αναφορικά με τη χαρτογράφηση των κύριων παραγόντων που εμπλέκονται στον κοινωνικό διάλογο στον

τομέα των κοινωνικών υπηρεσιών. Για τους σκοπούς της παρούσας έκθεσης, τα βασικά προβλήματα που συνάντησε η ερευνητική ομάδα σχετίζονται με τα ακόλουθα:

- (i) ορισμός του τομέα κοινωνικών υπηρεσιών: ποιες δραστηριότητες συμπεριλαμβάνονται και ποιες όχι;
- (ii) έλλειψη αναλυτικών δεδομένων: οι διαθέσιμες στατιστικές για τον τομέα των κοινωνικών υπηρεσιών δεν κάνουν διάκριση ανάμεσα στον τομέα της υγείας και αυτόν της κοινωνικής μέριμνας, αλλά ούτε και ανάμεσα στις ηλικιακές ομάδες και την εθνοτική καταγωγή του εργατικού δυναμικού;
- (iii) παροχή αντιφατικών πληροφοριών από τους αρμόδιους φορείς (για παράδειγμα, υπάρχουν διαφορές ανάμεσα στα στοιχεία της Ελληνικής Στατιστικής Υπηρεσίας και σε αυτά του Υπουργείου Παιδείας αναφορικά με τον αριθμό των παιδιών στους βρεφονηπιακούς σταθμούς);
- (iv) διοικητικές ανεπάρκειες, όπως οι αλληλεπικαλυπτόμενες αρμοδιότητες για την κοινωνική προστασία και την κοινωνική μέριμνα ανάμεσα στα διάφορα υπουργεία (Εσωτερικών, Παιδείας, Εργασίας, Υγείας και Κοινωνικής Αλληλεγγύης, κτλ.) και η έλλειψη μηχανισμών παρακολούθησης;
- (v) κατακερματισμός των οργανώσεων που εμπλέκονται στον κοινωνικό διάλογο σε κάθε επίπεδο διαπραγματεύσεων, αλληλεπικαλύψεις και σημαντικά κενά αντιπροσωπευτικότητας;
- (vi) δυσκολία στον υπολογισμό του ακριβούς αριθμού εργοδοτών και εργαζομένων που καλύπτονται από τις συλλογικές συμβάσεις εργασίας;
- (vii) δυσκολία στην επικοινωνία με όλους τους άμεσα ενδιαφερομένους και εμπλεκόμενους παράγοντες; και
- (viii) ένα διαρκώς μεταβαλλόμενο ρυθμιστικό πλαίσιο σχετικά με τις συλλογικές διαπραγματεύσεις και τους όρους και τις συνθήκες εργασίας.

Εξαιτίας της έλλειψης δεδομένων και συστηματικής έρευνας, είναι δύσκολο να υπολογίσουμε το σχετικό βάρος και τις μεταβαλλόμενες σχέσεις ανάμεσα στους διάφορους τομείς – δημόσιος, ιδιωτικός μη-κερδοσκοπικός, οικογένεια και κοινότητα και ιδιωτικός μη-κερδοσκοπικός – στην παροχή κοινωνικών υπηρεσιών στην Ελλάδα.

Είναι σημαντικό, οι αναγνώστες αυτής της έκθεσης να έχουν κατά νου αυτούς τους περιορισμούς.

1.3. Κύριες πηγές συλλογής δεδομένων

- (i) Στατιστικά δεδομένα:
 - ΕΛ.ΣΤΑΤ. (Ελληνική Στατιστική Αρχή): Έρευνες Εργατικού Δυναμικού και Έρευνες Οικογενειακών Προϋπολογισμών
 - Eurostat
 - Σώμα Επιθεώρησης Εργασίας (ΣΕΠΕ), έκθεση 1^{ου} τρίμηνου του 2012 και Ετήσια Έκθεση 2011
- (ii) Ειδικές εκθέσεις και μελέτες
 - ICAP, 2010, «Τομεακή μελέτη. Ιδιωτικοί παιδικοί και βρεφονηπιακοί σταθμοί»
 - ΕΕΤΑΑ (Ελληνική Εταιρεία Τοπικής Ανάπτυξης και Αυτοδιοίκησης), 2012, «Οι Δήμοι σε αριθμούς»

- ΚΕΔΚΕ (Κεντρική Ένωση Δήμων και Κοινοτήτων στην Ελλάδα) , 2008, «Οι ΟΤΑ σε αριθμούς»

(iii) Πρωτογενής συλλογή δεδομένων

- Εθνική συνάντηση εργασίας
- ερωτηματολόγια που στάλθηκαν στις οργανώσεις των κοινωνικών εταίρων
- τηλεφωνικές συνεντεύξεις.

1.4. Χρήστες κοινωνικών υπηρεσιών

Πίνακας 2
Χρήστες κοινωνικών υπηρεσιών

	Παιδιά (0-6)	Ηλικιωμένοι	Άτομα με αναπηρία*
ΔΗΜΟΣΙΟΣ ΤΟΜΕΑΣ	78,272	60,000-130,000 #	μ.δ.
ΙΔΙΩΤΙΚΟΣ ΤΟΜΕΑΣ	49,866	10, 000	μ.δ.
ΜΗ-ΚΕΡΔΟΣΚΟΠΙΚΟΣ ΤΟΜΕΑΣ	μ.δ.	μ.δ.	μ.δ.

* Ο αριθμός των ατόμων με αναπηρία στην Ελλάδα παραμένει άγνωστος, καθώς δεν υπάρχουν επίσημα στοιχεία. Σύμφωνα με την Εθνική Συνομοσπονδία Ατόμων με Αναπηρία, το ποσοστό των ατόμων με αναπηρία (το οποίο περιλαμβάνει τους χρόνια ασθενείς) εκτιμάται περίπου στο 10% του συνολικού πληθυσμού, δηλαδή περίπου 1 εκατομμύρια άτομα.² Αυτή η εκτίμηση ωστόσο θα πρέπει να αντιμετωπιστεί με προσοχή, καθώς τη μόνη αξιόπιστη πηγή θα αποτελούσε μια απογραφή του πληθυσμού. Η έλλειψη αδιάσειστων δεδομένων είναι ακόμη πιο έντονη αναφορικά με τον αριθμό των χρηστών κοινωνικών υπηρεσιών για τα άτομα με αναπηρία.

Ο αριθμός ποικίλει ανάλογα με το χρόνο αναφοράς και τη διαθεσιμότητα χρηματοδότησης.

Πηγές: ΕΕΤΑΑ 2012, Υπουργείο Εργασίας, ICAP 2010

1.5. Κύριοι φορείς κοινωνικών υπηρεσιών: δημόσιοι, ιδιωτικοί και μη-κερδοσκοπικοί οργανισμοί κοινωνικών υπηρεσιών

1.5.1. Ολοκληρωμένες κοινωνικές υπηρεσίες

I. ΔΗΜΟΣΙΟΣ ΤΟΜΕΑΣ

Περιφερειακή Διοίκηση (13 Περιφέρειες)

Σε κάθε μία από τις 13 περιφέρειες της Ελλάδας υπάρχει μία **Γενική Διεύθυνση Δημόσιας Υγείας και Κοινωνικής Μέριμνας**, η οποία είναι υπεύθυνη για το συντονισμό και την παρακολούθηση της εύρυθμης λειτουργίας όλων των μονάδων που βρίσκονται υπό την εποπτεία της, όπως επίσης και για την αντιμετώπιση κάθε προβλήματος που ανακύπτει, σε

² Βλ. την ιστοσελίδα της Εθνικής Συνομοσπονδίας Ατόμων με Αναπηρίες (ΕΣΑΜΕΑ) www.esaea.gr Η ΕΣΑΜΕΑ αποτελεί τη βασική οργάνωση εκπροσώπησης των ατόμων με αναπηρία στην Ελλάδα. Ιδρύθηκε το 1989 και εκπροσωπεί περισσότερες από 250 οργανώσεις ατόμων με αναπηρία. Η Συνομοσπονδία έχει αναγνωριστεί επισήμως από το Κράτος ως κοινωνικός εταίρος και συμμετέχει σε δημόσιες συζητήσεις και επίσημες διαβουλεύσεις για όλα τα σχετικά θέματα. Ο Πρόεδρος της, Γιάννης Βαρδακαστάνης, προεδρεύει επίσης στο Ευρωπαϊκό Φόρουμ Αναπηρίας.

στενή συνεργασία με τα αρμόδια υπουργεία. Η Γενική Διεύθυνση αποτελείται από διαφορετικές Διευθύνσεις, ανάλογα με την Περιφέρεια. Για παράδειγμα, η Περιφέρεια Αττικής, που είναι η μεγαλύτερη στη χώρα, αποτελείται από 13 Διευθύνσεις, μια *Διεύθυνση Κοινωνικής Μέριμνας*, υπεύθυνη για όλη την Περιφέρεια, και άλλες 7 Διευθύνσεις Δημόσιας Υγείας και Κοινωνικής Μέριμνας, που λειτουργούν στο επίπεδο των πρώην Δήμων. Η *Διεύθυνση Κοινωνικής Μέριμνας* είναι επιφορτισμένη με αρμοδιότητες πρόνοιας για την οικογένεια, το παιδί, τους ηλικιωμένους, τα άτομα με αναπηρία και τις ευπαθείς ομάδες του πληθυσμού. Οργανώνεται γύρω από 4 Τμήματα: (α) Το Τμήμα Κοινωνικής Πρόνοιας, (β) το Τμήμα Κοινωνικών Υπηρεσιών, (γ) το Τμήμα Κοινωνικής Εργασίας, και (δ) το Τμήμα Αθλητισμού και Πολιτισμού.



Οι κύριες αρμοδιότητες πρόνοιας του *Τομέα Κοινωνικών Υπηρεσιών*, που παρουσιάζουν ενδιαφέρον για αυτή την έκθεση, είναι:

- να συνδέει τις Περιφερειακές κοινωνικές υπηρεσίες πρόνοιας και υποδομές, και
- να ασκεί νόμιμο έλεγχο πάνω στη λειτουργία των Μονάδων Φροντίδας Ηλικιωμένων και των ιδρυμάτων παιδικής μέριμνας.³

Τοπική Αυτοδιοίκηση

Οι 325 οργανισμοί τοπικής αυτοδιοίκησης (1^{ου} βαθμού) παρέχουν υπηρεσίες για παιδιά ηλικίας 0-6 ετών, για τους ηλικιωμένους και για παιδιά με αναπηρίες. Τα προγράμματα αυτά χρηματοδοτούνται από το Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο – Εθνικό Στρατηγικό Πλαίσιο Αναφοράς (ΕΣΠΑ) και διοικούνται από Νομικά Πρόσωπα Δημοσίου Δικαίου, Νομικά Πρόσωπα Ιδιωτικού Δικαίου, καθώς και μερικές ιδιωτικές εταιρείες.

II. ΙΔΙΩΤΙΚΟΣ ΤΟΜΕΑΣ – ΚΕΡΔΟΣΚΟΠΙΚΟΣ ΚΑΙ ΜΗ-ΚΕΡΔΟΣΚΟΠΙΚΟΣ ΤΟΜΕΑΣ

³ Βλ. Προεδρικό Διάταγμα 145, *Εφημερίδα της Κυβερνήσεως*, 27-12-2010.

Ολοκληρωμένες κοινωνικές υπηρεσίες προσφέρει και ο ιδιωτικός τομέας, είτε από κερδοσκοπικά είτε από μη κερδοσκοπικά ιδρύματα, οργανώσεις και εταιρείες.

1.5.2. Ειδικές υπηρεσίες

Παιδική μέριμνα

I. ΔΗΜΟΣΙΟΣ ΤΟΜΕΑΣ

Το φάσμα των δημόσιων κοινωνικών υπηρεσιών που διατίθενται για τα μικρά παιδιά και τις οικογένειές τους περιλαμβάνουν παιδικούς και βρεφονηπιακούς σταθμούς, κέντρα δημιουργικής απασχόλησης για παιδιά ηλικίας 6-12, αλλά και κέντρα δημιουργικής απασχόλησης για παιδιά με αναπηρίες. Στις υπηρεσίες αυτές έχουν πρόσβαση όλα τα παιδιά, αν και προτεραιότητα δίδεται σε παιδιά που ανήκουν σε ευπαθείς ομάδες και οικογένειες με χαμηλά εισοδήματα. Οι δημόσιες υπηρεσίες παιδικής μέριμνας για παιδιά κάτω των 3 ετών είναι ακόμη περιορισμένες, ενώ οι υπηρεσίες για παιδιά ηλικίας μεταξύ 3 και 6 χρόνων έχουν επεκταθεί σημαντικά τα τελευταία χρόνια.⁴

Γενικότερα, μπορεί να ειπωθεί ότι ακόμη και σήμερα δεν είναι ευρέως διαθέσιμες προσιτές υπηρεσίες παιδικής μέριμνας για παιδιά προσχολικής ηλικίας (δηλαδή μέχρι την ηλικία της υποχρεωτικής σχολικής εκπαίδευσης). Οι υφιστάμενες δημόσιες υπηρεσίες αποτελούνται από 1.751 δημοτικούς βρεφονηπιακούς σταθμούς και νηπιαγωγεία με 11.150 εργαζομένους που εξυπηρετούν περίπου 78.000 παιδιά (στοιχεία 2008).⁵ Τα πιο πρόσφατα διαθέσιμα δεδομένα είναι τα εξής: 1.319 δημοτικοί βρεφονηπιακοί σταθμοί και νηπιαγωγεία⁶, με αδιευκρίνιστο αριθμό παιδιών.

Ο συνολικός αριθμός βρεφών και νηπίων στα δημόσια σχολεία είναι 147.141 (σύμφωνα με την ΕΛ.ΣΤΑΤ.) ή 147.112 (σύμφωνα με το Υπουργείο Παιδείας)⁷.

II. ΙΔΙΩΤΙΚΟΣ ΤΟΜΕΑΣ

Ο ανεπαρκής αριθμός, αλλά και η συχνά υποδεέστερη ποιότητα των δημοσίων υπηρεσιών παιδικής μέριμνας, έχουν οδηγήσει τους γονείς να στραφούν στον ιδιωτικό κερδοσκοπικό τομέα. Αυτή τη στιγμή υπάρχουν:

- 1.200 (1.106) ιδιωτικοί βρεφονηπιακοί σταθμοί και νηπιαγωγεία, κυρίως μικρού μεγέθους, με τα περισσότερα από τα μισά (54%) στις περιφέρειες της Αθήνας και της Θεσσαλονίκης, τα οποία εξυπηρετούν 55.000 (49.866) παιδιά⁸
- Ο συνολικός αριθμός βρεφών και νηπίων σε ιδιωτικά σχολεία είναι 9.488 (σύμφωνα με την ΕΛ.ΣΤΑΤ) ή 10.525 (σύμφωνα με το Υπουργείο Παιδείας).

⁴ Πρέπει να σημειωθεί ότι, από τη δεκαετία του 1980, η ευθύνη των δημόσιων νηπιαγωγείων μεταφέρθηκε σταδιακά από το Υπουργείο Υγείας και Κοινωνικής Αλληλεγγύης στους οργανισμούς τοπικής αυτοδιοίκησης.

