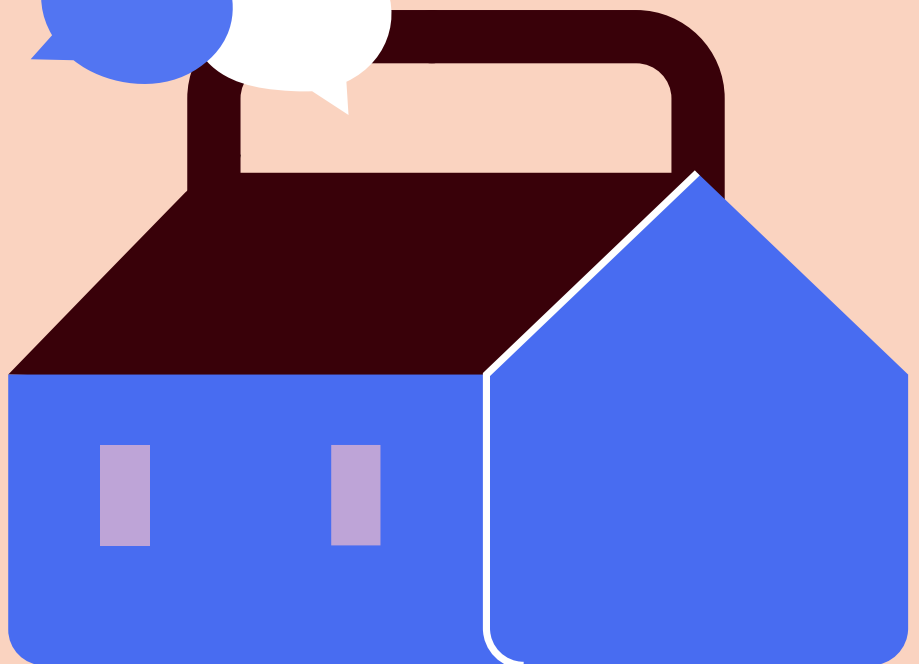
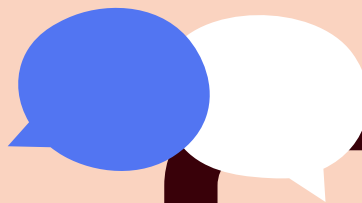
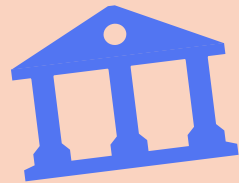


Εργαλειοθήκη για την Ανάπτυξη Ικανοτήτων για Εργοδότες και Επιχειρήσεις στον κλάδο των ΠΟΥ



ΕΕΕΕΕ

EUROPEAN FEDERATION
FOR FAMILY EMPLOYMENT
AND HOME CARE

EFSD
European Federation
for Services to Individuals

Εισαγωγή	3
01. Ανάπτυξη Ικανοτήτων	4
1.1. Οργανώσεις Εργοδοτών	5
1.2. Ορισμός της Ανάπτυξης Δυνατοτήτων	5
02. Κατανόηση του κοινωνικού διαλόγου	6
2.1. Ορισμός και Σημασία του Κοινωνικού Διαλόγου	7
03. Προκλήσεις που αντιμετωπίζουν οι οργανώσεις εργοδοτών του κλάδου των ΠΟΥ	9
3.1. Γενικές Προκλήσεις στην Ανάπτυξη Ικανοτήτων	10
3.2. Προκλήσεις στην Ανάπτυξη Ικανοτήτων σχετικά με τον κοινωνικό διάλογο στον κλάδο των ΠΟΥ	11
04. Εργαλειοθήκη	13
4.1. Καλή διακυβέρνηση	14
4.2. Συνηγορία	14
4.3. Επικοινωνία	15
4.4. Ένταξη νέων μελών	16
4.5. Υπηρεσίες	16
Συμπέρασμα	18
Εργαλεία για την ανάπτυξη δυνατοτήτων για τις SEO στον κλάδο των ΠΟΥ	19
Γλωσσάρι	21
Βιβλιογραφία	22

Το [Πρόγραμμα PHSDialogue](#) θέτει τα θεμέλια για έναν Τομεακό Κοινωνικό Διάλογο στην ΕΕ και ενισχύει τη συλλογική διαπραγματευτική ικανότητα στον κλάδο των Προσωπικών και Οικιακών Υπηρεσιών (ΠΟΥ) σε ευρωπαϊκό επίπεδο.

Σε επίπεδο ΕΕ, η έννοια των «εργαζομένων στον κλάδο της οικιακής φροντίδας και φροντίδας ατόμων» έχει συχνά προσεγγιστεί μέσω της ευρύτερης έννοιας των «εργαζομένων στον κλάδο των Προσωπικών και Οικιακών Υπηρεσιών (ΠΟΥ)». Σύμφωνα με την πιο πρόσφατη έκθεση του «Ευρωπαϊκού Δικτύου Ανάλυσης Κοινωνικής Πολιτικής» (European Social Policy Analysis Network - ESPAN) την οποία δημοσίευσε η Ευρωπαϊκή Επιτροπή για τους Οικιακούς Εργαζομένους, η παροχή υπηρεσιών υποστήριξης σε νοικοκυριά περιλαμβάνει δραστηριότητες φροντίδας (π.χ. φροντίδα παιδιών ή μακροχρόνια φροντίδα για ηλικιωμένους και άτομα με αναπηρίες) και δραστηριότητες που δεν σχετίζονται με τη φροντίδα (π.χ. καθαρισμός, μαγειρέμα, επίσκευές στο σπίτι, κηπουρική).¹

Η έρευνα που διεξήχθη από την **EFFE (Ευρωπαϊκή Ομοσπονδία για την Οικογενειακή Απασχόληση)** και την **EFSI (Ευρωπαϊκή Ομοσπονδία Προσωπικών Υπηρεσιών)** δείχνει ότι η πλειονότητα των δραστηριοτήτων ΠΟΥ αφορούσε τη φροντίδα ηλικιωμένων, τη φροντίδα ατόμων με αναπηρία, τη φροντίδα παιδιών, την καθαριότητα και το σιδέρωμα.²

Η παροχή υπηρεσιών οικιακής φύσης χαρακτηρίζεται από διαφορετικά μοντέλα απασχόλησης, τα οποία μπορούν να υλοποιηθούν **μέσω παρόχων υπηρεσιών** (έμμεσο μοντέλο απασχόλησης, όπου ένας πάροχος υπηρεσιών (με ή χωρίς κερδοσκοπικό χαρακτήρα) ενεργεί ως μεσάζων μεταξύ του οικιακού εργαζομένου και του νοικοκυριού) ή μέσω **χρηστών-εργοδοτών** (άμεσο μοντέλο απασχόλησης, όπου το νοικοκυριό προσλαμβάνει απευθείας τον εργαζόμενο). Μπορεί επίσης να περιλαμβάνει άλλες μορφές εργασίας, όπως η αυτοαπασχόληση (ένα άτομο που λειτουργεί ανεξάρτητα, προσφέροντας υπηρεσίες απευθείας σε πελάτες), η προσωρινή απασχόληση ή η εργασία μέσω πλατφορμών.³ Παρόλο που τα μοντέλα απασχόλησης διαφέρουν (οι χρήστες-εργοδότες φέρουν ή όχι τις διοικητικές και νομικές ευθύνες της πρόσληψης του εργαζομένου), και οι δύο αντιμετωπίζουν κοινές προκλήσεις, όπως ένας άτυπος χώρος εργασίας σε ιδιωτική οικία, ο οποίος οδηγεί σε ιδιαίτερες και πολύπλοκες καταστάσεις.

Το Πακέτο Εργασίας 4 του Προγράμματος PHSDialogue στοχεύει στον προσδιορισμό των πιο αποτελεσματικών στρατηγικών για την ενίσχυση της ικανότητας των εργοδοτών του κλάδου ΠΟΥ, των χρηστών-εργοδοτών και των επιχειρηματικών οργανώσεων σε εθνικό και επίπεδο ΕΕ. Στο πλαίσιο αυτό, το παρόν εργαλείο έχει αναπτυχθεί από την **EFFE** και την **EFSI**, με την άμεση συμβολή των μελών τους.

Η παρούσα εργαλειοθήκη αποσκοπεί να βοηθήσει τις **οργανώσεις εργοδοτών και επιχειρήσεων στον τομέα των ΠΟΥ (EBMO) / κλαδικές οργανώσεις εργοδοτών (SEO)** να συμμετάσχουν στη διαδικασία λήψης αποφάσεων που καθορίζουν τις εργασιακές σχέσεις και να επιδιώξουν την αποτελεσματικότητα (βιομηχανική ανταγωνιστικότητα) και την ισότητα (κοινωνική δικαιοσύνη και ποιότητα της εργασίας και της απασχόλησης).

Η ενίσχυση της ικανότητας συλλογικών διαπραγματεύσεων **απαιτεί την ανάπτυξη ικανοτήτων των φορέων που εκπροσωπούν τα ενδιαφερόμενα μέρη στον τομέα των ΠΟΥ**, όπως η βελτίωση των δεξιοτήτων και των πόρων, ώστε οι οργανώσεις αυτές να παρέχουν υψηλής ποιότητας, αξιόπιστες και αποδοτικές υπηρεσίες.

Η εργαλειοθήκη απευθύνεται σε καθιερωμένες και νέες **κλαδικές οργανώσεις εργοδοτών στον τομέα των ΠΟΥ**, με στόχο:

- Να κατανοήσουν τη σημασία της συμμετοχής σε μια οργάνωση εργοδοτών στον τομέα των ΠΟΥ.
- Να προσδιορίσουν καλύτερα τις ανάγκες των SEO στον κλάδο των ΠΟΥ σε εθνικό επίπεδο όσον αφορά την ανάπτυξη δυνατοτήτων.
- Να κατανοήσουν τους καλύτερους τρόπους με τους οποίους μπορεί να ενισχυθεί η ικανότητα των SEO στον κλάδο των ΠΟΥ.
- Να παρέχει πρακτικές συμβουλές και εργαλεία στις SEO στον κλάδο των ΠΟΥ, ώστε να αναθεωρήσουν τις προσεγγίσεις τους σε διάφορες πτυχές των δραστηριοτήτων τους και να οργανώσουν και να διαχειριστούν τις οργανώσεις τους με πιο στρατηγικό, αποτελεσματικό και αποδοτικό τρόπο.

Ως εκ τούτου, η εργαλειοθήκη αποσκοπεί στην ενίσχυση των δυνατοτήτων και της δύναμης των κοινωνικών εταίρων να συμμετάσχουν σε ένα θεσμικό πλαίσιο για έναν σταθερό, οργανωμένο και βιώσιμο κλάδο ΠΟΥ.

1 Ghailani, D., Marlier, E., Baptista, I., Deruelle, T., Duri, I., Guio, A.-C., Kominou, K., Perista, P. και Spasova, S. (2024). Πρόσβαση των οικιακών εργαζομένων στην εργασία και την κοινωνική προστασία: Ανάλυση των πολιτικών σε 34 ευρωπαϊκές χώρες. Ευρωπαϊκό Δίκτυο Ανάλυσης της Κοινωνικής Πολιτικής (ESPAN), Λουξεμβούργο: Υπηρεσία Εκδόσεων της Ευρωπαϊκής Ένωσης, σ. 7, σ. 40-42.

2 EFFE, EFSI (Αύγουστος 2024), Έρευνα σχετικά με την ανάπτυξη ικανοτήτων για εργοδότες στον τομέα των ΠΟΥ.

3 Ευρωπαϊκή Επιτροπή (Ιούλιος 2015), Θεματική ανασκόπηση των προσωπικών και οικιακών υπηρεσιών, σελ. 9.

01

Ανάπτυξη Ικανοτήτων

1.1. Οργανώσεις Εργοδοτών

Οι οργανώσεις εργοδοτών διαδραματίζουν βασικό ρόλο σε όλες σχεδόν τις χώρες του κόσμου, συνεργαζόμενες ως επί το πλείστον αρμονικά με τις Συνδικαλιστικές Οργανώσεις και τις Κυβερνήσεις. Οι Οργανώσεις Εργοδοτών συμβάλλουν στην ανάπτυξη των χωρών τους, όχι μόνο στην αγορά εργασίας, αλλά και στην κοινωνία των πολιτών, μεταξύ άλλων μέσω της ενίσχυσης της δημοκρατίας, της οικονομικής αποδοτικότητας και της κοινωνικής ισότητας. Στις χώρες που βρίσκονται σε μεταβατικό στάδιο, οι οργανώσεις εργοδοτών διαδραματίζουν ουσιαστικό ρόλο κατά τη μετάβαση από ένα προηγούμενο οικονομικό σύστημα σχεδιασμού σε μια οικονομία της αγοράς. Σε πολλές χώρες, η εργοδοτική πλευρά αποτελείται από κλαδικές οργανώσεις εργοδοτών (SEO), οι οποίες μαζί σχηματίζουν μια διακλαδική «ομπρέλα» εργοδοτικών οργανώσεων. Οι SEO είναι συχνά η ραχοκοκαλιά των ομοσπονδιών και επηρεάζουν τις υποθέσεις τους προς όφελος όλων των εργοδοτών της χώρας.

Οι ρυθμίσεις των εργασιακών σχέσεων σε χώρες με ανεπτυγμένο κοινωνικό διάλογο διαφέρουν μεταξύ τους, όπως και τα συστήματα κοινωνικής πρόνοιας και τα κοινωνικά μοντέλα τους, ωστόσο, έχουν και ορισμένα κοινά χαρακτηριστικά. Μετά τον Β' Παγκόσμιο Πόλεμο, τα βιομηχανικά συστήματα και η συμβολή τους στην οικονομική ανάπτυξη και στην κοινωνική προστασία που χρηματοδοτείται από το δημόσιο, βασίστηκαν σε βασικά θεσμικά θεμέλια. Αυτά περιλαμβάνουν τον συντονισμένο καθορισμό των μισθών σε κλαδικό επίπεδο, τη διασφάλιση ενός ορισμένου βαθμού αμοιβών αλληλεγγύης και τριμερείς συμφωνίες πολιτικής με τη συμμετοχή των εργαζομένων, των εργοδοτών και των κυβερνήσεων. Οι επιτυχίες του κοινωνικού διαλόγου και τα υψηλά ποσοστά κάλυψης των συλλογικών διαπραγματεύσεων στις ευρωπαϊκές χώρες συνδέονται με την ύπαρξη κλαδικών οργανώσεων εργοδοτών.⁴

Υπάρχουν τρία βασικά είδη SEO: Οι «αποκλειστικές» οργανώσεις εργοδοτών, οι οποίες ασχολούνται με κοινωνικά θέματα, σχέσεις εργοδοτών-εργαζομένων και τη συλλογική εκπροσώπηση έναντι των Συνδικαλιστικών Οργανώσεων και του Κράτους, κυρίως με τις συλλογικές διαπραγματεύσεις. Οι Επαγγελματικές Οργανώσεις οι οποίες δεν έχουν καμία αρμοδιότητα να παρεμβαίνουν σε θέματα εργοδοτών και ασχολούνται με θέματα τα οποία αφορούν τον κλάδο, τους φόρους, τους τελωνειακούς δασμούς, το περιβάλλον, τα προϊόντα, τα πρότυπα. Οι «Μεικτές» οργανώσεις οι οποίες καλύπτουν το σύνολο των παραπάνω θεμάτων.

1.2. Ορισμός της Ανάπτυξης Δυνατοτήτων

Ο ορισμός της Ευρωπαϊκής Επιτροπής για την «ανάπτυξη δυνατοτήτων» αναφέρει ότι πρόκειται για μια διαδικασία ανάπτυξης των οργανωτικών, οικονομικών και ανθρώπινων δυνατοτήτων των Συνδικαλιστικών Οργανώσεων και των Οργανώσεων Εργοδοτών και της ενίσχυσης της συμβολής τους στη διακυβέρνηση τόσο σε εθνικό όσο και σε περιφερειακό επίπεδο. Οι δράσεις για την ενίσχυση της ικανότητάς τους για κοινωνικό διάλογο θα μπορούσαν να περιλαμβάνουν την ανταλλαγή πληροφοριών και την κατάρτιση σε θέματα συμμετοχής και μηχανισμών διαπραγμάτευσης, καθώς και την ενίσχυση του ρόλου των κοινωνικών εταίρων στη διαμόρφωση των συνθηκών εργασίας και στη λειτουργία της αγοράς εργασίας.⁵

Ο ορισμός της «ανάπτυξης δυνατοτήτων» από το Eurofound επικεντρώνεται περισσότερο στο στοιχείο του κοινωνικού διαλόγου, καθώς συνεπάγεται την ενίσχυση των δεξιοτήτων, των δυνατοτήτων και των δυνατοτήτων των κοινωνικών εταίρων να συμμετέχουν αποτελεσματικά σε διάφορα επίπεδα στον κοινωνικό διάλογο, στις συλλογικές διαπραγματεύσεις, στη ρύθμιση των εργασιακών σχέσεων και στη διαμόρφωση της δημόσιας πολιτικής μέσω της προάσπισης των συμφερόντων τους.⁶

Πράγματι, οι γενικοί στόχοι των πρωτοβουλιών ανάπτυξης δυνατοτήτων αποσκοπούν στην αύξηση και τη βελτίωση των οικονομικών, νομικών, αναλυτικών, θεσμικών και πολιτικών δυνατοτήτων των φορέων υπεύθυνων για τις SEO, ώστε να μπορούν να εκτελούν τις καθημερινές τους εργασίες σε οποιοδήποτε επίπεδο, είτε σε επίπεδο ΕΕ, είτε σε εθνικό, περιφερειακό ή τομεακό επίπεδο. Οι πρωτοβουλίες αυτές βοηθούν τους κοινωνικούς εταίρους να βελτιώσουν τη βάση των μελών τους, τις ανθρώπινες και διοικητικές τους ικανότητες, να προωθήσουν τις διαδικασιοκεντρικές τους ικανότητες και να υποστηρίξουν την οργανωτική τους ανάπτυξη. Στο πλαίσιο αυτό, αναμένεται επίσης η ανάπτυξη του κοινωνικού διαλόγου και η συμμετοχή σε συλλογικές διαπραγματεύσεις, οι οποίες θα συμβάλουν στη ρύθμιση των εργασιακών σχέσεων.⁷

Σύμφωνα με την Eurofound, οι προσπάθειες για την κάλυψη των διαρθρωτικών κενών στα εθνικά συστήματα εργασιακών σχέσεων πρέπει να υποστηριχθούν, προκειμένου να επιτευχθεί ένας αποτελεσματικότερος κοινωνικός διάλογος σε εθνικό επίπεδο, με σεβασμό στην αρχή της επικουρικότητας και της αυτονομίας των κοινωνικών εταίρων.⁸

4 ΔΟΕ (2011), Η αποτελεσματική οργάνωση των εργοδοτών, Οικοδόμηση μιας ισχυρής και αποτελεσματικής κλαδικής οργάνωσης εργοδοτών, Διεθνές Κέντρο Κατάρτισης της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας, σελ. 8-11.

5 Ευρωπαϊκή Επιτροπή, Γενική Διεύθυνση Απασχόλησης, Κοινωνικών Υποθέσεων και Ένταξης (2008), Εργασιακές σχέσεις στην Ευρώπη, Υπηρεσία Εκδόσεων.

6 Eurofound (2020), Ανάπτυξη ικανοτήτων για αποτελεσματικό κοινωνικό διάλογο στην Ευρωπαϊκή Ένωση, Υπηρεσία Εκδόσεων της Ευρωπαϊκής Ένωσης, Λουξεμβούργο.

7 Eurofound (2017), Εθνικές πρωτοβουλίες ανάπτυξης ικανοτήτων για κοινωνικούς εταίρους: Οι εμπειρίες από πέντε κράτη μέλη της ΕΕ, <https://www.eurofound.europa.eu/en/publications/2017/national-capacity-building-initiatives-social-partners-experiences-five-eu-member>, σελ. 7-8.

8 Eurofound (2020), Ανάπτυξη ικανοτήτων για αποτελεσματικό κοινωνικό διάλογο στην Ευρωπαϊκή Ένωση, Υπηρεσία.

02

Κατανόηση του
κοινωνικού διαλόγου

2.1. Ορισμός και Σημασία του Κοινωνικού Διαλόγου

Δεδομένου ότι η εργαλειοθήκη αυτή βασίζεται στο πρόγραμμα PHSDialogue, είναι ζωτικής σημασίας να εξεταστεί η ανάπτυξη ικανοτήτων από την οπτική γωνία της ανάπτυξης του κοινωνικού διαλόγου. Η προώθηση του κοινωνικού διαλόγου στον τομέα των ΠΟΥ αποτελεί βασικό στόχο του προγράμματος και αναγνωρίζεται ως βασικός μοχλός για την ανάπτυξη του κλάδου. Επιπλέον, σύμφωνα με την έρευνα της EFFE και της EFSI σχετικά με την ανάπτυξη ικανοτήτων των εργοδοτών, ο κοινωνικός διάλογος και οι συλλογικές διαπραγματεύσεις αποτελούν τις κορυφαίες προτεραιότητες των οργανώσεων εργοδοτών στον τομέα των ΠΟΥ για τα επόμενα χρόνια.⁹

Ο αποτελεσματικός κοινωνικός διάλογος σε όλα τα επίπεδα προάγει την οικονομική αποδοτικότητα, την παγκόσμια ανταγωνιστικότητα και την ελκυστικότητα των επενδύσεων. Προωθεί τις ορθές πρακτικές απασχόλησης και θα πρέπει να αποτελεί αναπόσπαστο μέρος των εργασιακών σχέσεων σε όλους τους τομείς. Ο κοινωνικός διάλογος υποστηρίζει επίσης τη δημοκρατική διακυβέρνηση μέσω των συλλογικών διαπραγματεύσεων και της επίλυσης των συγκρούσεων, προωθώντας παράλληλα την κοινωνική ισότητα μέσω της προώθησης της δίκαιης κατανομή της κοινωνικής πρόνοιας. Έχει άμεση προστιθέμενη αξία για τους εργαζομένους, οδηγώντας σε καλύτερη αναγνώριση, κοινωνική προστασία, αύξηση των μισθών και επίλυση συγκρούσεων. Ως εκ τούτου, μπορούμε να πούμε ότι ο κοινωνικός διάλογος είναι ένας τρόπος για την επίτευξη μιας ισορροπημένης σχέσης η οποία περιλαμβάνει μια σχέση εξάρτησης από τον εργοδότη, και με την οποία εργαζόμενοι μπορούν να εκφράζουν τις απόψεις τους.