⁵ ΕΕΤΑΑ, 2008

⁶ Ο συνολικός αριθμός των δημοτικών ιδρυμάτων, συμπεριλαμβανομένων των 258 Κέντρων Δημιουργικής Απασχόλησης Παιδιών (ΚΔΑΠ, για παιδιά ηλικίας 6-12 ετών, εκ των οποίων 69 απευθύνονται στις ανάγκες παιδιών με αναπηρία) είναι 1.646. (ΕΕΤΑΑ, 2012)

⁷ ICAP, 2010

⁸ ICAP, 2010

Μακροχρόνια φροντίδα ηλικιωμένων

I. ΔΗΜΟΣΙΟΣ ΤΟΜΕΑΣ

Ιστορικά, η φροντίδα των ηλικιωμένων στην Ελλάδα ήταν «οικογενειακή υπόθεση», ενώ η δημόσια κοινωνική πολιτική για τους ηλικιωμένους περιοριζόταν, ως τη δεκαετία του 1980, στην καταβολή συντάξεων, με την παροχή πολύ λίγων μη-χρηματικών προνομίων. Ωστόσο, καθώς η δομή της ελληνικής οικογένειας έχει αλλάξει – κυρίως εξαιτίας κοινωνικο-οικονομικών αλλαγών, συμπεριλαμβανομένης της μείωσης του μεγέθους της οικογένειας και την αύξηση των γυναικών που εισέρχονται στη μισθωτή εργασία – ο ρόλος της οικογένειας στη φροντίδα των ηλικιωμένων έχει επηρεαστεί αρνητικά.

Από τις αρχές της δεκαετίας του 2000, σε μεγάλο βαθμό χάρη στην ευρωπαϊκή συγχρηματοδότηση, παρατηρείται μια σημαντική αύξηση των κοινωνικών υπηρεσιών που παρέχονται στους ηλικιωμένους που διαβιούν στην κοινότητα. Συγκεκριμένα, εκτός από τα Κέντρα Ανοιχτής Προστασίας Ηλικιωμένων (ΚΑΠΗ), τα οποία παρέχουν υποστήριξη, ψυχαγωγία και προστασία στο οικείο περιβάλλον της κοινότητας και τα οποία ξεκίνησαν να λειτουργούν τη δεκαετία του 1980 (το 2009, 900 ΚΑΠΗ λειτουργούσαν από την τοπική αυτοδιοίκηση), αναπτύχθηκαν μια σειρά νέων υπηρεσιών, τα οποία παρέχουν κοινωνική στήριξη και μέριμνα για τους ηλικιωμένους στο σπίτι και την κοινότητα. Αυτές οι υπηρεσίες περιγράφονται συνοπτικά παρακάτω:

- Γηροκομεία (οικιακή και νοσηλευτική φροντίδα): οικιακή φροντίδα για τους ηλικιωμένους παρέχεται από περίπου 270 «γηροκομεία», τα οποία λειτουργούν από ιδιωτικές και μη-κερδοσκοπικές οργανώσεις. Περισσότερα από τα μισά βρίσκονται στην ευρύτερη περιοχή των Αθηνών και στη συντριπτική τους πλειοψηφία διοικούνται από ιδιωτικές (κερδοσκοπικές) επιχειρήσεις, ενώ τα υπόλοιπα από φιλανθρωπικές οργανώσεις, τοπικές αρχές και την Εκκλησία. Δεν υπάρχουν διαθέσιμα στοιχεία σχετικά με το συνολικό αριθμό αυτών των ιδρυμάτων.
- Κέντρα Ημερήσιας Φροντίδας Ηλικιωμένων (ΚΗΦΗ): πρόκειται για κέντρα ημερήσιας φροντίδας για ηλικιωμένους που στερούνται επαρκών πόρων, δεν είναι ικανοί να αυτό-εξυπηρετηθούν και των οποίων οι οικογένειες δεν μπορούν να τους στηρίξουν. Σήμερα υπάρχουν 68 ιδρύματα που λειτουργούν υπό την αρμοδιότητα των τοπικών αρχών με 340 εργαζομένους και που εξυπηρετούν 1.521 χρήστες (ΕΕΤΑΑ, 2012).
- Πρόγραμμα «Βοήθεια στο Σπίτι»: το πρόγραμμα αυτό απευθύνεται σε ηλικιωμένους με χαμηλό εισόδημα, που ζουν μόνοι και αντιμετωπίζουν προβλήματα κινητικότητας. Στόχος αυτού του προγράμματος είναι να παρέχει στήριξη σε ηλικιωμένους στο οικείο τους περιβάλλον, αποτρέποντας έτσι την ιδρυματοποίησή τους. Παρά το γεγονός ότι αυτό το πρόγραμμα αρχικά ξεκίνησε το 1997 σε περιορισμένο αριθμό δήμων, από το 2001 εξαπλώθηκε σε όλη την Ελλάδα με την οικονομική υποστήριξη του Ευρωπαϊκού Κοινωνικού Ταμείου. Σήμερα

υπάρχουν 1.009 ιδρύματα με 4.727 εργαζομένους, τα οποία εξυπηρέτησαν 80.600 χρήστες το 2011 (ΕΕΤΑΑ, 2012).⁹

II. ΙΔΙΩΤΙΚΟΣ ΤΟΜΕΑΣ

- Γηροκομεία: 10.000 κλίνες στα καταχωρημένα ιδρύματα, με περίπου 2.500-3.000 εργαζομένους

Άτομα με Αναπηρία

I. ΔΗΜΟΣΙΟΣ ΤΟΜΕΑΣ

Υπάρχουν 52 οργανισμοί του δημόσιου τομέα για άτομα με αναπηρία, οι οποίοι εποπτεύονται κυρίως από το Υπουργείο Υγείας και Κοινωνικής Αλληλεγγύης, αλλά και από άλλα Υπουργεία, όπως τα Υπουργεία Εσωτερικών, Παιδείας και Εργασίας. Επιπλέον, υπάρχουν περίπου 450 κοινοτικές οικιακές δομές για άτομα με προβλήματα ψυχικής υγείας, τα οποία παρέχουν υπηρεσίες στέγης, φροντίδας και προστασίας (ξενώνες, οικοτροφεία, προστατευόμενα διαμερίσματα, προστατευόμενα εργαστήρια, κ.τλ.) σε περίπου 3.500 άτομα. Λειτουργούν από δημόσιες και μη-κερδοσκοπικές οργανώσεις και απασχολούν συνολικά περί τα 3.000 άτομα.

Διάγραμμα 1

ΙΔΡΥΜΑΤΑ ΤΟΥ ΔΗΜΟΣΙΟΥ ΤΟΜΕΑ ΓΙΑ ΤΑ ΑΤΟΜΑ ΜΕ ΑΝΑΠΗΡΙΑ

Δημόσια Αρχή	Όνομα Ιδρύματος
Υπουργείο Υγείας και Κοινωνικής Αλληλεγγύης	Κέντρο Εκπαίδευσης και Αποκατάστασης Τυφλών
	Εθνικό Ίδρυμα Κωφών
	Εθνικό Κέντρο Κοινωνικής Αλληλεγγύης (ΕΚΚΑ)
	Εθνικό Παρατηρητήριο Ατόμων με Αναπηρία
	Μονάδες Κοινωνικής Μέριμνας για Απροστάτευτα Παιδιά (ηλικίας 5 ½ -18 ετών)
Περιφέρειες (13)- Διευθύνσεις Κοινωνικής Μέριμνας	Κέντρο Αποθεραπείας και Αποκατάστασης
	Στέγη Υποστηριζόμενης Διαβίωσης για Πρόσωπα με Νοητική Υστέρηση (ΠΝΟΥ)
	Κέντρα Δημιουργικής Απασχόλησης Παιδιών με Αναπηρία (ΚΔΑΠμεΑ)
Υπουργείο Εσωτερικών - Δήμοι	Δημοτικές κοινωνικές υπηρεσίες
Υπουργείο Παιδείας	Ειδική αγωγή για παιδιά με αναπηρία
Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης – Οργανισμός Απασχόλησης Εργατικού Δυναμικού (ΟΑΕΔ)	Τομέας Αποκατάστασης για Άτομα με Αναπηρία

⁹ Σύμφωνα με το Υπουργείο Εργασίας, ο συνολικός αριθμός επωφελουμένων (νέων και παλιών) θα αυξηθεί στα 130.000 άτομα το τρέχον έτος, λόγω της συγχρηματοδότησης του Προγράμματος από το Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο.

Στις κοινωνικές υπηρεσίες που παρέχονται στα άτομα με αναπηρία από το δημόσιο τομέα, θα πρέπει να συμπεριλάβουμε και τα ακόλουθα:

- Την καθιέρωση μιας ενοποιημένης δομής για την πιστοποίηση της αναπηρίας (ΕΚΠΑ)
- Τη λειτουργία των Κέντρων Υποστήριξης Ατόμων με Αναπηρία (ΚΕΚΥΚΑΜΕΑ).

II. ΙΔΙΩΤΙΚΟΣ ΤΟΜΕΑΣ

Ο ιδιωτικός τομέας παρέχει εξατομικευμένες υπηρεσίες στα άτομα με αναπηρία και συλλογικές υπηρεσίες σε ιδιωτικές κλινικές για τα άτομα με προβλήματα ψυχικής υγείας. Κάποιες ΜΚΟ εμπλέκονται επίσης στην παροχή υπηρεσιών στα άτομα με προβλήματα ψυχικής υγείας. Δεν υπάρχουν ωστόσο στοιχεία αναφορικά με τον αριθμό, είτε των παρόχων, είτε των χρηστών αυτών των υπηρεσιών.

1.5. Αξία των υπηρεσιών και κύριες πηγές χρηματοδότησης

Είναι δύσκολο να υπολογιστεί η αξία των κοινωνικών υπηρεσιών, καθώς μεγάλο μερίδιο των υπηρεσιών αυτών παρέχονται από τον άτυπο και τον εθελοντικό τομέα. Ο άτυπος τομέας περιλαμβάνει τα οικογενειακά δίκτυα, αλλά και την αδήλωτη εργασία μεταναστών, οι οποίοι προσφέρουν υπηρεσίες όχι μόνο σε νοικοκυριά, αλλά και στον επίσημο τομέα της οικονομίας. Επιπλέον, τα όρια ανάμεσα στις επίσημες και τις άτυπες κοινωνικές υπηρεσίες είναι συχνά δυσδιάκριτα, καθιστώντας ακόμη πιο δύσκολο τον υπολογισμό της αξίας των υπηρεσιών. Αυτό εξηγεί μερικώς και την έλλειψη συναφών δεδομένων, με την εξαίρεση κάποιων πολύ αποσπασματικών πληροφοριών που αφορούν μια μικρή μόνο μερίδα ιδιωτικών εταιρειών που απασχολούνται στην παιδική μέριμνα και τη μακροχρόνια φροντίδα των ηλικιωμένων.

Υπάρχουν τρεις κύριες πηγές χρηματοδότησης στον επίσημο τομέα κοινωνικών υπηρεσιών: η δημόσια χρηματοδότηση, η χρηματοδότηση από την ΕΕ μέσω των Ευρωπαϊκών Διαρθρωτικών Ταμείων (κυρίως του Ευρωπαϊκού Κοινωνικού Ταμείου) και η ιδιωτική ανταποδοτική χρηματοδότηση. Η δημόσια χρηματοδότηση παρουσιάζει πτώση και υποκαθίσταται ολοένα και περισσότερο από χρηματοδότηση από την ΕΕ, ιδιαίτερα για την εφαρμογή προγραμμάτων για τους ηλικιωμένους, για υποδομές παιδικής μέριμνας και Κοινοτικών Κέντρων για Άτομα με Αναπηρία, αλλά και για κοινοτικούς ξενώνες για τα άτομα με προβλήματα ψυχικής υγείας. Το γεγονός ότι η κοινωνική μέριμνα εξαρτάται σε μεγάλο βαθμό από τη διαθεσιμότητα κονδυλίων από την ΕΕ, αποτελεί πηγή σοβαρής ανησυχίας, καθώς η βιωσιμότητα των υπηρεσιών αυτών θα τεθεί σε σοβαρό κίνδυνο στην περίπτωση μιας μείωσης, ή ακόμη χειρότερα, μιας διακοπής αυτής της σημαντικής πηγής χρηματοδότησης.

2. Ο κοινωνικός διάλογος στον τομέα των κοινωνικών υπηρεσιών

2.1. Υφιστάμενες συμφωνίες: το περιεχόμενο του κοινωνικού διαλόγου, δυνατά και αδύναμα σημεία των υφιστάμενων συμφωνιών, περιοχές που καλύπτονται, θετικά παραδείγματα

Τα δυνατά και τα αδύναμα σημεία των υφιστάμενων συμφωνιών που απορρέουν από τη διενέργεια κοινωνικού διαλόγου αναδείχθηκαν ευκρινώς κατά τη διάρκεια της συζήτησης με τις οργανώσεις των κοινωνικών εταιρών στο πλαίσιο του Εθνικού Εργαστηρίου.¹⁰

- **Η οπτική των εργοδοτών:** οι εκπρόσωποι και των δυο εργοδοτικών οργανώσεων επεσήμαναν το γεγονός ότι η ατζέντα της συλλογικής διαπραγμάτευσης είναι πολύ περιορισμένη, καθώς περιλαμβάνει μόνο μισθολογικά ζητήματα. Ο Πανελλήνιος Σύλλογος Ιδιοκτητών Παιδικών Σταθμών (ΠΑΣΙΠΣ) έχει επιχειρήσει σε αρκετές περιπτώσεις να διευρύνει την ατζέντα, με στόχο να συμπεριληφθούν και άλλα θέματα, όπως τα επιδοτούμενα προγράμματα κατάρτισης που βρίσκονται σε εξέλιξη, η συμμετοχή σε κοινές πρωτοβουλίες, όπως οι εκθέσεις έργων τέχνης που διοργανώνει η UNICEF, οι αναδασώσεις, η συλλογή ρουχισμού και τροφίμων για όσους τα έχουν ανάγκη, κ.ά. Ωστόσο, τα συνδικάτα των εργαζομένων είτε δεν ανταποκρίνονται στην πρόσκληση της οργάνωσης εργοδοτών ή δεν εκπληρώνουν τις δεσμεύσεις που έχουν αναλάβει. Η άλλη οργάνωση εργοδοτών, η ΠΕΜΦΗ (Πανελλήνια Ένωση Μονάδων Φροντίδας Ηλικιωμένων) τόνισε ότι δεν υπάρχει δεκτικός συνομιλητής στην πλευρά των εργαζομένων και ότι, σε περίπτωση εργατικής διαφοράς, η διαδικασία διαιτησίας μέσω του Οργανισμού Μεσολάβησης και Διαιτησίας (ΟΜΕΔ), όπως και οι δικαστικές αποφάσεις, αποφαίνονται πάντα υπέρ της εργατικής πλευράς.¹¹
- **Η οπτική της ΓΣΕΕ (Γενική Συνομοσπονδία Εργατών Ελλάδος):**
 - (i) Περιεχόμενο του κοινωνικού διαλόγου: σύμφωνα με τη ΓΣΕΕ, το περιεχόμενο θα έπρεπε να καταστεί περισσότερο συγκεκριμένο αναφορικά με τα συμμετέχοντα μέρη, το επίπεδο των διαπραγματεύσεων και την ατζέντα, με στόχο την αποφυγή του ενδεχομένου να θεωρηθεί οποιασδήποτε μορφής διμερής διάλογος μεταξύ οποιωνδήποτε συνομιλητών ως «κοινωνικός διάλογος». Αντίθετα, στη θεσμοθετημένη διαδικασία κοινωνικού διαλόγου πάνω σε εργασιακά θέματα, είναι ξεκάθαρο ότι τα εμπλεκόμενα μέρη περιλαμβάνουν τις οργανώσεις εργοδοτών (ή τον εργοδότη προσωπικά) και τα εργατικά συνδικάτα ή τις εθνικές αρχές.
 - (ii) Δυνατά και αδύναμα σημεία των υφιστάμενων συμφωνιών: στο βαθμό που ο κοινωνικός διάλογος διεξάγεται υπό συνθήκες αμοιβαίας καλής πίστης και με στόχο την επίτευξη συμφωνίας, εκπληρούνται οι προϋποθέσεις για κοινωνική ειρήνη, η οποία, στην περίπτωση του τομέα κοινωνικών υπηρεσιών, είναι ικανή να επιφέρει πολλαπλά οφέλη σε όλα τα εμπλεκόμενα μέρη (εργοδότες και

¹⁰ Για μια λεπτομερή περιγραφή και για την ανάλυση SWOT, βλ. Παράρτημα II.