Ο Διεθνής Οργανισμός Εργασίας (ΔΟΕ) περιγράφει τον κοινωνικό διάλογο με ευρεία έννοια, περιλαμβάνοντας όλες τις διαπραγματεύσεις, διαβουλεύσεις και ανταλλαγές πληροφοριών μεταξύ της κυβέρνησης, των εργοδοτών και των εργαζομένων σχετικά με κοινά οικονομικά ζητήματα. Ο κοινωνικός διάλογος διαφέρει σημαντικά μεταξύ των χωρών όσον αφορά τη δομή, τη νομοθεσία και το πεδίο εφαρμογής των συλλογικών διαπραγματεύσεων. Μπορεί να περιλαμβάνει τόσο την κυβέρνηση όσο και τους κοινωνικούς εταίρους (τριμερές) ή μόνο τους εργοδότες και τους εργαζομένους (διμερές). Ακόμη και σε περιπτώσεις διμερούς συνεργασίας, επηρεάζεται από τις πολιτικές, τη φορολογία και τα συστήματα κοινωνικής πρόνοιας των κρατών.¹⁰

Οι βασικές αρχές του κοινωνικού διαλόγου περιλαμβάνουν τη διαφάνεια, τη συμμετοχή, τον σεβασμό των εργασιακών δικαιωμάτων, τον αμοιβαίο σεβασμό και την προθυμία για συμβιβασμό.

Τα κοινά χαρακτηριστικά των χωρών με καλά ανεπτυγμένο κοινωνικό διάλογο περιλαμβάνουν:



Τριμερείς συζητήσεις με τις δημόσιες αρχές σχετικά με θέματα πολιτικής και κανονιστικών ρυθμίσεων μέσω συμβουλίων, επιτροπών ή ομάδων εργασίας, στις οποίες μερικές φορές συμμετέχουν οι SEO είτε άμεσα είτε μέσω ευρύτερων οργανώσεων εργοδοτών.



Διμερείς διαβουλεύσεις μεταξύ των SEO και των Συνδικαλιστικών Οργανώσεων για κοινωνικά θέματα και θέματα ασφάλειας.ας.



Διαπραγμάτευση συλλογικών συμβάσεων.

Οι διάφοροι τύποι κοινωνικού διαλόγου μπορούν να ποικίλλουν σε επίσημο και ανεπίσημο διάλογο, συλλογικές συμβάσεις, διαβούλευση και διαδικασίες κοινής λήψης αποφάσεων.

Ο ρόλος των SEO στις διαπραγματεύσεις εξαρτάται από το εθνικό νομικό πλαίσιο, ιδίως όσον αφορά την εκτελεστικότητα και τον δεσμευτικό χαρακτήρα των συλλογικών συμβάσεων. Οι SEO πρέπει επίσης να λαμβάνουν υπόψη τους άγραφους κανόνες, τις αξίες και τις συμπεριφορές που επικρατούν στην αγορά εργασίας πριν από την έναρξη των διαβουλεύσεων ή των διαπραγματεύσεων με τις συνδικαλιστικές οργανώσεις.

Το βασικό ερώτημα είναι πώς και σε ποιο βαθμό οι SEO μπορούν να ανταποκριθούν και να κατευθύνουν τις ανάγκες των μελών μέσω του κοινωνικού διαλόγου. Σε χώρες όπου ο κοινωνικός διάλογος βρίσκεται σε φάση ανάπτυξης ή δεν έχει ακόμη καθιερωθεί, οι SEO έχουν μια μοναδική ευκαιρία να ηγηθούν και να επηρεάσουν τα ενδιαφερόμενα μέρη, ιδίως την κυβέρνηση και τις Συνδικαλιστικές Οργανώσεις, και να δώσουν ώθηση στη διαμόρφωση στοχευμένων δημόσιων πολιτικών.

Οι SEO πρέπει να αναγνωρίσουν ότι οι Εργοδότες προτιμούν την αποκεντρωμένη λήψη αποφάσεων τόσο σε επιχειρηματικά όσο και σε θέματα απασχόλησης, ενώ οι Συνδικαλιστικές Οργανώσεις συχνά πιέζουν για κεντρική ρύθμιση, κάτι που είναι χαρακτηριστικό των κλαδικών ή διακλαδικών συμφωνιών. Δεδομένου ότι οι συλλογικές

9 EFFE, EFSI (Αύγουστος 2024), Έρευνα σχετικά με την ανάπτυξη ικανοτήτων για εργοδότες στον τομέα των ΠΟΥ.

10 ΔΟΕ (2011), Η αποτελεσματική οργάνωση των εργοδοτών, Οικοδόμηση μιας ισχυρής και αποτελεσματικής κλαδικής οργάνωσης εργοδοτών, Διεθνές Κέντρο Κατάρτισης της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας, σελ. 81-82.

συμβάσεις είναι το αποτέλεσμα διαπραγματεύσεων, οι SEO πρέπει να εξασφαλίζουν συμφωνίες οι οποίες προσφέρουν αξία στα μέλη τους και να επικοινωνούν τα οφέλη τους. Είναι σημαντικό να αναλογιστούν πώς να διαπραγματεύονται συλλογικές συμβάσεις ώστε να ανταποκρίνονται στις ανάγκες τους.

Σε χώρες με ανερχόμενο κοινωνικό διάλογο, οι εργοδότες έχουν εντοπίσει διάφορα οφέλη από τις κλαδικές συμφωνίες, μεταξύ των οποίων:



Καθορισμός ενιαίων μισθών και όρων απασχόλησης, βοήθεια στη διαχείριση των σχέσεων με τους εργαζομένους και του εξωτερικού ανταγωνισμού στην αγορά εργασίας.



Παροχή βάσης για τον προγραμματισμό του προϋπολογισμού.



Υποστήριξη της οργανωμένης συμμετοχής στον κοινωνικό διάλογο.

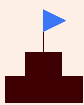
Τα θέματα των συλλογικών διαπραγματεύσεων διαφέρουν από χώρα σε χώρα, αν και οι μισθοί και οι συνθήκες εργασίας είναι κοινά θέματα. Οι συμφωνίες αυτές είναι συνήθως δεσμευτικές για τα μέλη ή λειτουργούν ως συστάσεις, συχνά με ρήτρες ειρηνικής διαπραγμάτευσης για τη διασφάλιση της εργασιακής ειρήνης κατά τη διάρκεια της σύμβασης. Οι αρχικές συμφωνίες συχνά δημιουργούν προηγούμενο για μετέπειτα συμβάσεις.

Σε πολλές χώρες, οι συλλογικές διαπραγματεύσεις αφορούν επίσης κοινωνικά ζητήματα όπως η ασφάλιση, η αμοιβή κατά τη διάρκεια ασθένειας και οι συντάξεις, συνήθως σε διατομεακό επίπεδο, με σκοπό να συμπληρώσουν τη νομοθεσία. Σε συστήματα με ανεπτυγμένο κοινωνικό διάλογο, οι συμφωνίες μπορούν επίσης να καλύπτουν αποζημιώσεις απόλυσης, κονδύλια κατάρτισης και άλλες μορφές στήριξης για τους απολυμένους εργαζομένους.

Η συμμετοχή των SEO στις συλλογικές διαπραγματεύσεις απαιτεί εξειδικευμένους επαγγελματίες διαπραγματευτές. Η εσωτερική κατάρτιση και η ανταλλαγή εμπειριών από προηγούμενες διαπραγματεύσεις είναι απαραίτητες, καθώς η εμπειρογνώμοσύνη των SEO βασίζεται τόσο σε τεχνικές γνώσεις όσο και σε πρακτική εμπειρία από προηγούμενες αποφάσεις. Απαιτείται επαρκές προσωπικό, συμπεριλαμβανομένων διαπραγματευτών και ειδικών σε οικονομικά θέματα, δεδομένα του τομέα, δημόσιες σχέσεις, στατιστική, μισθολογική πολιτική, εργατικό δίκαιο και συνθήκες εργασίας.

Πρέπει να καθορίζεται εάν οι SEO έχουν την εξουσία να διαπραγματεύονται και να συνάπτουν συμφωνίες εξ ονόματος των μελών τους. Η εντολή αυτή μπορεί να είναι μόνιμη (π.χ. καθορισμένη από το καταστατικό) ή να χορηγείται κατά περίπτωση από το διοικητικό συμβούλιο της SEO. Συχνά, εξετάζεται επίσης το ενδεχόμενο η ομπρέλα οργανώσεων εργοδοτών να διαχειρίζεται τις διαπραγματεύσεις ανώτατου επιπέδου πριν από τις κλαδικές συνομιλίες.

Κατά τη διάρκεια των διαπραγματεύσεων, η συνεχής επικοινωνία μεταξύ των μελών της ομάδας είναι απαραίτητη για την ενημέρωση, την ανάλυση και τον προγραμματισμό. Είναι εξαιρετικά σημαντικό να ενημερώνεται πλήρως και να συμμετέχει ενεργά η αντιπροσωπεία, καθώς και να υπάρχει στενή συνεργασία μεταξύ του επικεφαλής της ομάδας και της αντιπροσωπείας. Οι προσεγγίσεις διαπραγμάτευσης μπορεί να είναι:



Διαπραγμάτευση θέσης: Εστιάζει στην υπεράσπιση των ιδίων απαιτήσεων, αντιμετωπίζοντας συχνά την άλλη πλευρά ως αντίπαλο. Η νίκη έχει προτεραιότητα έναντι της κατανόησης των ανησυχιών του αντιπάλου, και οι παραχωρήσεις θεωρούνται αδυναμίες. Αυτή η επιθετική στάση οδηγεί σε παρατεταμένες διαπραγματεύσεις, ειδικά στην αρχική φάση της «απόστασης προς κάλυψη». Τα μέρη τα οποία στερούνται εμπιστοσύνης, προετοιμασίας ή εμπειρίας συχνά υιοθετούν αυτή την προσέγγιση.