¹¹ Αυτό μπορεί να ίσχυε ως πρόσφατα, αλλά, τουλάχιστον όσον αφορά τη διαιτησία, η νέα νομοθεσία ορίζει ότι δεν μπορεί πια να γίνεται μονομερής προσφυγή στον Οργανισμό Μεσολάβησης και Διαιτησίας (ΟΜΕΔ). Πρέπει να συμφωνήσουν και οι δύο πλευρές. Συνεπώς, η συνδικαλιστική πλευρά δεν μπορεί πλέον να προσδοκά ευνοϊκή μεταχείριση.

εργαζόμενοι, άμεσοι και έμμεσοι χρήστες των υπηρεσιών, κατά κύριο λόγο μέλη ευπαθών ομάδων). Στο πλαίσιο αυτό, ένα από τα δυνατά σημεία του κοινωνικού διαλόγου μπορεί να είναι η πρωτοβουλία συμμετοχής σε διαδικασίες συλλογικής διαπραγμάτευσης, προκειμένου να επιτευχθεί η σύναψη και εφαρμογή μιας συλλογικής σύμβασης εργασίας. Εξίσου σημαντική μπορεί να είναι η διεξαγωγή κοινωνικού διαλόγου πάνω στα προβλήματα του κάθε τομέα, η εξαγωγή κοινών συμπερασμάτων, αλλά και η παρουσίαση κοινών προτάσεων και η από κοινού άσκηση πίεσης στην κυβέρνηση να τις εφαρμόσει στην πράξη. Σχετικά τώρα με τις εγγενείς αδυναμίες των υφιστάμενων συμφωνιών, όσον αφορά τα δικαιώματα των εργαζομένων, μπορεί κανείς να επισημάνει τις παραχωρήσεις που πρέπει να κάνουν οι εργαζόμενοι σε βάρος της πλήρους ικανοποίησης των αιτημάτων τους, με στόχο την επίτευξη μιας συμφωνίας με τους εργοδότες. Όσον αφορά την πλευρά των εργοδοτών, ένα αδύναμο σημείο – σύμφωνα με τη ΓΣΕΕ – αποτελεί η αδυναμία τους ν'αντιληφθούν, ιδιαίτερα στον ιδιωτικό τομέα παροχής κοινωνικών υπηρεσιών, την ανάγκη υποχώρησης της λογικής του κέρδους προς όφελος της κοινωνικής υπηρεσίας που παρέχουν, αλλά και η συνήθης απροθυμία τους να καταλήξουν σε σύναψη συμφωνίας που να τους δεσμεύει, ειδικά σε κλαδικό-ενιαίο επίπεδο. Από μια ευρύτερη προοπτική, ο εκπρόσωπος του συνδικάτου τόνισε ότι υπάρχει ένα γενικότερο έλλειμα κοινωνικού διαλόγου, για το οποίο κατά κύριο λόγο ευθύνεται η κυβέρνηση το έλλειμα αυτό έχει επίσης επισημανθεί από την Εθνική Επιτροπή για τα Δικαιώματα του Ανθρώπου (www.nchr.gr), της οποίας θεσμοθετημένο μέλος αποτελεί η ΓΣΕΕ.

- (iii) Ένα θετικό παράδειγμα διεργασιών κοινωνικού διαλόγου στον τομέα κοινωνικών υπηρεσιών αποτελούν οι σημαντικές προσπάθειες της Οικονομικής και Κοινωνικής Επιτροπής της Ελλάδος (ΟΚΕ) να διεξάγει οργανωμένο κοινωνικό διάλογο. Επίσης, οι συνδικαλιστικές οργανώσεις του τομέα των κοινωνικών υπηρεσιών, τόσο του δημόσιου όσο και του ιδιωτικού τομέα, έχουν συνεισφέρει στην ενίσχυση του κοινωνικού διαλόγου. Αυτό ισχύει και για άλλους σημαντικούς φορείς, όπως το Δίκτυο Φορέων Ψυχοκοινωνικής Αποκατάστασης και Ψυχικής Υγείας «Αργώ», η Πανελλαδική Ένωση για την Ψυχοκοινωνική Αποκατάσταση και την Επαγγελματική Επανάταξη, κ.ά.

2.2. Βασικοί εμπλεκόμενοι παίκτες / παράγοντες

Ο ακραίος κατακερματισμός και η πολυπλοκότητα της ελληνικής διαδικασίας συλλογικής διαπραγμάτευσης αντικατοπτρίζονται και στον τομέα των κοινωνικών υπηρεσιών. Οι βασικοί παράγοντες που εμπλέκονται στον κοινωνικό διάλογο περιλαμβάνουν την κεντρική διοίκηση και την τοπική αυτοδιοίκηση στο δημόσιο τομέα, και τις εργοδοτικές οργανώσεις των ιδιωτικών υπηρεσιών μέριμνας για παιδιά και ηλικιωμένους στον ιδιωτικό τομέα. Από την εργατική πλευρά, οι εργαζόμενοι εκπροσωπούνται από μια σειρά σωματείων, κυρίως δευτεροβάθμιων, χωρίς να εξαιρούνται η τριτοβάθμια οργάνωση και μερικές περιπτώσεις οι πρωτοβάθμιες οργανώσεις.

Διάγραμμα 2

	ΔΗΜΟΣΙΟΣ ΤΟΜΕΑΣ	ΙΔΙΩΤΙΚΟΣ ΤΟΜΕΑΣ	ΜΗ-ΚΕΡΔΟΣΚΟΠΙΚΟΣ ΤΟΜΕΑΣ
ΕΡΓΟΔΟΤΕΣ	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Υπουργείο Οικονομικών (καθορισμός των μισθών) ▪ Περιφερειακή Διοίκηση (για τις νομικές πτυχές της λειτουργίας) ▪ Οργανώσεις Τοπικής Αυτοδιοίκησης ▪ Υπουργείο Εσωτερικών ▪ Υπουργείο Υγείας και Κοινωνικής Αλληλεγγύης 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ ΠΑΣΙΠΣ (Πανελλήνιος Σύλλογος Ιδιοκτητών Παιδικών Σταθμών) ▪ ΠΕΜΦΗ (Πανελλήνια Ένωση Μονάδων Φροντίδας Ηλικιωμένων) 	
ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΙ	<ul style="list-style-type: none"> ▪ ΠΟΕ-ΟΤΑ (Πανελλήνια Ομοσπονδία Εργαζομένων στους Οργανισμούς Τοπικής Αυτοδιοίκησης) ▪ ΠΟΕΔΗΝ (Πανελλήνια Ομοσπονδία Εργαζομένων Δημόσιων Νοσοκομείων) 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ ΓΣΕΕ (Γενική Συνομοσπονδία Εργατών Ελλάδος) ▪ ΟΙΥΕ (Ομοσπονδία Ιδιωτικών Υπαλλήλων Ελλάδος) ▪ ΟΣΝΙΕ (Ομοσπονδία Συλλόγων Νοσηλευτικών Ιδρυμάτων Ελλάδος) ▪ ΣΚΛΕ (Σύλλογος Κοινωνικών Λειτουργών Ελλάδος) ▪ Σωματείο Εργαζομένων στους Ιδιωτικούς Παιδικούς Σταθμούς Αθηνών-Πειραιώς και Περιχώρων¹² 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ ΓΣΕΕ (γενική Συνομοσπονδία Εργατών Ελλάδος) ▪ ΟΙΥΕ (Ομοσπονδία Ιδιωτικών Υπαλλήλων Ελλάδος)

¹² Παρά τις επίμονες απόπειρες επικοινωνίας με την εν λόγω οργάνωση, δεν στάθηκε δυνατό να υπάρξει επαφή· συνεπώς, δεν υπάρχουν πληροφορίες σχετικές με το προφίλ της.

ΔΗΜΟΣΙΟΣ ΤΟΜΕΑΣ

⇒ Η **ΠΟΕ-ΟΤΑ** (Πανελλήνια Ομοσπονδία Εργαζομένων στους Οργανισμούς Τοπικής Αυτοδιοίκησης) ιδρύθηκε το 1950 με διαφορετική ονομασία, ενώ μετονομάστηκε σε ΠΟΕ-ΟΤΑ το 1983. Έχει 198 μέλη και εκπροσωπεί περισσότερους από 50.000 εργαζομένους στους οργανισμούς τοπικής αυτοδιοίκησης, τόσο σε νομικά πρόσωπα δημοσίου δικαίου όσο και σε νομικά πρόσωπα ιδιωτικού δικαίου.

⇒ Η **ΠΟΕΔΗΝ** (Πανελλήνια Ομοσπονδία Εργαζομένων Δημόσιων Νοσοκομείων) ιδρύθηκε το 1978 και αποτελεί το δευτεροβάθμιο συνδικαλιστικό όργανο που εκπροσωπεί 250 πρωτοβάθμια εργατικά σωματεία με περίπου 80.000 μέλη, εργαζομένους σε δημόσια νοσοκομεία, σε προνοιακά ιδρύματα, ψυχιατρικά νοσοκομεία, στην πρωτοβάθμια φροντίδα υγείας και στην επείγουσα προνοσοκομειακή φροντίδα.¹³ Οι θέσεις που εκφράζονται από την ΠΟΕΔΗΝ, η οποία αποτελεί το μεγαλύτερο συνδικαλιστικό όργανο στο δημόσιο τομέα, καθορίζουν την ατζέντα της συλλογικής διαπραγμάτευσης με την κυβέρνηση για μη-μισθολογικά ζητήματα.

ΙΔΙΩΤΙΚΟΣ ΤΟΜΕΑΣ

⇒ Η **ΓΣΕΕ** (Γενική Συνομοσπονδία Εργατών Ελλάδος) είναι η κορυφαία τριτοβάθμια συνδικαλιστική ένωση στην Ελλάδα. Ιδρύθηκε το 1918 και συνδέεται με τη Συνομοσπονδία Ευρωπαϊκών Συνδικάτων (ETUC). Η ΓΣΕΕ αποτελείται από 81 εργατικά κέντρα και 73 δευτεροβάθμιες συνδικαλιστικές οργανώσεις με συνολικό αριθμό μελών 450.000 εργαζομένους στον ιδιωτικό τομέα. Διαπραγματεύεται με τις εργοδοτικές ενώσεις πάνω στην υπογραφή της Εθνικής Γενικής Συλλογικής Σύμβασης Εργασίας, η οποία ορίζει τον κατώτατο μισθό για τους εργαζομένους του ιδιωτικού τομέα. Η ΓΣΕΕ συμμετέχει σε μεγάλο αριθμό επιτροπών, σε συμβουλευτικούς φορείς και σε Διοικητικά Συμβούλια εθνικών ασφαλιστικών ταμείων, του ΟΑΕΔ και άλλων φορέων. Έχει την ιδιότητα της εκπροσώπησης των εργαζομένων στη διαδικασία διμερούς και τριμερούς κοινωνικού διαλόγου σε τριτοβάθμιο επίπεδο. Το δικαίωμα αυτό κατοχυρώνεται από το ευρωπαϊκό πρωτογενές και παράγωγο δίκαιο, από διεθνείς συμβάσεις και από τον Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Χάρτη.

⇒ Η **ΟΙΥΕ** (Ομοσπονδία Ιδιωτικών Υπαλλήλων Ελλάδος) ιδρύθηκε το 1922 και αποτελεί δευτεροβάθμιο συνδικαλιστικό όργανο, που εκπροσωπεί 172 πρωτοβάθμια σωματεία και καλύπτει 55.000 υπαλλήλους που εργάζονται στην παροχή υπηρεσιών. Είναι μέλος της διεθνούς οργάνωσης UNI-Euroρα.

⇒ Η **ΟΣΝΙΕ** (Ομοσπονδία Συλλόγων Νοσηλευτικών Ιδρυμάτων Ελλάδος) ιδρύθηκε το 1957 και αποτελεί το δευτεροβάθμιο συνδικαλιστικό όργανο για τους εργαζόμενους στα ιδιωτικά νοσηλευτικά ιδρύματα, κλινικές και μονάδες φροντίδας ηλικιωμένων. Δεν έχει ευρωπαϊκές διασυνδέσεις και διαθέτει περιορισμένα οικονομικά μέσα. Η ΟΣΝΙΕ διαπραγματεύεται την κλαδική συλλογική σύμβαση εργασίας με τις εργοδοτικές οργανώσεις που εκπροσωπούν τις ιδιωτικές κλινικές, γηροκομεία, κ.λπ.

¹³ Τα 31 από τα 198 πρωτοβάθμια σωματεία καλύπτουν εργαζομένους σε δημόσια προνοιακά ιδρύματα: κέντρα αποκατάστασης, κέντρα υποστήριξης για παιδιά και άτομα με αναπηρία, κ.λπ.

⇒ Ο ΣΚΛΕ (Σύλλογος Κοινωνικών Λειτουργών Ελλάδος) είναι ένα πρωτοβάθμιο συνδικαλιστικό όργανο που ιδρύθηκε το 1955. Εκπροσωπεί τους περίπου 5.000 κοινωνικούς λειτουργούς που απασχολούνται σε ιδρύματα του δημόσιου ή του ιδιωτικού τομέα (κερδοσκοπικά και μη). Ο ΣΚΛΕ συμμετέχει σε εθνικές επιτροπές επιφορτισμένες με το σχεδιασμό και την εφαρμογή κοινωνικών πολιτικών, όπως το *Εθνικό Συμβούλιο Κοινωνικής Φροντίδας* και το *Συντονιστικό Συμβούλιο Επαγγελματικής Κατάρτισης και Αποκατάστασης Ατόμων με Αναπηρία*. Ο σύλλογος διαπραγματεύεται τη συλλογική σύμβαση εργασίας με τον ΠΑΣΙΠΣ (Πανελλήνιο Σύλλογο Ιδιοκτητών Παιδικών Σταθμών), η οποία καλύπτει τους κοινωνικούς λειτουργούς που απασχολούνται σε ιδιωτικούς νηπιακούς και βρεφικούς σταθμούς. Η πιο πρόσφατη συλλογική σύμβαση υπογράφηκε το 2009 για μια περίοδο 2 χρόνων και από τη λήξη της δεν έχει υπάρξει νέος κύκλος διαπραγματεύσεων. Η πλειοψηφία των κοινωνικών λειτουργών ωστόσο απασχολείται σε ιδρύματα του δημόσιου τομέα, είτε σε νομικά πρόσωπα δημοσίου δικαίου, είτε σε νομικά πρόσωπα ιδιωτικού δικαίου και κατά συνέπεια το καθεστώς απασχόλησής τους ποικίλλει.

2.3. Εργοδοτικές οργανώσεις: προφίλ των βασικών εμπλεκόμενων φορέων

2.3.1. Δημόσιος τομέας

Το Υπουργείο Οικονομικών είναι υπεύθυνο για τον καθορισμό των μισθών όσων υπαλλήλων εργάζονται στον δημόσιο τομέα και τα ΝΠΔΔ, μέσα στα πλαίσια βέβαια του 1^{ου} και 2^{ου} Συμφώνου Δημοσιονομικής Προσαρμογής, που έχουν συναφθεί με το ΔΝΤ, την ΕΕ και την ΕΚΤ. Για όλα τα υπόλοιπα μη-μισθολογικά ζητήματα, η περιφερειακή και η τοπική αυτοδιοίκηση αποτελούν τους επίσημους συνομιλητές των εργαζομένων του δημόσιου τομέα κοινωνικών υπηρεσιών.

2.3.2. Ιδιωτικός τομέας – κερδοσκοπικός και μη-κερδοσκοπικός

Φροντίδα παιδικών προσχολικής ηλικίας

Ο ΠΑΣΙΠΣ (Πανελλήνιος Σύλλογος Ιδιοκτητών Παιδικών Σταθμών) ιδρύθηκε το 1975. Εκπροσωπεί περίπου 418 από τα 1.154 επίσημους ιδιωτικούς παιδικούς σταθμούς και νηπιαγωγεία που λειτουργούν στην Ελλάδα, με 14.000-15.000 εργαζομένους και περίπου 45.000 παιδιά.¹⁴ Ο ΠΑΣΙΠΣ συμμετέχει στην 4-μελή επιτροπή που ασχολείται με την έκδοση αδειών για τα νηπιαγωγεία και τους παιδικούς σταθμούς της τοπικής αυτοδιοίκησης. Για το λόγο αυτό, έχει εκπαιδεύσει 70 από τα μέλη του για να μπορούν να συμμετέχουν σε αυτές τις επιτροπές.

Μονάδες φροντίδας ηλικιωμένων/ οίκοι ευγηρίας

Η ΠΕΜΦΗ (Πανελλήνια Ένωση Μονάδων Φροντίδας Ηλικιωμένων) ιδρύθηκε το 1974 και πήρε τη σημερινή της ονομασία το 2005. Εκπροσωπεί τους νομίμως εγγεγραμμένους οίκους ευγηρίας και τις μονάδες περίθαλψης για ηλικιωμένους με μακροχρόνιες ανάγκες σε όλη τη χώρα. Αποτελείται από 120 μέλη, τα οποία εκπροσωπούν δημόσιες και –κατά κύριο λόγο– ιδιωτικές μονάδες με χωρητικότητα 10.000 κλινών. Ο αριθμός των απασχολούμενων στους οίκους ευγηρίας υπολογίζεται στους περίπου 2.500-3.000

¹⁴ ICAP, 2010

υπαλλήλους, οι οποίοι καλύπτουν ένα ευρύ φάσμα ειδικοτήτων, όπως κοινωνικοί λειτουργοί, νοσηλευτές, βοηθητικό προσωπικό, γιατροί, ψυχολόγοι, εργοθεραπευτές, φυσικοθεραπευτές και γυμναστές.

Η ΠΕΜΦΗ:

- προωθεί την επικοινωνία και τον υγιή ανταγωνισμό ανάμεσα στα μέλη της με στόχο τη βελτίωση της ποιότητας των υπηρεσιών
- υποβάλλει προτάσεις στις δημόσιες αρχές για τον εκσυγχρονισμό των μονάδων περίθαλψης για ηλικιωμένους και των οίκων ευγηρίας
- διασφαλίζει ότι τα ταμεία κοινωνικής ασφάλισης καλύπτουν μέρος των εξόδων των χρηστών των οίκων ευγηρίας
- σχεδιάζει και εφαρμόζει προγράμματα επαγγελματικής κατάρτισης και πιστοποίησης για το νοσηλευτικό προσωπικό που απασχολείται σε οίκους ευγηρίας
- συμμετέχει σε ευρωπαϊκά προγράμματα σχετικά με τα προβλήματα της γήρανσης και την ποιότητα των υπηρεσιών φροντίδας των ηλικιωμένων.

Μερικά από τα βασικά της επιτεύγματα αποτελούν η τυποποίηση των εξόδων των Μονάδων και η καλύτερη ποιότητα των παρεχομένων υπηρεσιών, μέσω της εθελοντικής εφαρμογής προτύπων ποιότητας και εναρμόνισης του κόστους.

Η ΠΕΜΦΗ συμμετέχει στην Ευρωπαϊκή Ένωση Διευθυντών Οίκων Ευγηρίας /European Association for Directors of Residential Care Homes for the Elderly – E.D.E.

2.4. Η ατζέντα των συλλογικών διαπραγματεύσεων: μείζονα ζητήματα που αντιμετωπίζει ο τομέας σε εθνικό, περιφερειακό και τοπικό επίπεδο

Το κοινωνικό κράτος στην Ελλάδα ήταν ελλειματικό και αναποτελεσματικό ακόμη και πριν ξεσπάσει η κρίση. Παρά το σχετικά υψηλό ποσοστό του ΑΕΠ που προοριζόταν για την κοινωνική προστασία, η επίδρασή του στη μείωση του κινδύνου φτώχιας ήταν περιορισμένη, ενώ η ποιότητα των κοινωνικών υπηρεσιών ήταν κακή και με σημαντικές ελλείψεις στη φροντίδα των παιδιών, των ηλικιωμένων και των ατόμων με αναπηρία. Η δημοσιονομική προσαρμογή και τα προγράμματα λιτότητας που ακολουθούνται την τελευταία διετία στο πλαίσιο των δύο δανειακών συμβάσεων με την τρόικα, επιδείνωσαν ακόμη περισσότερο τα ήδη σοβαρά προβλήματα στην παροχή κοινωνικών υπηρεσιών, ιδιαίτερα όσον αφορά τις κοινωνικές υποδομές, τις προσλήψεις προσωπικού στον δημόσιο τομέα και τους οργανισμούς τοπικής αυτοδιοίκησης, το κόστος των παρεχόμενων υπηρεσιών και την οικονομική δυνατότητα των πελατών να αγοράσουν ιδιωτικές κοινωνικές υπηρεσίες. Ιδιαίτερα όσον αφορά τον ιδιωτικό τομέα, η βιωσιμότητα των ιδρυμάτων έχει περιέλθει σε σοβαρό κίνδυνο, ενώ η συνέχιση της λειτουργίας των δημοτικών κοινωνικών υπηρεσιών, όπως των παιδικών/βρεφοκομικών σταθμών, των νηπιαγωγείων και της 'Βοήθειας στο Σπίτι', είναι δυνατή μόνο χάρη στην ευρωπαϊκή χρηματοδότηση (ιδιαίτερα μέσω του Ευρωπαϊκού Κοινωνικού Ταμείου και του Εθνικού Στρατηγικού Πλαισίου Αναφοράς).

Αναφορικά με τον ιδιωτικό τομέα κοινωνικών υπηρεσιών, ο εκπρόσωπος του ΠΑΣΙΠΣ (Πανελλήνιος Σύλλογος Ιδιοκτητών Παιδικών Σταθμών) έφερε στην επιφάνεια τα

σημαντικότερα προβλήματα που αντιμετωπίζει ο εν λόγω τομέας και προχώρησε στις εξής προτάσεις:

- ανάγκη ενός ενιαίου ρυθμιστικού πλαισίου για όλους ανεξαιρέτως τους φορείς που παρέχουν φροντίδα σε παιδιά προσχολικής ηλικίας, όπως οι οργανισμοί τοπικής αυτοδιοίκησης, οι ΜΚΟ και η Εκκλησία
- υπολογισμός του πραγματικού κόστους της παροχής φροντίδας σε παιδιά από τους οργανισμούς τοπικής αυτοδιοίκησης, έτσι ώστε να συγκεντρώνονται στοιχεία συγκρίσιμα με αυτά των ιδρυμάτων του ιδιωτικού τομέα και να αποφεύγεται ο μη υγιής ανταγωνισμός
- υιοθέτηση του «κουπονιού παιδείας» (τα οποία θα εκδίδονται από την τοπική αυτοδιοίκηση και θα κοστίζουν περίπου 3.000 € το χρόνο), τα οποία θα μπορούν οι γονείς να χρησιμοποιούν σε οποιοδήποτε ίδρυμα φροντίδας παιδιών επιθυμούν, με την προϋπόθεση ότι θα καλύπτουν το επιπλέον κόστος, στην περίπτωση που διαλέξουν ένα πιο ακριβό ιδιωτικό ίδρυμα
- επιδοτούμενα προγράμματα κατάρτισης για τις εργαζόμενες γυναίκες.

2.5. Πρόσφατες εξελίξεις στις εργασιακές σχέσεις και τον καθορισμό των αμοιβών

Η βαθιά οικονομική και χρηματοπιστωτική κρίση που έπληξε την Ελλάδα το 2009 είχε σοβαρότατες συνέπειες στις εργασιακές σχέσεις και τον κοινωνικό διάλογο. Οι νομοθετικές τροποποιήσεις που συνόδευσαν τις δύο δανειακές συμβάσεις που συνάφθηκαν με το ΔΝΤ, την ΕΚΤ και την ΕΕ (τρόικα) κατά την περίοδο 2010-2012, σταδιακά αποδόμησαν το ισχύον κανονιστικό πλαίσιο για την επίλυση των εργασιακών διαφορών και τις συλλογικές διαπραγματεύσεις. Αυτό είχε ως αποτέλεσμα, ο κοινωνικός διάλογος να εκφυλιστεί σε μια τυπική και επιφανειακή διαδικασία από την πλευρά της κεντρικής διοίκησης, επιφέροντας έτσι ένα σημαντικό χτύπημα στην αναζήτηση της συναίνεσης.¹⁵ Υπονόμευσε επίσης τις διαδικασίες συλλογικής διαπραγμάτευσης σε κάθε επίπεδο διαπραγμάτευσης, εθνικό, τομεακό και επιχειρησιακό, στρώνοντας έτσι το δρόμο στην εξατομίκευση των εργασιακών σχέσεων.

Τα μέτρα λιτότητας που ψηφίστηκαν από το Κοινοβούλιο την περίοδο από το Μάιο 2010 έως το Φεβρουάριο 2012 συμπεριλαμβάνουν δραστικές περικοπές σε μισθούς και επιδόματα των εργαζομένων σε δημόσιο και ιδιωτικό τομέα, αυξήσεις σε φορολογία και ΦΠΑ, διαδοχικές περικοπές σε συντάξεις που υπερβαίνουν ένα ορισμένο ποσό και αυστηρούς περιορισμούς στις νέες προσλήψεις στο δημόσιο. Στον τομέα των θεσμών της αγοράς εργασίας και των εργασιακών σχέσεων, η νέα νομοθεσία περιλαμβάνει μια σειρά από δραστικές ανατροπές που προκαλούν σοκ: τη μονομερή μείωση κατά 22% των κατώτατων μισθών¹⁶ τη θέσπιση ακόμη χαμηλότερων μισθών για τους νέο-εισερχόμενους

¹⁵ Σύμφωνα με επίσημη Γνώμη της Οικονομικής και Κοινωνικής Επιτροπής της Ελλάδος, η οποία εκδόθηκε με αφορμή το πρώτο κύμα μεταρρυθμίσεων στην αγορά εργασίας, οι οποίες επιβλήθηκαν από το πρώτο πρόγραμμα λιτότητας τον Μάιο του 2010, ο νόμος 3845/2010 θεσπίστηκε χωρίς προηγούμενη κοινωνική διαβούλευση με τις οργανώσεις των κοινωνικών εταίρων και την ίδια την Επιτροπή. Το ίδιο αποδείχθηκε ότι ίσχυσε και με τις ακόμη πιο οδυνηρές νομοθετικές πρωτοβουλίες που ακολούθησαν το 2011 και 2012, οι οποίες είχαν ως αποτέλεσμα τη διάλυση του συστήματος εργασιακών σχέσεων το οποίο είχε σταδιακά οικοδομηθεί κατά τα προηγούμενα 50 χρόνια.

¹⁶ Οι διαπραγματεύσεις για τους κατώτατους μισθούς έως τώρα διεξάγονταν ανάμεσα στις εργοδοτικές οργανώσεις και τη Γενική Συνομοσπονδία Εργατών Ελλάδος (ΓΣΕΕ) και επικυρώνονταν μέσω της Εθνικής Γενικής Συλλογικής Σύμβασης Εργασίας. Οι βασικοί μισθοί, όπως αυτοί ορίζονταν στην Εθνική Γενική

στην αγορά εργασίας κάτω των 25 ετών τη μείωση των περιορισμών στις μαζικές απολύσεις και δραστικές μειώσεις στα επίπεδα των αποζημιώσεων σε περίπτωση απόλυσης την κατάργηση της αρχής της ευνοϊκότερης ρύθμισης (της επικράτησης δηλαδή της πιο ευνοϊκής – για τον εργαζόμενο – συλλογικής σύμβασης εργασίας) και του δικαιώματος επέκτασης της συμφωνίας σε όλες τις επιχειρήσεις του ίδιου τομέα την εισαγωγή ειδικών επιχειρησιακών συλλογικών συμβάσεων, στις οποίες οι μισθοί και οι όροι εργασίας μπορούν να παρεκκλίνουν από τις κλαδικές συμβάσεις και τις μεταρρυθμίσεις στο σύστημα επίλυσης εργατικών διαφορών (στους μηχανισμούς μεσολάβησης και διαιτησίας).

2.6. Σύνδεση του εθνικού με τον ευρωπαϊκό κοινωνικό διάλογο

Δεν έχουν όλοι οι εμπλεκόμενοι στον κοινωνικό διάλογο φορείς διασυνδέσεις με ευρωπαϊκούς ή διεθνείς θεσμούς.

Από την πλευρά των εργοδοτών:

- ο ΠΑΣΙΠΣ (Πανελλήνιος Σύλλογος Ιδιοκτητών Παιδικών Σταθμών) δεν συμμετέχει σε κάποιο ευρωπαϊκό δίκτυο
- η ΠΕΜΦΗ (Πανελλήνια Ένωση Μονάδων Φροντίδας Ηλικιωμένων) είναι μέλος της Ευρωπαϊκής Ένωσης Διευθυντών Οίκων Ευγηρίας (European Association for Directors of Residential Care Homes for the Elderly – E.D.E.)

Από την πλευρά των συνδικάτων:

- η ΓΣΕΕ (Γενική Συνομοσπονδία Εργατών Ελλάδος) είναι μέλος της Συνομοσπονδίας Ευρωπαϊκών Συνδικάτων (ETUC)
- η ΟΙΥΕ (Ομοσπονδία Ιδιωτικών Υπαλλήλων Ελλάδος) είναι μέλος της οργάνωσης UNI-Europa
- η ΠΟΕ-ΟΤΑ (Πανελλήνια Ομοσπονδία Εργαζομένων στους Οργανισμούς Τοπικής Αυτοδιοίκησης) και η ΠΟΕΔΗΝ (Πανελλήνια Ομοσπονδία Εργαζομένων Δημοσίων Νοσοκομείων) συνδέονται, μέσω της τριτοβάθμιας οργάνωσης ΑΔΕΔΥ (Ανώτατη Διοίκηση Ενώσεων Δημοσίων Υπαλλήλων), με την Ευρωπαϊκή Συνομοσπονδία Εργαζομένων Δημοσίου Τομέα (EPSU).

Οι άλλες συνδικαλιστικές οργανώσεις δεν έχουν ανάλογες διασυνδέσεις.