Διαπραγμάτευση συμφερόντων: Και οι δύο πλευρές σέβονται η μία την άλλη και επιδιώκουν το αμοιβαίο όφελος. Τα βασικά στοιχεία περιλαμβάνουν τον σεβασμό των απόψεων του άλλου μέρους, την τήρηση των κανόνων και των γεγονότων, καθώς και την επιδίωξη του οφέλους και των δύο μερών. Κάθε μέρος αναγνωρίζει τις εύλογες ανησυχίες του άλλου, με αποτέλεσμα την υιοθέτηση μιας συνεργατικής προσέγγισης. Και οι δύο πλευρές συνεργάζονται για την εξεύρεση λύσεων, χρησιμοποιώντας ενεργητική ακρόαση και ανοιχτές ερωτήσεις για την προώθηση της συνεργασίας.¹¹

οι κυβερνήσεις, οι εργοδότες και οι εκπρόσωποι των εργαζομένων έχουν ρόλο στην ανάπτυξη του κοινωνικού διαλόγου.

11 ΔΟΕ (2011), *Η αποτελεσματική οργάνωση των εργοδοτών, Οικοδόμηση μιας ισχυρής και αποτελεσματικής κλαδικής οργάνωσης εργοδοτών*, Διεθνές Κέντρο Κατάρτισης της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας, σελ. 81-90.

03

**Προκλήσεις που αντιμετωπίζουν
οι οργανώσεις εργοδοτών
του κλάδου των ΠΟΥ**

Ο κλάδος των ΠΟΥ έχει μοναδικά χαρακτηριστικά και προκλήσεις οι οποίες επηρεάζουν την ανάπτυξη του.

Πρώτον, ο κλάδος περιλαμβάνει διαφορετικές εργασιακές σχέσεις. Οι εργαζόμενοι στον τομέα των ΠΟΥ μπορούν να απασχολούνται απευθείας από χρήστες-εργοδότες ή να εργάζονται μέσω παρόχων υπηρεσιών, οργανισμών ή εξουσιοδοτημένων εκπροσώπων (δημόσιων, ιδιωτικών, κερδοσκοπικών ή μη κερδοσκοπικών). Μπορούν να έχουν μία ή περισσότερες συμβάσεις εργασίας, να εργάζονται με μερική ή πλήρη απασχόληση, να είναι αυτοαπασχολούμενοι ή να ασκούν εργασίες μέσω πλατφορμών. Αυτές οι διαφορετικές λύσεις δημιουργούν κενά στην εκπροσώπηση, όπως επισημαίνει το ένα τρίτο των κρατών μελών της ΕΕ. Οι νέες μορφές εργασίας και οι αλλαγές στο εργατικό δυναμικό περιπλέκουν την εκπροσώπηση των εργοδοτών, περιορίζοντας την αρμοδιότητα των εργοδοτικών οργανώσεων στις συλλογικές διαπραγματεύσεις και παρεμποδίζοντας τον κοινωνικό διάλογο.¹²

Δεύτερον, η αδήλωτη εργασία ενέχει σημαντικές προκλήσεις. Μειώνει την εκπροσώπηση, τη συμμετοχή και τη συμβολή των εργοδοτών στις SEO, περιορίζοντας έτσι τη δύναμή τους να προωθούν βελτιώσεις στον κλάδο τους. Υπονομεύει τον κοινωνικό διάλογο, καθώς οι SEO δυσκολεύονται να διαπραγματευτούν με τις Συνδικαλιστικές Οργανώσεις και τους υπεύθυνους χάραξης πολιτικής, όταν ένα σημαντικό μέρος του εργατικού δυναμικού λειτουργεί εκτός του επίσημου πλαισίου. Οι υπεύθυνοι χάραξης πολιτικής ενδέχεται επίσης να υποβαθμίσουν την προτεραιότητα των μεταρρυθμίσεων σε έναν σε μεγάλο βαθμό άτυπο κλάδο, καθιστώντας πιο δύσκολη την προώθηση νομικών πλαισίων και κινήτρων τα οποία ενθαρρύνουν την συμμόρφωση. Η αδήλωτη εργασία στρεβλώνει την αγορά και δημιουργεί αθέμιτο ανταγωνισμό, καθώς οι εργοδότες οι οποίοι δεν τηρούν τους κανόνες αποφεύγουν να καταβάλλουν φόρους και κοινωνικές εισφορές, ενώ οι εργοδότες οι οποίοι συμμορφώνονται με τους κανόνες επωμίζονται το σύνολο του κανονιστικού φόρτου. Εμποδίζει τις προσπάθειες επαγγελματικοποίησης, καθώς χωρίς επίσημο εργατικό δυναμικό, η υλοποίηση πρωτοβουλιών ανάπτυξης δυνατοτήτων, όπως προγράμματα κατάρτισης, συστήματα πιστοποίησης και πρότυπα ποιότητας, καθίσταται δύσκολη.

Τρίτον, οι εργαζόμενοι στον κλάδο των ΠΟΥ απασχολούνται σε ιδιωτικά νοικοκυριά, συχνά απομονωμένοι, γεγονός που δυσχεραίνει τον έλεγχο των συνθηκών εργασίας και την προστασία των εργασιακών δικαιωμάτων. Αυτό δημιουργεί προκλήσεις στην αντιμετώπιση των ειδικών προβλημάτων του κλάδου αυτού, ιδίως όσον αφορά την ασφάλεια στην εργασία και την πρόληψη των κινδύνων. Η έννοια των ιδιωτικών νοικοκυριών είναι κεντρική για τον τομέα των οικιακών υπηρεσιών, καθώς σημαίνει ότι η εργασία στον τομέα αυτό πραγματοποιείται στον ιδιωτικό χώρο και στην ιδιοκτησία των ατόμων, η οποία γενικά προστατεύεται από τις επιθεωρήσεις εργασίας, προκειμένου να γίνονται σεβαστά το απόρρητο και τα δικαιώματα ιδιοκτησίας. Αυτό ενισχύει τη σημασία της εξεύρεσης εναλλακτικών τρόπων για τη διασφάλιση της συμμόρφωσης με όλους τους κανόνες, καθώς και τον σημαντικό ρόλο των συλλογικών συμβάσεων εργασίας για τον καθορισμό των όρων εργασίας. Επιπλέον, οι εργαζόμενοι στον τομέα των ΠΟΥ είναι ιδιαίτερα ευάλωτοι, δεδομένου ότι το 90 % των εργαζομένων είναι γυναίκες, οι περισσότερες από τις οποίες είναι άνω των 50 ετών, και μετανάστες/μετανάστριες, οι οποίοι ενδέχεται να αντιμετωπίζουν γλωσσικά εμπόδια, επισφαλείς συμβάσεις και δυσκολίες στην διεκδίκηση των δικαιωμάτων τους.¹³

Οι προκλήσεις αυτές ενισχύουν την ανάγκη για ισχυρότερες πολιτικές, κίνητρα για την τυποποίηση και την ανάπτυξη δυνατοτήτων, σε συνδυασμό με τον κοινωνικό διάλογο, με στόχο έναν πιο βιώσιμο και επαγγελματικό κλάδο ΠΟΥ.

3.1. Γενικές Προκλήσεις στην Ανάπτυξη Ικανοτήτων

- **Έλλειψη πρωτοβουλιών για την ανάπτυξη δυνατοτήτων:** Η έλλειψη δομημένων προγραμμάτων, πόρων και στρατηγικών για τις Κλαδικές Οργανώσεις Εργοδοτών (SEO) αποδυναμώνει την ικανότητά τους να εκπροσωπούν τους εργοδότες, να συμμετέχουν στον κοινωνικό διάλογο και να υποστηρίζουν την ανάπτυξη του κλάδου. Πολλές SEO αντιμετωπίζουν προβλήματα διακυβέρνησης, καθώς στερούνται σαφών διαδικασιών λήψης αποφάσεων, διαφάνειας και ανάπτυξης ηγετικών δυνατοτήτων. Χωρίς την κατάλληλη εκπαίδευση και τους απαραίτητους πόρους, αντιμετωπίζουν προκλήσεις στην προώθηση ευεργετικών πολιτικών, στη συνεργασία με τους υπεύθυνους χάραξης πολιτικής και στη διαμόρφωση των εργασιακών κανονισμών. Η περιορισμένη ανάπτυξη δυνατοτήτων εμποδίζει επίσης την επικοινωνία τους με τα μέλη και το κοινό, μειώνοντας την επιρροή τους.
- **Έλλειψη Κοινωνικού Διαλόγου:** Θα πρέπει να προωθούνται καλύτερα τα δικαιώματα συμμετοχής στον κοινωνικό διάλογο σε επίπεδο ΕΕ, με την εισαγωγή του δικαιώματος του συνεταιρίζεσθαι και του δικαιώματος των συνδικαλιστικών οργανώσεων να μπορούν να κινήσουν διαδικασίες εξ ονόματος των μελών τους. Η συμμετοχή των εθνικών κοινωνικών εταίρων στη λήψη αποφάσεων σε εθνικό και κλαδικό επίπεδο θα πρέπει να ενισχυθεί, προκειμένου να ενισχυθούν οι συλλογικές διαπραγματεύσεις και η δυνατότητες των κοινωνικών εταίρων. Οι εκστρατείες για τη χρήση και την ανάγκη των συλλογικών διαπραγματεύσεων και η μεγαλύτερη κρατική στήριξη του ρόλου των κοινωνικών εταίρων είναι ζωτικής σημασίας για τις SEO.
- **Ο κυρίαρχος ρόλος του Κράτους και η έλλειψη αυτονομίας των κοινωνικών εταίρων:** Αρκετές εκθέσεις επισημαίνουν ανησυχίες σχετικά με την αυξανόμενη κυριαρχία του συγκεντρωτισμού μέσω της επέκτασης της συμμετοχής του σε εθνικό επίπεδο, ιδίως στις μισθολογικές διαπραγματεύσεις.

12 Eurofound (2020), *Ανάπτυξη ικανοτήτων για αποτελεσματικό κοινωνικό διάλογο στην Ευρωπαϊκή Ένωση, Υπηρεσία Εκδόσεων της Ευρωπαϊκής Ένωσης, Λουξεμβούργο*, σελ. 30.

13 Jarrow Insights (2024). Παρακολούθηση της Απασχόλησης στον κλάδο των Προσωπικών και Οικιακών Υπηρεσιών. Προς ένα βιώσιμο και δίκαιο μέλλον για τη φροντίδα και τη βοήθεια στο σπίτι, Λονδίνο.