3. Συμφωνίες συλλογικών διαπραγματεύσεων

3.1. Διαδικασία και είδη συλλογικών διαπραγματεύσεων: παρελθόν και μέλλον

Ι. ΔΗΜΟΣΙΟΣ ΤΟΜΕΑΣ

Οι επίσημες διαδικασίες συλλογικής διαπραγμάτευσης εισήχθησαν στο δημόσιο τομέα σχετικά πρόσφατα, το 1999¹⁷. Οι υπάλληλοι του δημοσίου τομέα δεν έχουν δικαίωμα διαπραγμάτευσης μισθολογικών θεμάτων με την κυβέρνηση, καθώς οι μισθοί καθορίζονται

Συλλογική Σύμβαση Εργασίας του 2010, μειώθηκαν από €740 το μήνα (μεικτά) σε €586.08 το μήνα μεικτά (€476.35 καθαρά), ενώ για τους νέους κάτω των 25 μειώθηκαν από €740 το μήνα (μεικτά) σε €510.95 μεικτά (€426.64 καθαρά).

¹⁷ Νόμος 2738/1999.

από την κεντρική διοίκηση με βάση την εκάστοτε εφαρμοζόμενη δημοσιονομική πολιτική. Μπορούν ωστόσο να θέτουν τα αιτήματά τους που αφορούν στις μισθολογικές κλίμακες και να διαπραγματεύονται ένα ευρύ φάσμα μη-μισθολογικών θεμάτων, όπως τα ειδικά επιδόματα, τα συνταξιοδοτικά δικαιώματα, τα ωράρια εργασίας, τις προαγωγές, κ.λπ. Σε τριτοβάθμιο επίπεδο, γίνονται περιστασιακά απόπειρες διαλόγου μεταξύ της ΑΔΕΔΥ και του Υπουργείου Οικονομικών, χωρίς, ωστόσο, ιδιαίτερο αποτέλεσμα. Σχεδόν όλα τα φλέγοντα ζητήματα, που θεωρούνται «καυτές πατάτες» και από τις δύο πλευρές, και που σχετίζονται με χρόνια προβλήματα του ελληνικού δημόσιου τομέα, εξαιρούνται από τις συζητήσεις. Αντίθετα, σε δευτεροβάθμιο επίπεδο, όπου η ατζέντα συλλογικής διαπραγμάτευσης περιορίζεται σε μη-μισθολογικά θέματα, η πλειονότητα των ομοσπονδιών του δημόσιου τομέα υπογράφει ξεχωριστές συμφωνίες με την κεντρική διοίκηση. Πρέπει να σημειωθεί, ωστόσο, ότι το εργασιακό καθεστώς των υπαλλήλων του δημοσίου τομέα μπορεί να ποικίλλει μέσα στο ίδιο εργασιακό πλαίσιο, ανάλογα με τους όρους πρόσληψης: για παράδειγμα, υπάλληλοι με τα ίδια ακριβώς προσόντα μπορεί να απολαμβάνουν διαφορετικούς όρους και συνθήκες εργασίας, ανάλογα με το αν είναι μόνιμοι, ή αν έχουν σύμβαση αορίστου χρόνου ή ορισμένου χρόνου. Στην περίπτωση αυτή, καλύπτονται από διαφορετικές συλλογικές συμφωνίες: το μόνιμο προσωπικό καλύπτεται από το Ενιαίο Μισθολόγιο, το οποίο ισχύει για τους υπαλλήλους του δημοσίου τομέα, ενώ το προσωπικό με συμβάσεις αορίστου ή ορισμένου χρόνου καλύπτεται είτε από Κοινή Υπουργική Απόφαση, είτε από την Εθνική Γενική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας για τους ιδιωτικούς υπαλλήλους.

II. ΙΔΙΩΤΙΚΟΣ ΤΟΜΕΑΣ

Η διαδικασία για τη σύναψη μιας συλλογικής σύμβασης εργασίας ρυθμιζόταν, έως το Φεβρουάριο του 2012, από το νόμο 1876/1990, ο οποίος αναγνώριζε το δικαίωμα στην ελεύθερη συλλογική διαπραγμάτευση, την αποκέντρωση της διαπραγμάτευσης και τη λύση των εργασιακών διαφορών χωρίς την κρατική παρέμβαση. Το πεδίο εφαρμογής των συμφωνιών περιελάμβανε τόσο τις ατομικές εργασιακές σχέσεις, όσο και τις συλλογικές. Οι διατάξεις της εκάστοτε συμφωνίας διακρίνονταν σε «κανονιστικές», οι οποίες ήταν δεσμευτικές, και σε «υποχρεωτικές», οι οποίες ρύθμιζαν τα δικαιώματα και τις υποχρεώσεις των συμβαλλόμενων μερών.¹⁸

Παρά τις εκτεταμένες αλλαγές στο σύστημα εργασιακών σχέσεων, οι 4 μορφές συλλογικών συμβάσεων εργασίας παραμένουν, αλλά με διαφορετική βαρύτητα σε σχέση με το παρελθόν:

- (i) κλαδικές συλλογικές συμβάσεις εργασίας
- (ii) ομοιοεπαγγελματικές συλλογικές συμβάσεις εργασίας (σε τοπικό ή εθνικό επίπεδο)
- (iii) επιχειρησιακές συμβάσεις, και
- (iv) η Εθνική Γενική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας.

Μέχρι πρόσφατα, τα πιο διαδεδομένα είδη συλλογικών συμβάσεων ήταν οι κλαδικές και οι ομοιοεπαγγελματικές, ενώ οι επιχειρησιακές ήταν αρκετά σπάνιες και περιορίζονταν σε μεγάλες επιχειρήσεις και οργανισμούς. Η ιεράρχηση των συλλογικών συμβάσεων

¹⁸ Βλ. Kravaritou, Y., 1994, *European Employment & Industrial Relations Glossary: Greece*, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Sweet and Maxwell and Office for Official Publication of the EC, σελ. 185

διασφάλιζε ότι αν ευνοϊκότερες διατάξεις για τους υπαλλήλους συμπεριλαμβάνονταν σε άλλου είδους σύλλογική σύμβαση, αυτές θα λάμβαναν προτεραιότητα. Η αρχή της ευνοϊκότερης ρύθμισης εφαρμοζόταν σε περίπτωση συρροής διαφορετικών συλλογικών συμβάσεων, με την εξαίρεση μιας ενδεχόμενης σύγκρουσης μεταξύ της κλαδικής ή της επιχειρησιακής σύμβασης και της ομοιοεπαγγελματικής. Στην περίπτωση αυτή, υπερίσχυαν τα πρώτα είδη συμβάσεων σε βάρος των δεύτερων. Η αρχή της ευνοϊκότερης ρύθμισης καταργήθηκε με τον Ν. 3899/2010.

Τα διαδοχικά κύματα νομοθετικών αλλαγών που εισήχθησαν τα τελευταία δύο χρόνια τελικά υποβάθμισαν τη σημασία όλων των άλλων ειδών συλλογικών συμβάσεων προς όφελος των επιχειρησιακών. Μετά τις πιο πρόσφατες νομοθετικές πρωτοβουλίες (τον Οκτώβριο του 2011 και το Φεβρουάριο του 2012), ο αριθμός των επιχειρησιακών συμβάσεων αυξάνεται συνεχώς, ενώ και ο αριθμός των ατομικών εργασιακών συμβάσεων αυξάνεται ραγδαία, σε βάρος των κλαδικών και ομοιοεπαγγελματικών συμβάσεων, τον οποίων ο αριθμός συρρικνώνεται. Σύμφωνα με το Σώμα Επιθεώρησης Εργασίας (ΣΕΠΕ), κατά το 1^ο τρίμηνο του 2012, 236 επιχειρήσεις με 13.829 εργαζομένους συνήψαν επιχειρησιακές συμβάσεις που προβλέπουν μια μέση μείωση μισθού κατά 21,35%, ενώ σε 16.338 επιχειρήσεις, 64.201 υπάλληλοι αναγκάστηκαν να υπογράψουν ατομικές συμβάσεις εργασίας, που οδήγησαν σε μια μέση μείωση μισθού της τάξης του 22,9%.¹⁹

Υπό το προηγούμενο νομικό καθεστώς, η διαδικασία συλλογικής διαπραγμάτευσης ήταν η εξής: η πλέον αντιπροσωπευτική οργάνωση των εργοδοτών ή των εργαζομένων καλούσε το άλλο μέρος για να διαπραγματευτούν πάνω σε μια νέα συμφωνία, αφού η προηγούμενη είχε λήξει ή καταγγελθεί. Οι διατάξεις της συμφωνίας δεν μπορούσαν να παρεκκλίνουν από αυτές της Εθνικής Γενικής Συλλογικής Σύμβασης Εργασίας. Το περιεχόμενο μιας κλαδικής σύμβασης μπορούσε να επεκταθεί από τον Υπουργό Εργασίας σε όλους τους υπαλλήλους του συγκεκριμένου τομέα, αν η συμφωνία κάλυπτε περισσότερους από το 51% των εργαζομένων. Την επέκταση μπορούσε να ζητήσει είτε το εργατικό συνδικάτο, ή η εργοδοτική οργάνωση. Σκοπός της επέκτασης ήταν να δεσμεύσει και τους εργοδότες που δεν ήταν μέλη των εργοδοτικών ενώσεων, έτσι ώστε να αποτραπεί ο αθέμιτος ανταγωνισμός. Η δυνατότητα της επέκτασης ανεστάλη μέχρι το 2015 με το νόμο 4024/2011. Σύμφωνα με το νέο ρυθμιστικό πλαίσιο, η πρωτοβουλία της διαπραγμάτευσης μιας νέας συλλογικής σύμβασης ανήκει στον εργοδότη.

¹⁹ Βλ. www.in.gr/economy/article/ 18 Μαΐου 2012.

3.2. Οργανώσεις που εμπλέκονται στη διαδικασία συλλογικής διαπραγμάτευσης

Διάγραμμα 3
Συμβαλλόμενα μέρη των συνημένων συμφωνιών

	Εργοδοτικές ενώσεις	Workers' organisations
Δημόσιος τομέας + τοπική αυτοδιοίκηση	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Υπουργείο Εσωτερικών + Γενικό Λογιστήριο του Κράτους ▪ Υπουργείο Υγείας + Γενικό Λογιστήριο του Κράτους 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ ΠΟΕ-ΟΤΑ (Πανελλήνια Ομοσπονδία Εργαζομένων στους Οργανισμούς Τοπικής Αυτοδιοίκησης) ▪ ΠΟΕΔΗΝ (Πανελλήνια Ομοσπονδία Εργαζομένων Δημοσίων Νοσοκομείων)
Ιδιωτικός τομέας (κερδοσκοπικός)	ΠΑΣΙΠΣ (Πανελλήνιος Σύλλογος Ιδιοκτητών Παιδικών Σταθμών)	<ol style="list-style-type: none"> 1. ΟΙΥΕ (Ομοσπονδία Ιδιωτικών Υπαλλήλων Ελλάδος) 2. ΣΚΛΕ (Σύλλογος Κοινωνικών Λειτουργών Ελλάδος) 3. Ένωση Εργαζομένων στους Ιδιωτικούς Παιδικούς Σταθμούς Αθηνών-Πειραιώς και Περιχώρων
	ΠΕΜΦΗ (Πανελλήνια Ένωση Μονάδων Φροντίδας Ηλικιωμένων)	ΟΣΝΙΕ (Ομοσπονδία Συλλόγων Νοσηλευτικών Ιδρυμάτων Ελλάδος)

3.3. Περιεχόμενο και διάρκεια των συμφωνιών

Ι. ΔΗΜΟΣΙΟΣ ΤΟΜΕΑΣ

- Υπάρχουν δύο κατηγορίες εργαζομένων στο δημόσιο τομέα: το μόνιμο προσωπικό, που διέπεται από το δημόσιο δίκαιο, και το προσωπικό που εργάζεται με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου (συμβάσεις αορίστου ή ορισμένου χρόνου). Τα μισθολογικά ζητήματα του μόνιμου προσωπικού καθορίζονται από τη νομοθεσία και τη δημοσιονομική πολιτική της κυβέρνησης. Όσον αφορά την άλλη ομάδα (της οποίας το μέγεθος αυξάνεται τα τελευταία χρόνια), οι μισθοί καθορίζονται από Κοινή Υπουργική Απόφαση του Υπουργού Οικονομικών και του εκάστοτε συναρμόδιου Υπουργού. Στον τομέα της παροχής κοινωνικών υπηρεσιών ειδικότερα, οι εργαζόμενοι εμπίπτουν σε δύο κατηγορίες: οι μεν εργαζόμενοι στους Δήμους υπάγονται στο Υπουργείο Εσωτερικών, οι δε εργαζόμενοι στα δημόσια νοσοκομεία στο Υπουργείο Υγείας. Το Υπουργείο Εσωτερικών και το Γενικό Λογιστήριο του Κράτους συνάπτουν συλλογικές συμβάσεις εργασίας με την **ΠΟΕ-ΟΤΑ** (Πανελλήνια Ομοσπονδία Εργαζομένων στους Οργανισμούς Τοπικής Αυτοδιοίκησης), οι οποίες καλύπτουν τους υπαλλήλους των

δήμων και όλων των επιχειρήσεων που συνδέονται με τους πρωτοβάθμιους οργανισμούς τοπικής αυτοδιοίκησης, και εργάζονται με συμβάσεις είτε ορισμένου είτε αορίστου χρόνου. Οι όροι της σύμβασης ισχύουν για τα μέλη της ομοσπονδίας ΠΟΕ-ΟΤΑ και ρυθμίζουν θέματα, όπως η πρόοδος στα μισθολογικά κλιμάκια, οι αποζημιώσεις, η επιπλέον άδεια μετ' αποδοχών, η υγεία και ασφάλεια στην εργασία, η αμοιβή για υπερωριακή απασχόληση, συνδικαλιστικές άδειες και συνδικαλιστικές εισφορές, κ.λπ. Η πιο πρόσφατη σύμβαση υπογράφηκε τον Ιανουάριο του 2011, και καλύπτει την περίοδο από το 2010 έως σήμερα.

- Στον τομέα των υπηρεσιών δημόσιας υγείας δεν έχει υπογραφεί καμία συλλογική σύμβαση εργασίας από το 2002. Οι μισθοί και τα επιδόματα των υπαλλήλων καθορίζονται από το Ενιαίο Μισθολόγιο, το οποίο ισχύει για την πλειονότητα των εργαζομένων στον δημόσιο τομέα.²⁰ Αναφορικά με τα μη-μισθολογικά θέματα, υπάρχει μια μακροχρόνια διαμάχη ανάμεσα στην ΠΟΕΔΗΝ (Πανελλήνια Ομοσπονδία Εργαζομένων Δημόσιων Νοσοκομείων) και το Υπουργείο Υγείας σχετικά με το ωράριο εργασίας, καθώς το δεύτερο αρνείται να εφαρμόσει τις Κοινοτικές Οδηγίες που αφορούν τη μέγιστη διάρκεια της εργασιακής εβδομάδας στον τομέα της υγείας και, κατά συνέπεια, η ομοσπονδία έχει κάνει καταγγελία στον Υπουργό. Άλλα θέματα που διακυβεύονται στον τομέα δημόσιας υγείας, πέραν των μισθών και των ωραρίων εργασίας, περιλαμβάνουν τα διάφορα επιδόματα, τις συγχωνεύσεις νοσοκομείων, τα συνταξιοδοτικά δικαιώματα, τις αποσπάσεις, τις άδειες, κ.λπ.