- **Κενά εκπροσώπησης:** Σε ορισμένους τομείς, οι εργοδότες αποδίδουν την περιορισμένη εκπροσώπησή τους στην έλλειψη δομών και πόρων, η οποία με τη σειρά της οδηγεί στην υποβάθμιση της προτεραιότητας η οποία αποδίδεται στον κοινωνικό διάλογο και στις συλλογικές διαπραγματεύσεις.
- **Έλλειψη εμπιστοσύνης μεταξύ των Κοινωνικών Εταίρων:** Σε ορισμένες περιπτώσεις, οι εργαζόμενοι διστάζουν να ενταχθούν σε Συνδικαλιστικές Οργανώσεις, ενώ ο κατακερματισμός και η περιορισμένη εκπροσώπηση των κοινωνικών εταίρων παρεμποδίζουν περαιτέρω την αποτελεσματική συνεργασία. Η απουσία κλαδικών συλλογικών διαπραγματεύσεων, σε συνδυασμό με το χαμηλό ενδιαφέρον για τη διαπραγμάτευση συλλογικών συμβάσεων, αποδυναμώνει την ικανότητά τους να αναπτύξουν δυνατότητες. Οι προκλήσεις αυτές δημιουργούν έναν κύκλο δυσπιστίας μεταξύ των κοινωνικών εταίρων, καθιστώντας δύσκολη την καθιέρωση μιας ισχυρής και συντονισμένης προσέγγισης του κοινωνικού διαλόγου και της τομεακής ανάπτυξης.

3.2. Προκλήσεις στην Ανάπτυξη Ικανοτήτων σχετικά με τον κοινωνικό διάλογο στον κλάδο των ΠΟΥ

- **Αδυναμία των Κοινωνικών Εταίρων:** Χωρίς ισχυρούς θεσμούς, όπως οι Οργανώσεις Εργοδοτών και οι Συνδικαλιστικές Οργανώσεις, οι προσπάθειες δημιουργίας δυνατοτήτων στον κοινωνικό διάλογο είναι περιορισμένες. Για τους Εργοδότες, η οργάνωση σε SEO μπορεί να αποτελεί πρόκληση, ιδίως όταν δεν υπάρχουν πολιτικές και νόμοι που να υποστηρίζουν τον κοινωνικό διάλογο και τα διαφορετικά μοντέλα απασχόλησης του κλάδου. Είναι επίσης ιδιαίτερα δύσκολο για τους εργαζόμενους στον κλάδο των ΠΟΥ να συνδικαλιστούν, εάν δεν υπάρχει οργανωμένη πλατφόρμα όπου οι εργαζόμενοι μπορούν να εκφράσουν τα προβλήματά τους, να διαπραγματεύονται καλύτερους όρους ή ακόμη και να ενημερώνονται για τα δικαιώματά τους. Πολλοί δεν ξέρουν σε ποιον να απευθυνθούν, μερικές φορές αντιμετωπίζουν γλωσσικά εμπόδια και δεν γνωρίζουν τα δικαιώματά τους. Επομένως, η ενίσχυση των θεσμικών δομών είναι ζωτικής σημασίας για την ενίσχυση της ικανότητας των εργαζομένων να συμμετέχουν σε ουσιαστικό διάλογο.
- **Κατακερματισμός των φορέων και του τοπίου:** Οι πολιτικές οι οποίες υποστηρίζουν τον κλάδο των ΠΟΥ ποικίλλουν από το ένα κράτος μέλος στο άλλο, γεγονός το οποίο έχει σαφείς επιπτώσεις στην ανισορροπία ισχύος μεταξύ εργοδοτών και εργαζομένων, καθώς και στην ανάπτυξη δυνατοτήτων των SEO στον κλάδο των ΠΟΥ. Ορισμένες χώρες διαθέτουν νομικό πλαίσιο για όλα τα μοντέλα απασχόλησης στον κλάδο των ΠΟΥ, ενώ άλλες δεν αναγνωρίζουν τους χρήστες-εργοδότες. Ορισμένες χώρες θέσπισαν κοινωνικά κουπόνια ή συστήματα φορολογικών κινήτρων για να ενθαρρύνουν τη δήλωση της εργασίας και να βελτιώσουν τις συνθήκες εργασίας μέσω συλλογικών συμβάσεων, ενώ άλλες βασίζονται κυρίως στην αδήλωτη εργασία και δεν διαθέτουν καμία πολιτική στήριξη. Επιπλέον, οι εργοδότες στον κλάδο των ΠΟΥ έχουν επισημάνει ότι η διάκριση μεταξύ «κερδοσκοπικών» και «μη κερδοσκοπικών» οργανώσεων υγείας εμποδίζει τη συμμετοχή ολόκληρου του κλάδου, περιορίζοντας τις ευκαιρίες για συνολική βελτίωση. Τα μισά κράτη μέλη αναφέρουν ότι ο κατακερματισμός των φορέων αποτελεί σοβαρό εμπόδιο για την ανάπτυξη δυνατοτήτων (Βουλγαρία, Κροατία, Κύπρος, Γερμανία, Ελλάδα, Ουγγαρία, Ιταλία, Λετονία, Λουξεμβούργο, Πολωνία, Ρουμανία, Σλοβακία, Σλοβενία και Ισπανία).¹⁴
- **Έλλειψη αυτονομίας των κοινωνικών εταίρων:** Οι κυβερνήσεις σε πολλές χώρες είτε δεν αναγνωρίζουν τη σημασία του κοινωνικού διαλόγου στον κλάδο των ΠΟΥ είτε δεν διαθέτουν την πολιτική βούληση να εφαρμόσουν πολιτικές οι οποίες υποστηρίζουν αυτή τη μορφή διαλόγου. Σε ορισμένες περιπτώσεις, η αδήλωτη εργασία δυσχεραίνει τον έλεγχο και την υποστήριξη του κοινωνικού διαλόγου από τους κρατικούς φορείς. Σε ορισμένα κράτη μέλη, παρατηρείται αυξανόμενη κρατική παρέμβαση στις συλλογικές διαπραγματεύσεις, η οποία ενδέχεται να επηρεάσει την αυτονομία και την προθυμία των κοινωνικών εταίρων να διαπραγματευτούν.
- **Έλλειψη Συλλογικών Διαπραγματεύσεων:** Η απουσία συλλογικών διαπραγματεύσεων, η οποία οφείλεται στους παράγοντες που αναφέρθηκαν παραπάνω, εμποδίζει επίσης την ανάπτυξη ικανοτήτων των Οργανώσεων Εργοδοτών. Οι συλλογικές διαπραγματεύσεις τους παρέχουν υποστήριξη για την ανάπτυξη των διαπραγματευτικών τους δεξιοτήτων, τη θέσπιση κλαδικών προτύπων, τη βελτίωση των εργασιακών σχέσεων και την ενίσχυση της επιρροής τους στη χάραξη πολιτικής, όλα στοιχεία τα οποία ενισχύουν την ικανότητά τους να υποστηρίζουν και να εκφράζουν αποτελεσματικά τα συμφέροντα των μελών τους. Πρέπει να σημειωθεί ότι οι κοινές συμφωνίες μπορούν να τεθούν σε διαπραγμάτευση χωρίς συλλογική σύμβαση εργασίας, γεγονός που επιτρέπει τη δημιουργία νομικών μηχανισμών χωρίς να καλύπτονται απαραίτητα. Αυτό μπορεί να αρχίσει να καλύπτει ορισμένους τομείς: μισθούς, επαγγελματικοποίηση, κοινωνική προστασία. Η συλλογική σύμβαση εργασίας μπορεί να υπογραφεί σε μεταγενέστερο στάδιο.
- **Η Συγκεκριμένη Διάσταση των Εργοδοτών στον κλάδο των ΠΟΥ:** Για τις περισσότερες SEO στον κλάδο των ΠΟΥ, η συνέχιση της αδήλωτης εργασίας και η απουσία ενός συστήματος που να εξασφαλίζει προσιτές, προσβάσιμες και υψηλής ποιότητας υπηρεσίες παραμένουν σημαντικές προκλήσεις, που εμποδίζουν την ανάπτυξη των Εργοδοτών στον κλάδο των ΠΟΥ. Οι Εργοδότες στον κλάδο των ΠΟΥ επισημαίνουν επίσης μια ανισορροπία μεταξύ των πολιτικών οι οποίες έχουν αναπτυχθεί για τη στήριξη των εργαζομένων σε σύγκριση με εκείνες για τους εργοδότες, ενώ η στήριξη των Οργανώσεων Εργοδοτών είναι ζωτικής σημασίας για τη βελτίωση των συνθηκών εργασίας, της ποιότητας και της προσβασιμότητας των υπηρεσιών, καθώς και για την προώθηση της ανάπτυξης σε ολόκληρο τον κλάδο. Στο μοντέλο των παρόχων υπηρεσιών, οι πόροι είναι συχνά

¹⁴ Eurofound (2020), *Δημιουργία ικανοτήτων για αποτελεσματικό κοινωνικό διάλογο στην Ευρωπαϊκή Ένωση*, Υπηρεσία Εκδόσεων της Ευρωπαϊκής Ένωσης, Λουξεμβούργο, σ. 23.

περιορισμένοι, η έμφαση δίνεται στις άμεσες ανάγκες και ενδέχεται να μην υπάρχουν επαρκείς επενδύσεις σε προσπάθειες ανάπτυξης ικανοτήτων, να υπάρχουν δυσκολίες στην ευθυγράμμιση των διαφορετικών προτεραιοτήτων και περιορισμένη υποστήριξη για πρωτοβουλίες όπως οι συλλογικές διαπραγματεύσεις, γεγονός το οποίο αποδυναμώνει την ικανότητα της Οργάνωσης Εργοδοτών να αναπτυχθεί με συνοχή. Στο μοντέλο χρήστη-εργοδότη, καθώς οι οικογένειες απασχολούν ένα άτομο χωρίς κερδοσκοπικό σκοπό, ο εργοδότης είναι ιδιωτικό νοικοκυριό και μη επαγγελματίας. Αυτό το πλαίσιο δυσχεραίνει τη συμμετοχή των Χρηστών-Εργοδοτών στην ανάπτυξη ικανοτήτων και στον κοινωνικό διάλογο. Σε ορισμένες περιπτώσεις, ο χρήστης μπορεί να παραμείνει ο εργοδότης, αλλά προσλαμβάνει έναν μεσάζοντα, έναν τρίτο, για να αναλάβει τη διαχείριση των διοικητικών θεμάτων και των ανθρώπινων πόρων.

Οι απαντήσεις στις προκλήσεις που παρουσιάζονται περιλαμβάνουν την ενίσχυση της αυτονομίας των κοινωνικών εταίρων, την αύξηση της συμμετοχής, της αντιπροσωπευτικότητας και της διαπραγματευτικής ικανότητας, την ενίσχυση του διμερούς κοινωνικού διαλόγου και των συλλογικών διαπραγματεύσεων, την ενίσχυση των δεξιοτήτων και των ανθρώπινων πόρων, την οικοδόμηση της εμπιστοσύνης μεταξύ των κοινωνικών εταίρων και την καλύτερη προώθηση του κοινωνικού διαλόγου.¹⁵

Το επόμενο κεφάλαιο θα παρουσιάσει την πλήρη εργαλειοθήκη για την ενίσχυση των δυνατοτήτων των εργοδοτών, την ενδυνάμωσή τους και τη βελτίωση της ανταπόκρισής τους στις προκλήσεις που παρουσιάζονται.