II. ΙΔΙΩΤΙΚΟΣ ΤΟΜΕΑΣ

- Ο ΠΑΣΙΠΣ (Πανελλήνιος Σύλλογος Ιδιοκτητών Παιδικών Σταθμών) και ο Νέος Σύλλογος Ιδιωτικών Νηπιαγωγείων και Βρεφοκομείων Ελλάδος εκ μέρους των εργοδοτών συνάπτουν μια συλλογική σύμβαση εργασίας με την ΟΙΥΕ (Ομοσπονδία Ιδιωτικών Υπαλλήλων Ελλάδος) και την Ένωση Εργαζομένων στους Ιδιωτικούς Παιδικούς Σταθμούς Αθηνών-Πειραιώς και Περιχώρων. Λόγω διαφωνιών μεταξύ των συμβαλλόμενων μερών, στις 30 Απριλίου 2010 εκδόθηκε μια διαιτητική απόφαση από τον Οργανισμό Μεσολάβησης και Διατησίας (ΟΜΕΔ), η οποία ρύθμιζε τα μισθολογικά ζητήματα, τα επιδόματα και μη-μισθολογικά θέματα. Η απόφαση του ΟΜΕΔ προβλέπει αυξήσεις στους μισθούς, καθώς και την αγορά βιβλίων, τη συμμετοχή σε σεμινάρια και την εισαγωγή δύο διαλλειμμάτων μετ' αποδοχών για τους εκπαιδευτικούς. Η διαιτητική απόφαση ισχύει για τους εκπαιδευτικούς και τους βοηθούς τους, τους οδηγούς, το προσωπικό καθαριότητας, και τους μάγειρες και η διάρκειά του καλύπτει το διάστημα μεταξύ Φεβρουαρίου 2010 και Φεβρουαρίου 2011. Όλοι οι υπόλοιποι υπάλληλοι που βρίσκονται εκτός του πεδίου εφαρμογής αυτής της τοπικής κλαδικής συλλογικής σύμβασης καλύπτονται από τις προβλέψεις (κατώτατους μισθούς) της Εθνικής Γενικής Συλλογικής Σύμβασης Εργασίας. Ο ΠΑΣΙΠΣ επίσης συνάπτει συλλογική σύμβαση εργασίας με τον ΣΚΛΕ (Σύλλογος Κοινωνικών Λειτουργών Ελλάδος) η πιο πρόσφατη σύμβαση υπογράφηκε το 2009 για μια περίοδο 2 ετών και έχει τώρα πια λήξει.

²⁰ Το Ενιαίο Μισθολόγιο εισήχθη με το νόμο 4024/2011 και επέφερε δραστικές μειώσεις μισθών για το 20% των δημοσίων υπαλλήλων, κυρίως ως αποτέλεσμα της κατάργησης των περισσότερων ειδικών επιδομάτων. Οι μειώσεις κυμαίνονται από 10% έως 50% για τα υψηλότερα μισθολογικά κλιμάκια. Μερικές κατηγορίες δημοσίων υπαλλήλων εξαιρούνται ακόμη από το Ενιαίο Μισθολόγιο, όπως το δικαστικό προσωπικό, το στρατιωτικό προσωπικό, οι καθηγητές πανεπιστημίων, κ.λπ.

- Η **ΠΕΜΦΗ** (Πανελλήνια Ένωση Μονάδων Φροντίδας Ηλικιωμένων) και άλλες 12 εργοδοτικές οργανώσεις που εκπροσωπούν τις ιδιωτικές κλινικές, διαπραγματεύονται την κλαδική συλλογική σύμβαση εργασίας με την **ΟΣΝΙΕ** (Ομοσπονδία Συλλόγων Νοσηλευτικών Ιδρυμάτων Ελλάδος). Η τελευταία τέτοια σύμβαση υπογράφηκε το 2009, ενώ καμία σύμβαση δεν υπογράφηκε τα έτη 2010 και 2011. Το φθινόπωρο του 2011, η εργατική πλευρά είχε προσφύγει στον Οργανισμό Μεσολάβησης και Διαιτησίας (ΟΜΕΔ), ο οποίος τελικά εξέδωσε διαιτητική απόφαση, με την οποία απορρίφθηκε η μείωση της τάξης του 20% στους μισθούς, η οποία αποτελούσε απαίτηση των εργοδοτών. Αντ' αυτού, ο ΟΜΕΔ αποφάσισε το πάγωμα των μισθών στα επίπεδα του 2009. Η απόφαση αυτή ισχύει για το ιατρικό, παραϊατρικό, νοσηλευτικό, διοικητικό και βοηθητικό προσωπικό και καλύπτει την περίοδο Φεβρουαρίου 2011 – Ιουνίου 2012.
- Η **ΓΣΕΕ** είναι υπεύθυνη για τη διαπραγμάτευση της Εθνικής Συλλογικής Σύμβασης Εργασίας (ΕΓΣΣΕ) στο τρίτοβάθμιο επίπεδο. Η ατζέντα συλλογικής διαπραγμάτευσης της ΓΣΕΕ περιλαμβάνει όλα τα θέματα που άπτονται της προστασίας των δικαιωμάτων των εργαζομένων και των όρων εργασίας τους, σε ένα πλαίσιο σεβασμού της ανθρώπινης αξιοπρέπειας. Έως τώρα, η Εθνική Γενική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας που αποτελούσε αντικείμενο διαπραγμάτευσης μεταξύ της ΓΣΕΕ και των τρίτοβάθμιων εργοδοτικών οργανώσεων, είχε διάρκει συνήθως δύο ή τρία χρόνια και καθόριζε τους κατώτατους μισθούς για τους ιδιωτικούς υπαλλήλους, καθώς και μια σειρά θεσμικών, μη-μισθολογικών θεμάτων. Η τελευταία ΕΓΣΣΕ υπεγράφη το 2010 για μια περίοδο 2 χρόνων και προέβλεπε μικρές αυξήσεις στους κατώτατους μισθούς από τον Ιούλιο του 2012. Ωστόσο, μετά τη θέσπιση του νόμου 4046/2012 τον περασμένο Φεβρουάριο – απόρροια της ακραίας πίεσης που ασκήθηκε από την τρόικα στην ελληνική κυβέρνηση με σκοπό τη σύναψη της 2^{ης} δανειακής σύμβασης – οι διατάξεις της εν λόγω συμφωνίας ακυρώθηκαν μονομερώς και αντικαταστάθηκαν από σοβαρές περικοπές στους κατώτατους μισθούς (που κυμαίνονται από 22% έως 32%), την οιονεί κατάργηση των κλαδικών συμβάσεων και την υποβάθμιση της διαδικασίας μεσολάβησης και διαιτησίας που είχε θεσπιστεί από την οικουμενική κυβέρνηση Ζολώτα το 1990.

3.4. Σημαντικότερα προβλήματα

3.4.1. Σημαντικότερα προβλήματα από την πλευρά των εργοδοτών

Φροντίδα παιδιών προ-σχολικής ηλικίας

- Σύμφωνα με τον ΠΑΣΙΠΣ (Πανελλήνιος Σύλλογος Ιδιοκτητών Παιδικών Σταθμών) τα σημαντικότερα ζητήματα που αντιμετωπίζουν οι εργοδότες στον εν λόγω τομέα είναι: η απουσία ομοιογενών και συγκροτημένων συμβάσεων εργασίας σε όλη τη χώρα· τα πολυάριθμα και ετερογενή επίπεδα των διαπραγματεύσεων· η υποβάθμιση των μη-μισθολογικών θεμάτων· ο αθέμιτος ανταγωνισμός από τους παιδικούς σταθμούς που υπάγονται στους οργανισμούς τοπικής αυτοδιοίκησης, αλλά και από όσους λειτουργούν παράνομα· και οι καθυστερήσεις στη χρηματοδότηση.

Μακροχρόνια φροντίδα ηλικιωμένων

- Ένας σημαντικός αριθμός μονάδων φροντίδας ηλικιωμένων λειτουργούν παράνομα, συχνά ως «ξενοδοχεία», για να αποφύγουν τον κρατικό έλεγχο. Η αδειοδότηση των οίκων ευγηρίας παρέχεται από το τμήμα των Κοινωνικών Υπηρεσιών των Δήμων και από το 2007 γίνεται αποκλειστικά στη βάση διαρθρωτικών κριτηρίων και κριτηρίων προσωπικού, με καμία αναφορά σε κριτήρια σχετικά με την ποιότητα της παρεχόμενης φροντίδας ή την ποιότητα ζωής των ενοίκων (βλ. J. Triantafyllou, 2011). Επιπλέον, τα κριτήρια εποπτείας που εφαρμόζονται για τους ιδιωτικούς οίκους ευγηρίας είναι πιο αυστηρά σε σχέση με αυτά που ισχύουν για τους δημόσιους, πράγμα που δημιουργεί αθέμιτο ανταγωνισμό ανάμεσα στον ιδιωτικό και τον δημόσιο τομέα
- Ο τομέας της μακροχρόνιας φροντίδας πάσχει από την απουσία μιας ενιαίας πολιτικής και σχεδιασμού, καθώς και από μεγάλα κενά στη δημόσια παροχή μακροχρόνιας φροντίδας για τους ηλικιωμένους. Η Ελλάδα είναι ίσως η μοναδική ευρωπαϊκή χώρα που στερείται πολιτικής για τη μακροχρόνια φροντίδα των ηλικιωμένων
- Υπάρχει έλλειψη διαφάνειας στη διοίκηση και κατασπατάληση της δημόσιας χρηματοδότησης, καθώς το κόστος φροντίδας ανά κλίνη στους δημόσιους οίκους ευγηρίας κοστίζει 1.500 €, έναντι 900 € ανά κλίνη στους ιδιωτικούς οίκους ευγηρίας.

3.4.2. Σημαντικότερα προβλήματα από την πλευρά των εργαζομένων

Τα σημαντικότερα ζητήματα τόσο σε συλλογικό όσο και σε ατομικό επίπεδο είναι τα εξής:

- εργασιακή ανασφάλεια
- μειώσεις μισθών και επιδομάτων, κατάργηση των πρόσθετων παροχών
- συνθήκες εργασίας (ωράρια εργασίας, υγεία και ασφάλεια στην εργασία, στρες, διακρίσεις, κ.λπ.)
- εκπαίδευση και επαγγελματική κατάρτιση (περιορισμένες ευκαιρίες για εκπαίδευση και βελτίωση δεξιοτήτων)
- εργασιακά δικαιώματα (απλήρωτες υπερωρίες, σοβαρές καθυστερήσεις στην καταβολή των μισθών)
- συνταξιοδοτικά δικαιώματα (αύξηση του ορίου ηλικίας συνταξιοδότησης και μείωση των συντάξεων).

Τα προβλήματα αυτά συναντώνται τόσο σε επίπεδο επιχείρησης, όσο και σε τοπικό και εθνικό επίπεδο και συνήθως αντιμετωπίζονται από τις συλλογικές συμβάσεις με τρόπο αποσπασματικό, χωρίς την κατάλληλη υποστήριξη από τα διάφορα επίπεδα κοινωνικού διαλόγου.

Το πιο σημαντικό θέμα που θα μπορούσε να αντιμετωπιστεί σε επίπεδο ΕΕ είναι να διασφαλιστεί ότι ο κοινωνικός διάλογος αποτελεί ένα θεμελιώδες κοινωνικό δικαίωμα και να προσδιοριθεί το περιεχόμενο που πρέπει να έχει αυτό το δικαίωμα. Η ΓΣΕΕ πρεσβεύει ότι ο κοινωνικός διάλογος μεταξύ εργοδοτών και εργαζομένων δε θα πρέπει επ' ουδενί να θεωρείται ως κοινωνικό προνόμιο. Αντίθετα, αποτελεί ένα κοινωνικό δικαίωμα και σαν τέτοιο θα πρέπει να αντιμετωπίζεται με τον δέοντα σεβασμό από πλευράς κρατικών αρχών. Επιπλέον, από τη στιγμή που ο κοινωνικός διάλογος έχει επικυρωθεί τόσο σε εθνικό, όσο και ευρωπαϊκό και διεθνές επίπεδο, η διενέργειά του δε θα πρέπει να

εξαρτάται ή να παρεμποδίζεται λόγω οικονομικών παραμέτρων που αφορούν την κατάσταση των συνομιλητών.

4. Μελλοντικές προοπτικές

Στο πλαίσιο της σημερινής οικονομικής κρίσης, η εμμονή στους μονομερείς περιορισμούς των θεμελιωδών κοινωνικών δικαιωμάτων, τα μέτρα λιτότητας, οι δραστικές περικοπές των δημοσίων επενδύσεων και η ανεπίτρεπτα χαμηλή προτεραιότητα που δίδεται στην παροχή κοινωνικών υπηρεσιών, θέτουν σε κίνδυνο την κοινωνική συνοχή και το αναγκαίο δίχτυ ασφαλείας. Η παροχή κοινωνικών υπηρεσιών πάσχει σε μεγάλο βαθμό από την απορρύθμιση των εργασιακών σχέσεων, καθώς τα εργατικά συνδικάτα στερούνται πια των μέσων προάσπισης και προώθησης των οικονομικών και κοινωνικών συμφερόντων των μελών τους. Αυτή η κατάσταση έχει επίσης σοβαρές επιπτώσεις στους χρήστες των κοινωνικών υπηρεσιών.

Ο δρόμος εξόδου από την κρίση δεν μπορεί να αποτελείται αποκλειστικά από τη σκληρή και άκαμπτη δημοσιονομική εξυγίανση και τα μέτρα λιτότητας που τη συνοδεύουν· για να είναι αποτελεσματικό, ένα σχέδιο διάσωσης της ελληνικής οικονομίας πρέπει να λαμβάνει επίσης υπόψη τις θεμελιώδεις αξίες και τα ανθρώπινα δικαιώματα, των οποίων αναπόσπαστο στοιχείο αποτελούν τα κοινωνικά δικαιώματα, και να επιδιώκει, μέσα από δημοκρατικές διαδικασίες, τη συνεχή βελτίωση των συνθηκών διαβίωσης και εργασίας. Οι κοινωνικοί στόχοι είναι άρρηκτα συνδεδεμένοι με τους οικονομικούς στόχους και είναι ύψιστης σημασίας για την επιτυχία των τελευταίων. Η οικονομική συνοχή δεν πρέπει να διαχωρίζεται από την κοινωνική συνοχή. Η απορρύθμιση των εργασιακών σχέσεων και η διάλυση των εργασιακών δικαιωμάτων όχι μόνο δεν συμβάλλουν στην οικονομική ανάπτυξη, αλλά, αντίθετα, οδηγούν στην κατάρρευση της κοινωνικής συνοχής, τη διόγκωση της φτώχειας και του κοινωνικού αποκλεισμού και την εξαθλίωση της χώρας.

Οι μελλοντικές εξελίξεις στη διαδικασία του κοινωνικού διαλόγου στον τομέα των κοινωνικών υπηρεσιών θα επηρεαστούν άμεσα από τις ευρύτερες εξελίξεις στην ελληνική οικονομία, οι προοπτικές της οποίας είναι εξαιρετικά δυσοίωνες εν όψει:

- (i) των υπερβολικών απαιτήσεων που επιβάλλονται στην Ελλάδα μέσω των δύο δανειακών συμβάσεων (Μνημόνιο 1&2), αλλά και της ανικανότητας της κεντρικής διοίκησης να επιβάλλει διαρθρωτικές αλλαγές, λόγω της σφοδρής αντίστασης από κατεστημένα συμφέροντα, που έχουν ως αποτέλεσμα την περαιτέρω επιδείνωση της κρίσης και των κοινωνικών εντάσεων, και καθλώνουν την οικονομία σε ένα φαύλο κύκλο·
- (ii) της συνεχιζόμενης διστακτικότητας των ηγετών της ΕΕ και της ΕΚΤ να αντιμετωπίσουν αποτελεσματικά την κρίση χρέους της ευρωζώνης (ύψους 2,7 τρις δολλαρίων!) μέσω της έκδοσης ευρωομολόγων και της αύξησης των πόρων του Μηχανισμού Ευρωπαϊκής Σταθερότητας·
- (iii) της «μοραλιστικής» και δογματικής προσέγγισης των προβλημάτων χρέους των χωρών της ευρωπαϊκής περιφέρειας εκ μέρους σημαντικών Ευρωπαίων ηγετών (μια στάση «εγκλήματος και τιμωρίας»)·
- (iv) του δυσμενούς ευρύτερου διεθνούς πλαισίου που χαρακτηρίζεται από: εκτεταμένη χρηματοπιστωτική και οικονομική κρίση, παγκόσμια ύφεση,

αδύναμους ή ανύπαρκτους μηχανισμούς ελέγχου των δυσλειτουργικών οικονομικών αγορών που προκάλεσαν την κρίση του 2008, κ.λπ.

5. Συμπεράσματα

Ο ρόλος του κοινωνικού διαλόγου είναι καθοριστικός στη διαφύλαξη της αποτελεσματικότητας, της ποιότητας, αλλά και της βιωσιμότητας των κοινωνικών υπηρεσιών, ιδιαίτερα σε μια συγκυρία έντονων πιέσεων στις δαπάνες κοινωνικής προστασίας. Έως τώρα, η διαδικασία του κοινωνικού διαλόγου στην Ελλάδα, με όλες της τις ελλείψεις και αδυναμίες, είχε μια κατευναστική επίδραση στις κοινωνικές ανισότητες και τις εργασιακές σχέσεις. Μετά το ξέσπασμα της κρίσης, ωστόσο, και ως επακόλουθο των προγραμμάτων λιτότητας που επιβλήθηκαν στην Ελλάδα από τα προγράμματα δημοσιονομικής προσαρμογής, το κοινωνικο-οικονομικό πλαίσιο άλλαξε δραματικά. Οι νομοθετικές αλλαγές και οι πολιτικές εσωτερικής υποτίμησης που υιοθετήθηκαν έχουν βαθύ αντίκτυπο στις εργασιακές σχέσεις και τον κοινωνικό διάλογο. Το νέο περιβάλλον εργασιακών σχέσεων στην Ελλάδα σημαδεύεται από την εκτόξευση του ποσοστού ανεργίας, τη ραγδαία ύφεση²¹, και ένα σύστημα συλλογικής διαπραγμάτευσης και λύσης εργασιακών διαφορών υπό διάλυση. Ορίζεται επίσης από τη συνεχιζόμενη πολιτική κρίση και την όξυνση των κοινωνικών εντάσεων. Είναι προφανές ότι τα πρωτεύοντα θύματα αυτού του συγκρουσιακού σκηνικού αποτελούν νομοτελειακά η συναίνεση, ο ορθολογισμός και η αλληλεγγύη προς τους πιο ευάλωτους.

Σ' αυτές τις πρωτοφανείς και δύσκολες συνθήκες, οι κοινωνικοί εταίροι σε κάθε επίπεδο διαβούλευσης καλούνται να επαναπροσδιορίσουν τις προεραϊότητές τους, να υιοθετήσουν μια νέα προσέγγιση απέναντι σε νέα και χρονίζοντα προβλήματα και να ξεπεράσουν τις στρεβλώσεις του παρελθόντος. Ο κοινωνικός διάλογος χρειάζεται μια επανεκκίνηση σε νέα βάση αμοιβαίου σεβασμού, αντί της κυρίαρχης μέχρι τώρα αμοιβαίας δυσπιστίας. Χρειάζεται επίσης μια συναινετική στάση των συνομιλητών, σε αντίθεση με την συγκρουσιακή που αποτελούσε τον κανόνα, με στόχο τη σύνθεση των διαφορετικών απόψεων και όχι την ικανοποίηση ιδιοτελών και κοντόφθαλμων βλέψεων ή τη μετάθεση των προβλημάτων και τη μετατόπιση του βάρους στις μέλλουσες γενιές.

Το ευρωπαϊκό επίπεδο του κοινωνικού διαλόγου θα μπορούσε, υπό ομαλές συνθήκες, να διαδραματίσει καθοριστικό ρόλο στην προώθηση της κατανόησης μεταξύ των ενδιαφερομένων και στην προσέγγιση των τεράστιων προκλήσεων που αντιμετωπίζει το ελληνικό σύστημα εργασιακών σχέσεων. Ωστόσο, το γεγονός ότι το ενδιαφέρον για τα οικονομικά ζητήματα κυριαρχεί σε επίπεδο ΕΕ σε βάρος των κοινωνικών θεμάτων και το ότι το «κοινοτικό κερτημένο» δεν αποτελεί πλέον αδιαμφισβήτητη βεβαιότητα, αφήνει μικρά περιθώρια για πρωτοβουλίες προς αυτήν την κατεύθυνση. Εκτός βέβαια εάν η ηγεσία της ΕΕ συνειδητοποιήσει ότι η μοίρα του ευρωπαϊκού κοινωνικού διαλόγου συνδέεται στενά με το Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Μοντέλο· αν το τελευταίο τεθεί σε κίνδυνο, δε θα υπάρξει αέρας για τον πρώτο να αναπνεύσει.

²¹ Έχει ήδη καταγραφεί μια σωρευτική ύφεση της τάξης του 14% από το 2008 μέχρι το 2011, ενώ αναμένεται μια περαιτέρω ύφεση ύψους -6.5% για το 2012.

Βιβλιογραφία

ΕΕΤΑΑ (Ελληνική Εταιρεία Τοπικής Ανάπτυξης και Αυτοδιοίκησης) (2012) *Οι δήμοι σε αριθμούς*, Αθήνα, 173 σελ.

ΕΛ.ΣΤΑΤ. (Ελληνική Στατιστική Αρχή) (2011 & 2008) *Έρευνα Εργατικού Δυναμικού*, Αθήνα

ICAP (2010) *Τομεακή μελέτη. Ιδιωτικά νηπιαγωγεία και βρεφοκομικοί σταθμοί*, Αθήνα, 219 σελ.

ΚΕΔΚΕ (Κεντρική Ένωσης Δήμων και Κοινοτήτων Ελλάδος) (2008) *Οι Οργανώσεις Τοπικής Αυτοδιοίκησης σε αριθμούς*, Αθήνα, 185 σελ.

Kravaritou, Y. (1994) *European Employment & Industrial Relations Glossary: Greece*, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Sweet and Maxwell and Office for Official Publication of the EC, 308 σελ.

Lanza, O. and Lavdas, K. (2000) The disentanglement of interest politics: business associability, the parties and policy in Italy and Greece, *European Journal of Political Research*, vol.37/2, Kluwer Academic Publishers, the Netherlands

Mouriki, A. and Traxler, F (2007) Business interest associations of SMEs in Greece, in Traxler, F. and G. Huemer (eds), *The handbook of business interest associations, firm size and governance. A comparative analytical approach*, Routledge (pp. 177-191)

Προεδρικό Διάταγμα 145 (2010) *Εφημερίδα της Κυβερνήσεως*, 27-12-2010

Σώμα Επιθεώρησης Εργασίας (Σ.Ε.Π.Ε.) (2012) *Έκθεση Πεπραγμένων 2011*, Αθήνα

Triantafillou, J. (2011) "Why is identity important for the construction of a long-term care system?". Contribution to the INTERLINKS Final conference, *The identity of long-term care: values, missions and definitions*

Ιστοσελίδες

www.easea.gr

www.gsee.gr

www.in.gr/economy/article/, 18/5/2012

www.oive.gr

www.pasips.com

www.pemfi.gr

www.poedin.gr

www.poeota.gr

www.skle.gr

www.statistics.gr

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ Ι.

Πίνακας 1
Βασικοί οικονομικοί δείκτες
2007-2011

	2007	2008	2009	2010	2011
μεταβολή ΑΕΠ (σε σταθερές τιμές 2005)	+ 3.0%	-0.2%	-3.2%	-3.5%	-6.9%
ΑΕΠ σε σημερινές τιμές (δισ €)	222,8	232,9	231,6	227,3	215,1
δημοσιονομικό έλλειμμα	6.8%	9.8%	15.6%	10.3%	9.1%
ισοζύγιο τρεχουσών συναλλαγών	-14.6%	-14.9%	-11.1%	-10.1%	-9.8%
κυβερνητικό χρέος (ως % του ΑΕΠ)	-	113%	129,4%	145,0%	165,3%
ποσοστό ανεργίας (ετήσιος μέσος όρος)	8.3%	7.6%	9.5%	12.5%	17.7%
ποσοστό ανεργίας (από Δεκέμβριο σε Δεκέμβριο)	8.9%	8.9%	10.2%	14.8%	21.0%
▪ άνδρες	6.1%	6.5%	6.9%	11.9%	17.7%
▪ γυναίκες	13.0%	12.2%	14.8%	18.7%	25.3%
ανεργία νέων (Δεκ.)					
▪ 15-24	24.5%	26.3%	28.9%	39.0%	51.1%
▪ 25-34	12.7%	11.6%	13.7%	21.0%	28.7%

Πηγή: ΕΛ.ΣΤΑΤ. (Ελληνική Στατιστική Αρχή), Επιλεγμένοι οικονομικοί δείκτες, 2001-2011

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ ΙΙ.

Ευρωπαϊκό ερευνητικό πρόγραμμα PESSIS
«Η προώθηση του κοινωνικού διαλόγου μεταξύ εργοδοτών- εργαζομένων στον τομέα
των κοινωνικών υπηρεσιών»
Αθήνα, 28 Μαρτίου 2012

Ο στόχος του εθνικού εργαστηρίου, που διοργανώθηκε από τον εθνικό εταίρο «Εργαστήριο Παναγία Ελεούσα» και το Εθνικό Κέντρο Κοινωνικών Ερευνών ήταν διττός:

1. Να ενημερώσει τους ενδιαφερομένους για το πρόγραμμα PESSIS και για τη δυνατότητα κοινωνικού διαλόγου σε ευρωπαϊκό επίπεδο.
2. Να συλλέξει πληροφορίες από τους συμμετέχοντες σχετικά με την εμπειρία τους στον κοινωνικό διάλογο, τις υπάρχουσες δομές, τις υφιστάμενες συλλογικές συμβάσεις και τους πόρους που είναι διαθέσιμοι σε επίπεδο ΕΕ για την ανάπτυξη του κοινωνικού διαλόγου.

1. Συμμετέχοντες στο διάλογο

Η ερευνητική ομάδα απήθυε πρόσκληση, συνοδευόμενη από μια σύντομη παρουσίαση του προγράμματος και τον βασικό οδηγό ερωτήσεων, ελαφρώς προσαρμοσμένο στο εθνικό πλαίσιο, σε συνολικά 25 εργοδοτικούς και συνδικαλιστικούς φορείς από την κεντρική και περιφερειακή διοίκηση, τον ιδιωτικό τομέα και τις ΜΚΟ που παρέχουν κοινωνικές υπηρεσίες σε ευάλωτες ομάδες. Παρά το γεγονός ότι η συμμετοχή του ιδιωτικού τομέα και των ΜΚΟ ήταν ικανοποιητική, κάτι τέτοιο δε συνέβη και με την ανταπόκριση από την κεντρική διοίκηση και τα εργατικά συνδικάτα. Ανάμεσα στους τελικούς συμμετέχοντες ήταν οι εξής:

(α) Εργοδοτικές οργανώσεις

Κερδοσκοπικός τομέας:

- Πανελλήνιος Σύλλογος Ιδιοκτητών Παιδικών Σταθμών (ΠΑΣΙΠΣ), κ. Γ. Σταθόπουλος, Αντιπρόεδρος του Διοικητικού Συμβουλίου
- Πανελλήνια Ένωση Μονάδων Φροντίδας Ηλικιωμένων (ΠΕΜΦΗ), κ. Στ. Προσαλίκας και κ. Π. Κουβατσέας, Πρόεδρος και Αντιπρόεδρος του Διοικητικού Συμβουλίου αντίστοιχα

Μη-κερδοσκοπικός τομέας:

- ΚΛΙΜΑΚΑ, κ. Ο. Θεοδωρικάκου, Γεν. Γραμματέας του Διοικητικού Συμβουλίου
- ΑΡΓΩ, κ. Μ. Θεοδωρουλάκης, Πρόεδρος του Διοικητικού Συμβουλίου
- ΠΕΤΑΓΜΑ, κ. Π. Παπανικολοπούλου, Επιστημονικά Υπεύθυνη
- ΘΕΟΤΟΚΟΣ, κ. Αικ. Κατσουδά
- ΕΣΤΙΑ, κ. Β. Κασσιμάτης

(β) Κεντρική, περιφερειακή και τοπική διοίκηση:

- Ένωση Περιφερειών Ελλάδος (ΕΝΠΕ), κ. Λ. Βασιλάκου, Αντιπεριφερειάρχης Αττικής

(c) Συνδικαλιστικές Ενώσεις:

- ΓΣΕΕ (Γενική Συνομοσπονδία Εργατών Ελλάδος), κ. Ε. Βαχλαβά, νομική σύμβουλος

2. Ευρήματα του εργαστηρίου

Όλοι οι συμμετέχοντες περιέγραψαν μια ζοφερή εικόνα της κατάστασης που επικρατεί στον τομέα των κοινωνικών υπηρεσιών, αλλά και των μελλοντικών προοπτικών του. Οι κύριες πηγές αυτής της γενικευμένης απασιοδοξίας είναι: (α) η άσχημη οικονομική κατάσταση που αντιμετωπίζει η Ελλάδα, ως αποτέλεσμα των διαδοχικών προγραμμάτων λιτότητας και των δραστικών περικοπών των δημοσίων δαπανών, που έχουν αρνητικό αντίκτυπο στον ήδη υπο-χρηματοδοτούμενο τομέα κοινωνικής πρόνοιας· (β) η κακή ποιότητα των υπηρεσιών της κεντρικής διοίκησης και η υπερβολική γραφειοκρατία που εμπλέκεται στη λήψη επιχειρηματικών πρωτοβουλιών· (γ) η ασθενής παράδοση κοινωνικού διαλόγου, που υπονομεύτηκε περαιτέρω από τις πρόσφατες νομοθετικές αλλαγές που επιβάλουν εκτεταμένες μονομερείς περικοπές και καταργούν μια σειρά μακροχρόνιων εργασιακών δικαιωμάτων σε ιδιωτικό και δημόσιο τομέα· και (δ) η απουσία ενός σχεδίου και ενός οράματος για το μέλλον, αλλά και μιας ορατής εξόδου από το σημερινό αδιέξοδο. Τα κύρια σημεία που επισήμαναν οι συμμετέχοντες κατά τη διάρκεια της ζωντανής και εποικοδομητικής συζήτησης, παρουσιάζονται στην ανάλυση Swot παρακάτω. Έχει ενδιαφέρον να σημειώσουμε ότι κανένας από τους παριστάμενους εκπροσώπους δεν έκανε αναφορά σε θετικά χαρακτηριστικά (δυνατά σημεία) του κοινωνικού διαλόγου στον τομέα των κοινωνικών υπηρεσιών, τουλάχιστον όπως διεξάγεται μέχρι σήμερα.