15 Eurofound (2020), *Ανάπτυξη ικανοτήτων για αποτελεσματικό κοινωνικό διάλογο στην Ευρωπαϊκή Ένωση*, Υπηρεσία Εκδόσεων της Ευρωπαϊκής Ένωσης, Λουξεμβούργο, σελ. 48-51.

04

Εργαλειοθήκη

4.1. Καλή διακυβέρνηση

Η καλή διακυβέρνηση είναι απαραίτητη για την υλοποίηση της αποστολής των SEO και αποτελεί το θεμέλιο κάθε οργανισμού, κυβερνητικού, εταιρικού ή συνδικαλιστικού. Οι βασικές απαιτήσεις διακυβέρνησης για τις SEO περιλαμβάνουν τη συμμόρφωση με τους κανονισμούς, διαφανή και χωρίς αποκλεισμούς κριτήρια συμμετοχής, καθώς και μέτρα για την πρόληψη συγκρούσεων συμφερόντων. Ειδικό κανόνες όπως η συμμόρφωση με το δίκαιο του ανταγωνισμού είναι ιδιαίτερα σημαντικοί για τις SEO.

Η επίτευξη της καλής διακυβέρνησης προϋποθέτει τη θέσπιση δημοκρατικών διαδικασιών λήψης αποφάσεων, τη διατήρηση ελέγχων και ισορροπιών, τη διασφάλιση της διαφάνειας και την αποτροπή αθέμιτων επιρροών. Τα κριτήρια για την απόκτηση της ιδιότητας μέλους ποικίλλουν ανάλογα με την περιοχή και τον κλάδο, αλλά τα καταστατικά των SEO πρέπει να ορίζουν ποιοι πληρούν τις προϋποθέσεις, περιορίζοντας συνήθως την ιδιότητα μέλους σε εργοδότες που ασκούν συγκεκριμένες οικονομικές δραστηριότητες.

Για την προστασία της ακεραιότητας των SEO, τα μέλη και οι συνεργάτες πρέπει να τηρούν τα εξής:

- **Οι στόχοι, το καταστατικό και οι δραστηριότητες των SEO πρέπει να είναι νόμιμοι και εποικοδομητικοί.**
- **Η οργανωτική δομή θα πρέπει να επικεντρώνεται σε λειτουργικές επιτροπές και ομάδες εργασίας.**
- **Απαγορεύονται οι δραστηριότητες τιμολόγησης και μάρκετινγκ.**
- **Ο Διευθύνων Σύμβουλος, κατόπιν σύστασης του νομικού συμβούλου, διασφαλίζει τη συμμόρφωση με τους σχετικούς νόμους και τις πολιτικές της SEO.**

Τα μέλη είναι η ανώτατη αρχή και οι δικαιούχοι των δράσεων των SEO, τα οποία εκπροσωπούνται συνήθως μέσω της Γενικής Συνέλευσης την οποία εκλέγει το Διοικητικό Συμβούλιο. Οι αρμοδιότητες της Συνέλευσης περιλαμβάνουν τον καθορισμό των κανόνων για τους διορισμούς των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου και τις πιθανές διαδικασίες απομάκρυνσης.

Το Διοικητικό Συμβούλιο, το οποίο εκπροσωπεί τα μέλη της SEO, ασκεί εποπτεία, καθοδηγεί τη διοίκηση και διασφαλίζει τη συμμόρφωση με τους κανονισμούς. Είναι υπεύθυνο για σημαντικές αποφάσεις, όπως ο στρατηγικός σχεδιασμός, η έγκριση του προϋπολογισμού και οι διορισμοί του Διευθύνοντος Συμβούλου/Πρόεδρου. Είναι επίσης σημαντικό το γεγονός ότι το Συμβούλιο έχει περιφερειακή αντιπροσωπευτικότητα, καθώς τα χαρακτηριστικά και οι προκλήσεις του κλάδου διαφέρουν από περιοχή σε περιοχή της χώρας.

Η Γραμματεία, με επικεφαλής τον Διευθύνοντα Σύμβουλο/Πρόεδρο, υποστηρίζει την υποδομή της SEO, διαχειρίζεται τα εσωτερικά και εξωτερικά δίκτυα, τηρεί αρχεία και εποπτεύει τα οικονομικά σύμφωνα με τους τοπικούς κανονισμούς.

Για να ενισχύσουν την εθνική τους αξιοπιστία, οι SEO συχνά εντάσσονται σε ευρύτερες οργανώσεις εργοδοτών, ενισχύοντας τη συλλογική φωνή των εργοδοτών στη χάραξη πολιτικής και την επιρροή τους σε εθνικό επίπεδο.¹⁶

4.2. Συνηγορία

δραστηριότητες συνηγορίας και άσκησης πίεσης των SEO στοχεύουν στη διαμόρφωση νόμων, κανονισμών και δημόσιων πολιτικών που επηρεάζουν τον κλάδο τους. Η αποτελεσματική υπεράσπιση περιλαμβάνει την παρουσίαση των ανησυχιών των μελών με ενιαία φωνή, την τακτική επικοινωνία με τους υπεύθυνους λήψης αποφάσεων, τη διατήρηση καναλιών επικοινωνίας με την κυβέρνηση και την αντιμετώπιση τόσο προληπτικών όσο και αντιδραστικών ζητημάτων. Η προσέγγιση αυτή συμβάλλει στη σταθεροποίηση των κανονιστικών πλαισίων, στην παρακολούθηση της διαχείρισης των πολιτικών και στη διασφάλιση της δίκαιης εφαρμογής των νόμων.

Η αποτελεσματική συνηγορία ενισχύει το προφίλ των SEO, προσελκύοντας μέλη και αυξάνοντας τα έσοδα, γεγονός που με τη σειρά του ενισχύει τις προσπάθειες άσκησης πίεσης. Τα βασικά στοιχεία μιας ισχυρής στρατηγικής συνηγορίας είναι οι σαφείς προτεραιότητες, η έρευνα και η κατανόηση των κυβερνητικών διαδικασιών. Τα επιχειρήματα στο πλαίσιο της συνηγορίας πρέπει να είναι πολιτικά (να αφορούν το πλαίσιο λήψης αποφάσεων), οικονομικά (να εξηγούν το κόστος και τα οφέλη) και τεχνικά (να απευθύνονται σε διοικητικούς εμπειρογνώμονες). Για παράδειγμα, οι SEO στον κλάδο των ΠΟΥ βασίζουν τα επιχειρήματά τους σε στοιχεία τα οποία αποδεικνύουν ότι οι δημόσιες πολιτικές οι οποίες στηρίζουν τον κλάδο έχουν σημαντικό οικονομικό και κοινωνικό αντίκτυπο. Οι πολιτικές αυτές συμβάλλουν στη μείωση της αδήλωτης εργασίας, στη βελτίωση των συνθηκών εργασίας, στην ενίσχυση της αναγνώρισης του κλάδου και στη δημιουργία οικονομικών οφελών για το κράτος. Οι προσπάθειές τους στοχεύουν στους υπουργούς οι οποίοι είναι αρμόδιοι για τις κοινωνικές και οικονομικές υποθέσεις, στους κοινωνικούς εταίρους και στην κοινωνία των πολιτών.

Οι εκστρατείες πρέπει να προσδιορίζουν με ακρίβεια τους στόχους και να χρησιμοποιούν προσαρμοσμένες τακτικές, αναγνωρίζοντας τους βασικούς παράγοντες και τα σημεία επιρροής. Η εσωτερική συνηγορία περιλαμβάνει συναντήσεις με υπεύθυνους χάραξης πολιτικής και συμμετοχή σε κυβερνητικές ομάδες εργασίας, ενώ η εξωτερική συνηγορία περιλαμβάνει την εμπλοκή των μέσων ενημέρωσης και τη δημιουργία συνασπισμών. Στόχος είναι να παρέχεται στους υπεύθυνους λήψης αποφάσεων πρόσβαση σε σαφείς πληροφορίες σχετικά με την πραγματικότητα του κλάδου, προσκλήσεις σε στοχευμένες εκδηλώσεις, διμερείς συναντήσεις, πληροφορίες σχετικά με τις κλαδικές οργανώσεις εργοδοτών, πρόσβαση σε βασικά δεδομένα και έγγραφα θέσης.

16 ΔΟΕ (2011), *Η αποτελεσματική οργάνωση των εργοδοτών, Οικοδόμηση μιας ισχυρής και αποτελεσματικής κλαδικής οργάνωσης εργοδοτών*, Διεθνές Κέντρο Κατάρτισης της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας, σ. 51-62.

Ένα ευέλικτο μοντέλο συνηγορίας πρέπει να καθορίζει τις ευθύνες, να συντονίζει τις δράσεις και να επιτρέπει την υιοθέτηση τακτικών αλλαγών ανάλογα με την εξέλιξη των θεμάτων. Με την πάροδο του χρόνου, οι κλαδικές οργανώσεις εργοδοτών θα πρέπει να καταστούν αναπόσπαστο μέρος της πολιτικής διαδικασίας, με τους υπεύθυνους χάραξης πολιτικής να αναζητούν ενεργά τη συμβολή τους. Οι αποτελεσματικές ενέργειες των SEO περιλαμβάνουν:

- **Ενημέρωση των υπαλλήλων σχετικά με το έργο της SEO και πρόσκλησή τους σε εκδηλώσεις.**
- **Διασφάλιση της εκπροσώπησης σε αρμόδια συμβουλευτικά όργανα της κυβέρνησης.**
- **Παροχή υψηλής ποιότητας ενημερωτικών σημειωμάτων στους υπεύθυνους χάραξης πολιτικής σχετικά με βασικά ζητήματα.**

Η τακτική ενημέρωση των μελών σχετικά με τις προσπάθειες προώθησης και την πρόοδο είναι ζωτικής σημασίας για την ενεργό συμμετοχή και την υποστήριξή τους. Η επικοινωνία αυτή ενισχύει τη δέσμευση και κινητοποιεί τα μέλη να συμβάλουν στην επίτευξη των στόχων της συνηγορίας.¹⁷ Οι SEO ενημερώνουν τα μέλη τους για τις βασικές εξελίξεις οι οποίες επηρεάζουν τον κλάδο, κοινοποιώντας ειδήσεις, έγγραφα θέσης, άρθρα και έρευνες σχετικά με θέματα όπως η δημόσια στήριξη, οι συνθήκες εργασίας και τα ποσοστά της αδήλωτης εργασίας. Αυτό εξασφαλίζει τη συνεχή δέσμευση και ευαισθητοποίηση. Πολλά από αυτά τα έγγραφα χρησιμοποιούνται επίσης εξωτερικά για την ενίσχυση της προβολής και την ενδυνάμωση των σχέσεων με τους σχετικούς ενδιαφερόμενους φορείς.

4.3. Επικοινωνία

Μια πολυεπίπεδη προσέγγιση των επικοινωνιών είναι απαραίτητη για τις SEO στον κλάδο των ΠΟΥ. Αυτή η τακτική εξασφαλίζει την αποτελεσματική προσέγγιση όλων των σχετικών ομάδων-στόχων του κλάδου. Οι δραστηριότητες επικοινωνίας μπορούν να χωριστούν σε δύο βασικές ομάδες κοινού:

- **Τα μέλη των SEO– ενεργώντας ως εσωτερικό ακροατήριο.**
- **Οι εξωτερικοί ενδιαφερόμενοι φορείς – συμπεριλαμβανομένων των υπευθύνων χάραξης πολιτικής και των κοινωνικών εταίρων.**

Η εργαλειοθήκη αυτή παρέχει βασικές συστάσεις για δραστηριότητες επικοινωνίας οι οποίες αποσκοπούν στην προσέλκυση των δύο αυτών κύριων ομάδων κοινού.

Η εργαλειοθήκη δεν παρέχει εξαντλητικό κατάλογο και δεν πρέπει να θεωρείται ως κατάλογος ελέγχου. Οι δραστηριότητες επικοινωνίας των SEO πρέπει να ευθυγραμμίζονται με τη συνολική στρατηγική τους.

Οι δραστηριότητες επικοινωνίας οι οποίες απευθύνονται στα μέλη τους είναι απαραίτητες για την ανάπτυξη μιας αποτελεσματικής φωνής για τον κλάδο.

Είναι σημαντικό να διασφαλίζεται η ορθή λειτουργία του οργανισμού, η επικοινωνία με τα μέλη μέσω τακτικών ηλεκτρονικών μηνυμάτων, ενημερωτικών δελτίων και συνεχής παρακολούθηση των ειδήσεων οι οποίες σχετίζονται με τον κλάδο, ώστε τα μέλη να είναι καλά ενημερωμένα. Η οργάνωση διαδικτυακών ή δια ζώσης συναντήσεων μέσω της δημιουργίας εσωτερικών ομάδων εργασίας διευκολύνει την ανταλλαγή γνώσεων και έχει αποδειχθεί ότι ενισχύει την επικοινωνία μεταξύ των μελών και της ίδιας της SEO.

Για τις SEO στον κλάδο των ΠΟΥ, τα εργαλεία επικοινωνίας αυτά επικεντρώνονται στην παροχή σαφών πληροφοριών σχετικά με τις κοινωνικές και οικονομικές πολιτικές, τα δικαιώματα των εργαζομένων (ασφάλιση, άδεια, επαγγελματική κατάρτιση, συνταξιοδότηση, υγεία στην εργασία) και τις νομικές εξελίξεις που επηρεάζουν τον κλάδο.

Είναι επίσης σημαντικό για το κοινό των SEO να βλέπει τακτικά δημοσιευμένα άρθρα στον ιστότοπο των οργανώσεων, στα οποία να επισημαίνονται τα βασικά ορόσημα και γεγονότα, ώστε να ενισχύεται η προβολή και το έργο τους.

Μπορούν να αναπτυχθούν δραστηριότητες επικοινωνίας για την ευαισθητοποίηση και την προώθηση του κλάδου, με στόχο τους υπεύθυνους χάραξης πολιτικής και τους σχετικούς ενδιαφερόμενους φορείς, μέσω των μέσων κοινωνικής δικτύωσης, ενημερωτικών εκστρατειών και δημόσιων εκδηλώσεων που θα αντιμετωπίζουν βασικά ζητήματα του κλάδου. Για παράδειγμα, οι εκστρατείες αυτές μπορούν να σχεδιαστούν με στόχο την ευαισθητοποίηση του κοινού σχετικά με την πραγματικότητα του κλάδου των ΠΟΥ και τα οφέλη της δηλωμένης εργασίας, καθώς και να συμβάλουν στην αναγνώρισή του ως βασικού κλάδου για την κοινωνία μας.

Η διατήρηση στενής επικοινωνίας με τους υπεύθυνους χάραξης πολιτικής και η απόκτηση επιρροής είναι καθοριστικής σημασίας για τις SEO. Για το σκοπό αυτό, είναι σημαντικό να υπάρχει ενημερωμένη βάση δεδομένων επαφών, να απαντώνται όλες οι προσκλήσεις για στοχευμένες εκδηλώσεις, να κοινοποιούνται ενημερωμένες πληροφορίες σχετικά με τις SEO και να παρέχεται στους υπεύθυνους χάραξης πολιτικής πρόσβαση σε βασικά στοιχεία και έγγραφα θέσης.

Οι SEO μπορούν να οργανώνουν διαβουλεύσεις με βασικούς ενδιαφερόμενους φορείς για τη διαμόρφωση κοινής θέσης επί τρεχόντων ζητημάτων και να δημοσιεύουν κοινές δηλώσεις στις οποίες περιγράφεται το όραμα του

17 ΔΟΕ (2011), Η αποτελεσματική οργάνωση των εργοδοτών, Οικοδόμηση μιας ισχυρής και αποτελεσματικής κλαδικής οργάνωσης εργοδοτών, Διεθνές Κέντρο Κατάρτισης της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας, σελ. 51-62.

κλάδου. Οι διαδικτυακές έρευνες αποτελούν επίσης ένα σημαντικό εργαλείο για την απόκτηση πληροφοριών σχετικά με τις πραγματικές συνθήκες του κλάδου, οι οποίες θα τροφοδοτήσουν στη συνέχεια τις δραστηριότητες επικοινωνίας που απευθύνονται στους υπεύθυνους χάραξης πολιτικής και τους ενδιαφερόμενους φορείς.

Για να μεγιστοποιηθεί ο αντίκτυπος, η Γραμματεία της κλαδικής οργάνωσης εργοδοτών θα πρέπει να διατηρεί μια ενημερωμένη βάση δεδομένων επαφών για όλες τις επικοινωνίες. Επιπλέον, οι δραστηριότητες επικοινωνίας θα πρέπει να συντονίζονται στενά με τις στρατηγικές δημοσίων σχέσεων.

4.4. Ένταξη νέων μελών

Μια SEO είναι μια εθελοντική, βασισμένη στη συμμετοχή ομάδα εταιρειών ή χρηστών-εργοδοτών που εκπροσωπούν κοινά συμφέροντα εντός ενός κλάδου. Σύμφωνα με τη Σύμβαση της ΔΟΕ για την Ελευθερία του Συνεταιρίζεσθαι (1948, αριθ. 87), η εθελοντική συμμετοχή είναι ουσιαστικής σημασίας, καθώς παρέχει στις οργανώσεις εργοδοτών την ελευθερία ίδρυσης, προσχώρησης και αυτοδιοίκησης κλαδικών οργανώσεων εργοδοτών. Οι SEO υποστηρίζουν τα μέλη τους, συμμετέχουν σε διάλογο με άλλους ενδιαφερόμενους φορείς και συμμετέχουν σε συλλογικές διαπραγματεύσεις. Σε πολλές χώρες, οι SEO αποτελούν μέρος διακλαδικών οργανώσεων οι οποίες εκπροσωπούν τον ευρύτερο κλάδο.

Τύποι ιδιότητας μέλους/συνεργασιών:

- **Τακτικό μέλος:** Πλήρης συμμετοχή στη διακυβέρνηση και πρόσβαση στις υπηρεσίες. Η αποχώρηση ενδέχεται να απαιτεί προειδοποίηση (συνήθως ένα έτος). Επιβάλλεται αποκλεισμός σε περίπτωση καθυστέρησης πληρωμής των εισφορών ή σοβαρών παραβάσεων.
- **Πάρεδρο μέλος:** Περιορισμένες υπηρεσίες και χωρίς δικαίωμα ψήφου, οι οποίες συχνά προσφέρονται με μειωμένη χρέωση ως «δοκιμαστική» περίοδος πριν από την πλήρη ένταξη.

Μια ευρεία βάση μελών είναι απαραίτητη για την αποτελεσματική άσκηση πίεσης και στις συλλογικές διαπραγματεύσεις. Οι προσπάθειες προσέλκυσης της SEO επικεντρώνονται στη διατήρηση των υφιστάμενων μελών και στην προσέλκυση νέων, ενώ στοχεύονται μεγάλες και μικρές οργανώσεις για μια πιο ολοκληρωμένη εκπροσώπηση του κλάδου.

Οι οργανώσεις με υψηλή συνδικαλιστική παρουσία είναι πιο πιθανό να προσχωρήσουν σε SEO, ενώ οι μη συνδικαλισμένες οργανώσεις ενδέχεται να προσχωρήσουν, εάν οι συλλογικές συμβάσεις επεκταθούν νομικά σε όλες τις επιχειρήσεις του κλάδου, γεγονός το οποίο ενισχύει τον ρόλο του κοινωνικού διαλόγου ως βασικού παράγοντα για την ανάπτυξη των δυνατοτήτων των SEO.

Για να προσελκύσουν νέα μέλη, οι SEO θα πρέπει να περιγράφουν με σαφήνεια τα οφέλη της ιδιότητας του μέλους, τα οποία θα συνοψίζονται στο υλικό προσέλκυσης νέων μελών. Η επιτυχία στην πρόσληψη εξαρτάται από την αξία και την παρουσίαση των υπηρεσιών τους στα υποψήφια μέλη.¹⁸

4.5. Υπηρεσίες

Οι SEO έχουν συγκεκριμένους στόχους, οι οποίοι επικεντρώνονται κυρίως στη βελτίωση του λειτουργικού περιβάλλοντος του κλάδου τους μέσω της προάσπισης των συμφερόντων των μελών τους ή των συλλογικών διαπραγματεύσεων. Οι περισσότερες υπηρεσίες μίας SEO ευθυγραμμίζονται με αυτούς τους στόχους, καθώς τα μέλη εκτιμούν τις πρόσθετες υπηρεσίες οι οποίες υποστηρίζουν αυτές τις βασικές λειτουργίες. Για να επεκτείνει τις υπηρεσίες τους, η οργάνωση πρέπει να αξιοποιήσει τα πλεονεκτήματά της, τα οποία μπορεί να περιλαμβάνουν:

- **Συνηγορία:** Η ισχυρή θέση έναντι των νομοθετών προσφέρει επιρροή, πρόσβαση σε πληροφορίες και εξειδικευμένη τεχνογνωσία.
- **Συλλογικές διαπραγματεύσεις:** Οι σχέσεις με τα συνδικάτα παρέχουν γνώσεις και εμπειρογνωμοσύνη σε θέματα εργαζομένων.
- **Ιδιότητα μέλους:** Οι σταθερές σχέσεις εμπιστοσύνης μεταξύ των μελών επιτρέπουν την αξιόπιστη επέκταση των υπηρεσιών.