Από την πλευρά των **εργοδοτών του ιδιωτικού τομέα** επισημάνθηκε ότι ίσως το πιο σημαντικό πρόβλημα που αντιμετωπίζει ο τομέας τους προέρχεται από τον αθέμιτο ανταγωνισμό από τις δημόσιες κοινωνικές υπηρεσίες, αλλά και από τις μη-νόμιμες ιδιωτικές και τις δημοτικές κοινωνικές υπηρεσίες (δηλαδή τους βρεφονηπιακούς /παιδικούς σταθμούς και τους οίκους ευγηρίας). Η άδικη μεταχείριση εκδηλώνεται όχι μόνο στο διαφορετικό κόστος των παρεχόμενων υπηρεσιών, αλλά κυρίως στους αυστηρούς ελέγχους και τη στενή παρακολούθηση που υφίστανται οι ιδιωτικές κοινωνικές υπηρεσίες, σε αντιδιαστολή με την απουσία παρόμοιων διαδικασιών για τις υπηρεσίες του δημοτικού και δημόσιου τομέα. Το θεσμικό πλαίσιο, συμπλήρωσαν, είναι εξαιρετικά περίπλοκο και κατακερματισμένο, ενώ το μητρώο των οργανισμών πρόνοιας είναι πολύ παλιό και πλήρως αναξιόπιστο, παρέχοντας έτσι μια διαστρεβλωμένη εικόνα του τομέα. Τέλος, όσον αφορά τις συλλογικές διαπραγματεύσεις, οι δύο εργοδοτικές ενώσεις εξέφρασαν παράπονα για το επίπεδο των συνομιλητών τους, τη συχνά αδιάλλακτη και συγκρουσιακή τους στάση και την περιορισμένη τους ατζέντα.

Οι συμμετέχοντες από τον **μη-κερδοσκοπικό τομέα** (ΜΚΟ), από την πλευρά τους τόνισαν την έλλειψη επαρκούς χρηματοδότησης από την πολιτεία, ως αποτέλεσμα των δραστικών περικοπών (που φτάνει έως και τα 2/3) στους προϋπολογισμούς τους, που προξενούν σημαντικές καθυστερήσεις στην μισθοδοσία των εργαζομένων και θέτουν σε κίνδυνο την ποιότητα των υπηρεσιών τους. Πρόσθεσαν επίσης το χρόνιο πρόβλημα της υπο-στελέχωσης των οργανώσεών τους και την απουσία τους από τα όργανα λήψης αποφάσεων. Αναφορικά με τις συλλογικές διαπραγματεύσεις, δεν είναι ξεκάθαρο κατά πόσο οι ΜΚΟ έχουν την ιδιότητα του εργοδότη, καθώς δεν αποτελούν ιδιοκτήτες των

οργανώσεων που εκπροσωπούν. Ξεκαθάρισαν ωστόσο ότι δεν υπάρχει κλαδική συλλογική σύμβαση για το προσωπικό των ΜΚΟ και ότι υπάρχουν διαφορετικά επίπεδα διαπραγμάτευσης, ανάλογα με το αν οι υπάλληλοι εργάζονται σε ΝΠΔΔ ή ΝΠΙΔ.

Η μοναδική εκπρόσωπος **συνδικαλιστικής ένωσης**, της ΓΣΕΕ, έκανε ορισμένα πολύ εποικοδομητικά σχόλια:

- οι κοινωνικές υπηρεσίες αποτελούν σαφώς θέμα χαμηλής προτεραιότητας στο πρόσφατο 2^ο σύμφωνο διάσωσης, το οποίο συνήφθη μεταξύ της τρόικας και της ελληνικής κυβέρνησης·
- υπάρχει τεράστιο έλλειμμα κοινωνικού διαλόγου, αλλά και εμπιστοσύνης ανάμεσα στους κοινωνικούς εταίρους·
- η ατζέντα συλλογικής διαπραγμάτευσης περιορίζεται κατά βάση σε μισθολογικά θέματα, αγνοώντας άλλα σημαντικά μη-μισθολογικά ζητήματα·
- η κεντρική διοίκηση επέβαλε μονομερώς, μέσω νομοθετικών αλλαγών και υπουργικών αποφάσεων, την κατάργηση των κλαδικών συλλογικών συμβάσεων, δραστικές περικοπές στους κατώτατους μισθούς και την κατάργηση κεκτημένων εργασιακών και κοινωνικών δικαιωμάτων. Αυτό είναι πιθανό να οδηγήσει στην πλήρη κατάρρευση του κοινωνικού διαλόγου, ιδιαίτερα σε κλαδικό επίπεδο, περιορίζοντας τον αντίκτυπό του σε επιχειρησιακό επίπεδο·
- ο κοινωνικός διάλογος μπορεί να καταστεί εργαλείο κοινωνικής δικαιοσύνης, παρέχοντας, για παράδειγμα, μια σειρά κοινών κριτηρίων αξιολόγησης για τον δημόσιο και τον ιδιωτικό τομέα.

Τέλος, η εκπρόσωπος της **Περιφερειακής Διοίκησης**, η Αντιπεριφερειάρχης Αττικής, τόνισε την απουσία συνεργασίας και συντονισμού ανάμεσα στα αρμόδια υπουργεία για τη διαχείριση της παροχής κοινωνικών υπηρεσιών, την απουσία ενός επίσημου συνομιλητή από πλευράς των υπαλλήλων που δουλεύουν σε δημόσιες κοινωνικές υπηρεσίες, και τον αμφιλεγόμενο ρόλο των περιφερειακών διοικήσεων στον κοινωνικό διάλογο, καθώς δεν έχουν την εξουσιοδότηση να διαπραγματευτούν τους μισθούς, με το ρόλο τους να περιορίζεται στην αξιολόγηση της συμμόρφωσης των εγγράφων με το νόμο.

3. Αξιολόγηση εργαστηρίου

Όπως σημειώθηκε παραπάνω, οι δύο εργοδοτικοί φορείς που εκπροσώπησαν τους παρόχους κοινωνικών υπηρεσιών του ιδιωτικού τομέα (φροντίδα παιδιών προσχολικής ηλικίας και οίκοι ευγηρίας) έδειξαν ιδιαίτερο ενδιαφέρον για το ερευνητικό πρόγραμμα, συμμετείχαν ενεργά στο εργαστήριο και παρέιχαν σημαντικά πρωτογενή δεδομένα στην ερευνητική ομάδα (για την περίπτωση της φροντίδας παιδιών). Οι εκπρόσωποι των ΜΚΟ έδειξαν επίσης μεγάλο ενδιαφέρον για το ερευνητικό πρόγραμμα και συμμετείχαν στις συζητήσεις²², αν και δεν ήταν σε θέση να παρουσιάσουν δεδομένα σχετικά με τον κοινωνικό διάλογο στον μη-κερδοσκοπικό τομέα. Αντιθέτως, η ανταπόκριση των συνδικαλιστικών ενώσεων στην πρόσκλησή μας στο εργαστήριο ήταν απογοητευτική, καθώς από τις 7 οργανώσεις με τις οποίες επικοινωνήσαμε, μόνο η εκπρόσωπος της Γενικής Συνομοσπονδίας Εργατών Ελλάδος (ΓΣΕΕ) εμφανίστηκε τελικώς και συνέβαλε

²² Με την αξιοσημείωτη εξαίρεση της οργάνωσης ΕΣΑμεΑ που εκπροσωπεί τα άτομα με αναπηρία, η οποία δεν αποδέχθηκε την πρόσκληση να συμμετάσχει στο εργαστήριο.

ουσιαστικά στη συζήτηση. Τέλος, εκ μέρους της κεντρικής και τοπικής αυτοδιοίκησης (4 παράγοντες), μόνον η Περιφέρεια Αττικής ανταποκρίθηκε με υψηλή εκπροσώπηση (Αντιπεριφερειάρχης).

Οι συμμετέχοντες συμφώνησαν ότι ο τομέας κοινωνικών υπηρεσιών αποτελεί θέμα χαμηλής προτεραιότητας για την κυβερνητική πολιτική κι αυτό διαφαίνεται στην κακή ποιότητα του κοινωνικού διαλόγου μεταξύ του κράτους και των οργανώσεων των κοινωνικών εταίρων. Η οικονομική ύφεση και η εφαρμογή των πολιτικών λιτότητας έχουν περαιτέρω επιδεινώσει αυτά τα προβλήματα. Οι συμμετέχοντες τόνισαν επίσης το γεγονός ότι ο κοινωνικός διάλογος περιορίζεται σε μισθολογικά θέματα, αγνοώντας άλλα σημαντικά μη-μισθολογικά ζητήματα, όπως η παροχή ποιοτικών υπηρεσιών, ο Κώδικας Ηθικής μεταξύ εργαζομένων και χρηστών των υπηρεσιών και οι εργασιακές συνθήκες των υπαλλήλων. Αναφορικά με την έννοια του κοινωνικού διαλόγου, αν και όλοι οι παρόντες εκπρόσωποι είχαν μια ξεκάθαρη αντίληψη γι αυτόν, συμφώνησαν ότι το πρόβλημα έγκειται στη σωστή εφαρμογή του κοινωνικού διαλόγου, καθώς και στον συντονισμό των εμπλεκόμενων μερών.

Η προοπτική μιας καλύτερης εκπροσώπησης του κοινωνικού διαλόγου στην Ευρώπη προσδοκάται ότι θα ενισχυθεί μέσω της εφαρμογής των συμπερασμάτων του ερευνητικού προγράμματος PESSIS. Ο κοινωνικός διάλογος μπορεί να εξελιχθεί σε εργαλείο κοινωνικής δικαιοσύνης μέσω σχεδιασμού και σωστής ιεράρχησης των αναγκών και της αξιολόγησης των υπηρεσιών.

Αξίζει να σημειωθεί ότι, παρά την αυξανόμενη (και κατανοητή) ένταση ανάμεσα στις οργανώσεις των κοινωνικών εταίρων στο τριτοβάθμιο επίπεδο, στο επίπεδο του εργαστηρίου υπήρχαν σημάδια αμοιβαίου σεβασμού ανάμεσα στους παρόντες εκπροσώπους και μιας προθυμίας να επιχειρηθεί η σύνθεση των διαφορετικών απόψεων και συμφερόντων. Υπό αυτήν την έννοια, ήταν ενθαρρυντικό το γεγονός ότι ο κοινωνικός διάλογος μπορεί να ξεκινήσει ξανά από μηδενική βάση, από μια βάση αμοιβαίου σεβασμού, και όχι δυσπιστίας, και μιας συναινετικής και όχι συγκρουσιακής στάσης, με την προϋπόθεση ότι οι συνομιλητές από όλες τις πλευρές είναι έτοιμοι να ξεπεράσουν τις στρεβλώσεις του παρελθόντος.

4. Ανάλυση SWOT

ΔΥΝΑΤΑ ΣΗΜΕΙΑ	ΑΔΥΝΑΜΑ ΣΗΜΕΙΑ
Γενικά:	
	πολυδιάσπαση και πανσπερμία δημόσιων και επιχορηγούμενων φορέων, αναξιόπιστη καταγραφή φορέων
	υπέρμετρη γραφειοκρατία
	έλλειψη συντονισμού και συνεννόησης μεταξύ των δημοσίων φορέων
	ασάφεια θεσμικού πλαισίου
	απουσία ενός στρατηγικού σχεδίου βασισμένου στις κοινωνικές ανάγκες
	κατασπατάληση πόρων, πελατειακά κριτήρια
	υπο-χρηματοδότηση κοινωνικών υπηρεσιών, σημαντικές καθυστερήσεις στην κάλυψη εξόδων του προϋπολογισμού και των μισθών (θέμα χαμηλής προτεραιότητας)
	αθέμιτος ανταγωνισμός σε βάρος των ιδιωτικών επιχειρήσεων από τις δημόσιες (2 μέτρα και 2 σταθμά)
Κοινωνικός διάλογος:	
	έλλειμμα εκπροσώπησης των κοινωνικών εταίρων, απουσία αξιόπιστου συνομιλητή από την πλευρά της πολιτείας, αλλά και από την πλευρά των εργαζομένων
	απουσία κουλτούρας κοινωνικού διαλόγου αλλά και συν-αποφάσεων
	εμπλοκή του κράτους στις διμερείς συλλογικές διαπραγματεύσεις μέσω νομοθετικών ρυθμίσεων και μονομερούς καθορισμού των μισθών
	πληθώρα μισθολογικών κλιμακίων λόγω των πολλαπλών επιπέδων εκπροσώπησης των εργαζομένων, αλλά και των διαφορετικών τύπων συμβάσεων
ΕΥΚΑΙΡΙΕΣ	ΚΙΝΔΥΝΟΙ
οι κοινωνικοί εταίροι πρέπει να συμμετέχουν στον κοινωνικό διάλογο, με σκοπό τη σύναψη νέας συλλογικής σύμβασης εργασίας και την άσκηση πίεσης στην κυβέρνηση για να δεχτεί τις κοινές διαπιστώσεις και συμπεράσματα	το συνολικά υφεσιακό εργασιακό περιβάλλον και η κακή οικονομική κατάσταση έχουν σημαντικό αντίκτυπο στην ποιότητα του κοινωνικού διαλόγου
ο συνδικαλιστικός λόγος πρέπει να ανοίξει και σε νέους τομείς διαπραγμάτευσης και η θεματολογία του κοινωνικού διαλόγου πρέπει να συμπεριλαμβάνει και μη-	ο τομέας της πρόνοιας παράγει αντιπαραθέσεις

μισθολογικά ζητήματα	
ο κοινωνικός διάλογος μπορεί ν' αποτελέσει ένα εργαλείο κοινωνικής δικαιοσύνης (π.χ. με την εφαρμογή ενιαίων κανόνων αξιολόγησης και χρηματοδότησης δημοσίων και ιδιωτικών κοινωνικών υπηρεσιών)	προβλήματα από την απουσία κοινωνικού διαλόγου: η κατάργηση στην πράξη της ΕΓΣΣΕ οδηγεί σε χαμηλότερα πρότυπα, κατάργηση του διχτού ασφαλείας
η μελλοντική χρηματοδότηση των κοινωνικών υπηρεσιών πρέπει να εξαρτάται από την πλήρη και τακτική αξιολόγησή τους και τη στενή παρακολούθηση της ποιότητας των παρεχόμενων υπηρεσιών, αλλά και του πραγματικού κόστους αυτών των υπηρεσιών. η πιστοποίηση των υπηρεσιών, ιδιωτικών και κοινωνικών, από ειδικευμένους εθνικούς και ευρωπαϊκούς φορείς πιστοποίησης θα ήταν ένα βήμα προς τη σωστή κατεύθυνση	κίνδυνος έκρηξης της αδήλωτης εργασίας αν μειωθούν υπερβολικά οι μισθοί
ένταξη και άλλων stakeholders, αλλά και των ίδιων των ωφελουμένων, στον κοινωνικό διάλογο	εξαφάνιση των μη-μισθολογικών θεμάτων από την ατζέντα του κοινωνικού διαλόγου, εξαιρετικά περιορισμένη θεματολογία
αποδέκτης του κοινωνικού διαλόγου πρέπει να γίνει το ίδιο το άτομο	κίνδυνος κατάρρευσης των διαπραγματεύσεων, λόγω της απροθυμίας των εργοδοτών να υπογράψουν νέες κλαδικές συμβάσεις εργασίας
πλήρης αξιοποίηση των διαθέσιμων πόρων του ΕΣΠΑ για τη συνέχιση της λειτουργίας των κοινωνικών δομών (φροντίδα παιδιών και ηλικιωμένων)	οι πρόσφατες νομοθετικές ρυθμίσεις, που επιβλήθηκαν από την τρόικα, οδηγούν σε ένα εσωτερικό ρήγμα μεταξύ εργοδοτών και εργαζομένων, αλλά και εντείνουν τον ανταγωνισμό μεταξύ των επιχειρήσεων που παρέχουν κοινωνικές υπηρεσίες
ανάγκη ενός ενιαίου ρυθμιστικού πλαισίου με καθολική εφαρμογή σε όλους τους παρόχους κοινωνικών υπηρεσιών, χωρίς εξαιρέσεις, όπως τους οργανισμούς τοπικής αυτοδιοίκησης, τις ΜΚΟ και την Εκκλησία	