Οι τυπικές υπηρεσίες μίας SEO περιλαμβάνουν την ανταλλαγή πληροφοριών, τη δικτύωση, τη συμβουλευτική, τη νομική υποστήριξη, τις οικονομικές μελέτες και την πρόσβαση σε χρηματοδότηση. Για να αναπτύξει μια νέα υπηρεσία, η οργάνωση πρέπει να σχηματίσει μια ομάδα έργου για να αξιολογήσει τη σκοπιμότητα της πρότασης.¹⁹

Οι υπηρεσίες τις οποίες προσφέρουν οι SEO στον κλάδο των ΠΟΥ περιλαμβάνουν νομικές και ενημερωτικές υπηρεσίες, εκπαιδευτικά σεμινάρια σχετικά με τη νομοθεσία που αφορούν τον κλάδο και τις απαιτήσεις για τους εργοδότες και τους εργαζομένους, τις προϋποθέσεις οι οποίες πρέπει να πληρούνται όταν απασχολείται εργαζόμενος σε ιδιωτική οικία, την άσκηση πίεσης σε εθνικό επίπεδο για τη διαμόρφωση του κανονιστικού πλαισίου του κλάδου, την ανάπτυξη στοχευμένων εκστρατειών, την εκπροσώπηση σε συμβουλευτικές επιτροπές και τη συνεργασία με όλους τους κοινωνικούς εταίρους.

18 ΔΟΕ (2011), Η αποτελεσματική οργάνωση των εργοδοτών, Οικοδόμηση μιας ισχυρής και αποτελεσματικής κλαδικής οργάνωσης εργοδοτών, Διεθνές Κέντρο Κατάρτισης της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας, σελ. 28-31.

19 Ibidem, σελ. 91-95.

Όσον αφορά τις παρεχόμενες νομικές υπηρεσίες, είναι κρίσιμης σημασίας η πρόσβαση σε νομικές συμβουλές οι οποίες παρέχουν στους εργοδότες και τους εργαζομένους όλες τις χρήσιμες πληροφορίες ή συμβουλές σχετικά με τις νομικές και συμβατικές διατάξεις. Είναι επίσης σημαντικό να παρέχονται γενικές πληροφορίες και συμβουλές για συγκεκριμένα θέματα τα οποία αφορούν τον κλάδο, καθώς και να δίνεται η δυνατότητα για συζήτηση. Οι υπηρεσίες αυτές μπορούν επίσης να διευκολύνουν την επίλυση διαφορών μεταξύ Παρόχων Υπηρεσιών και Συνδικαλιστικών Οργανώσεων, Χρηστών-Εργοδοτών και των εργαζομένων τους μέσω του κοινωνικού διαλόγου.

Συμπέρασμα

Η εργαλειοθήκη αυτή, η οποία αναπτύχθηκε στο πλαίσιο του προγράμματος PHSDialogue, χρηματοδοτούμενου από την ΕΕ, αποτελεί μια ολοκληρωμένη πηγή πληροφοριών για την ενίσχυση της ικανότητας των SEO στον κλάδο των Προσωπικών και Οικιακών Υπηρεσιών (ΠΟΥ). Μέσα από την εξερεύνηση βασικών εννοιών, προκλήσεων και βέλτιστων πρακτικών, στοχεύει να εξοπλίσει τους οργανισμούς αυτούς με τα απαραίτητα εργαλεία για να βελτιώσουν τη διακυβέρνηση, την προάσπιση των συμφερόντων τους, την επικοινωνία, τις υπηρεσίες τους και την ανάπτυξη των μελών τους.

Η ενότητα 1 θέτει τα θεμέλια ορίζοντας την Ανάπτυξη Δυνατοτήτων και τον κρίσιμο ρόλο της στη διασφάλιση της βιωσιμότητας και της αποτελεσματικότητας των Οργανώσεων Εργοδοτών. Η ενότητα 2 εισάγει τον Κοινωνικό Διάλογο ως θεμελιώδη πυλώνα της εκπροσώπησης και της υπεράσπισης των συμφερόντων των εργοδοτών, δίνοντας έμφαση στις στρατηγικές για την προώθηση της εποικοδομητικής συνεργασίας με τους ενδιαφερόμενους φορείς. Η ενότητα 3 προσδιορίζει τόσο τα γενικά όσο και τα κλαδικά κενά στην ανάπτυξη δυνατοτήτων, επισημαίνοντας τις ιδιαίτερες προκλήσεις τις οποίες αντιμετωπίζουν οι Κλαδικές Οργανώσεις Εργοδοτών των ΠΟΥ στην επίτευξη ισχυρότερης εκπροσώπησης και επιρροής. Η ενότητα 4 παρέχει μια πρακτική εργαλειοθήκη με εφαρμόσιμα μέτρα για τη βελτίωση των οργανωτικών δομών και λειτουργιών, εξασφαλίζοντας μια στρατηγική προσέγγιση στη διακυβέρνηση, τη συνηγορία, την επικοινωνία, την παροχή υπηρεσιών και την αύξηση του αριθμού των μελών.

Επιπλέον, η εργαλειοθήκη περιλαμβάνει έναν μη εξαντλητικό κατάλογο εργαλείων, τα οποία καταδεικνύουν τον τρόπο με τον οποίο οι διάφορες προσεγγίσεις για την ανάπτυξη δυνατοτήτων μπορούν να οδηγήσουν σε σημαντικές βελτιώσεις της οργανωτικής δύναμης και της εκπροσώπησης του κλάδου. Τα παραδείγματα αυτά καταδεικνύουν ότι, αν και οι προκλήσεις μπορεί να διαφέρουν ανάλογα με το εθνικό πλαίσιο, οι εξατομικευμένες στρατηγικές οι οποίες βασίζονται σε υπάρχοντα συστήματα τα οποία έχουν αποδειχθεί επιτυχημένα μπορούν να αποφέρουν αποτελεσματικά και βιώσιμα αποτελέσματα.

Συμπερασματικά, η ενίσχυση των δυνατοτήτων των Οργανώσεων Εργοδοτών στον κλάδο των ΠΟΥ είναι ζωτικής σημασίας για τη διασφάλιση της μακροπρόθεσμης βιωσιμότητάς τους, της ικανότητάς τους να υποστηρίξουν αποτελεσματικά τα μέλη τους, να επηρεάζουν τη χάραξη πολιτικής και να αναπτύξουν έναν βιώσιμο κλάδο ΠΟΥ. Με την εφαρμογή των στρατηγικών οι οποίες περιγράφονται στην παρούσα εργαλειοθήκη, οι οργανώσεις αυτές μπορούν να ενισχύσουν την επιρροή τους, να προωθήσουν τον κοινωνικό διάλογο και να συμβάλουν στη συνολική επαγγελματικοποίηση και αναγνώριση του κλάδου των ΠΟΥ τόσο σε εθνικό όσο και σε ευρωπαϊκό επίπεδο.

Εργαλεία για την ανάπτυξη δυνατοτήτων για τις SEO στον κλάδο των ΠΟΥ

ΚΑΛΗ ΔΙΑΚΥΒΕΡΝΗΣΗ	Κοινά σημεία: • Συμμόρφωση με τους κανονισμούς, διαφανή και χωρίς αποκλεισμούς κριτήρια συμμετοχής, καθώς και μέτρα για την πρόληψη συγκρούσεων συμφερόντων. • Συμμετέχετε σε ομπρέλα οργανώσεις εργοδοτών. • Να υπάρχει εκπροσώπηση των διαφόρων περιοχών της χώρας στο διοικητικό συμβούλιο της SEO. • Η οργάνωση πρέπει να εκπροσωπεί τους εργοδότες τόσο σε τοπικό όσο και σε εθνικό επίπεδο και να εμπλέκει τους εκπροσώπους στη διαδικασία λήψης αποφάσεων. • Οι οργανώσεις χρηστών-εργοδοτών και παρόχων υπηρεσιών στον κλάδο των ΠΟΥ προσπίζουν το δημόσιο συμφέρον, είτε ως μη κερδοσκοπικές ομάδες ιδιωτών είτε ως κερδοσκοπικές οντότητες οι οποίες συμπληρώνουν τις κοινωνικές υπηρεσίες τις οποίες παρέχει το κράτος. <table border="1"> <tr> <td data-bbox="469 896 948 999"> Ειδικά χαρακτηριστικά των χρηστών-εργοδοτών: — </td><td data-bbox="948 896 1425 999"> Ειδικά χαρακτηριστικά των παρόχων υπηρεσιών: — </td></tr> </table>	Ειδικά χαρακτηριστικά των χρηστών-εργοδοτών: —	Ειδικά χαρακτηριστικά των παρόχων υπηρεσιών: —
Ειδικά χαρακτηριστικά των χρηστών-εργοδοτών: —	Ειδικά χαρακτηριστικά των παρόχων υπηρεσιών: —		
ΣΥΝΗΓΟΡΙΑ	Κοινά σημεία: • Διαπραγματευτείτε συλλογικές συμβάσεις, προωθήστε τη σημασία της σύναψης τέτοιων συμβάσεων και συνεργαστείτε στενά με τους κοινωνικούς εταίρους. • Συμμετέχετε σε συμβουλευτικές επιτροπές του κλάδου. • Λάβετε συγκεκριμένα μέτρα προώθησης, όπως έγγραφα θέσης, απαντήσεις σε δημόσιες διαβουλεύσεις και διμερείς συναντήσεις με ενδιαφερόμενους φορείς. Στα θέματα της αδήλωτης εργασίας, των μεταναστών εργαζομένων, της ισότητας των φύλων, της προσβασιμότητας και της οικονομικής προσιτότητας των υπηρεσιών, καθώς και του κοινωνικού διαλόγου. • Δημοσίευση άρθρων, εκθέσεων έρευνας σχετικά με τον κλάδο και τις δημόσιες πολιτικές, οδηγών για την αντιμετώπιση των προκλήσεων του κλάδου και κωδίκων ορθής πρακτικής. • Οργάνωση συναντήσεων, θεματικών εκδηλώσεων και διαδικτυακών σεμιναρίων, τα οποία φέρνουν σε επαφή τους αρμόδιους φορείς χάραξης πολιτικής και τα ενδιαφερόμενα μέρη. • Παροχή τακτικών ενημερώσεων στα μέλη και ενίσχυση της συμμετοχής τους στην τρέχουσα εθνική κατάσταση του κλάδου. • Προώθηση ενός δυναμικού κοινωνικού διαλόγου ο οποίος ωφελεί τους παρόχους υπηρεσιών και τους χρήστες-εργοδότες. <table border="1"> <tr> <td data-bbox="469 1523 948 1984"> Ειδικά χαρακτηριστικά των χρηστών-εργοδοτών: • Προώθηση της αναγνώρισης στο εργατικό δίκαιο του ειδικού καθεστώτος των χρηστών-εργοδοτών, καθώς και ανάδειξη του οικονομικού τους ρόλου. • Να καταδειχθεί στις δημόσιες αρχές η ιδιαιτερότητα της εργασιακής σχέσης μεταξύ ενός ιδιώτη και του εργαζομένου: οι εργοδότες είναι οικογένειες και όχι επιχειρήσεις, η εργασιακή σχέση δεν έχει κερδοσκοπικό χαρακτήρα. • Δημιουργία του νομικού πλαισίου για την εκτέλεση αυτών των εργασιών, διασφαλίζοντας ότι είναι προσαρμοσμένο στα συγκεκριμένα χαρακτηριστικά. </td><td data-bbox="948 1523 1425 1984"> Ειδικά χαρακτηριστικά των παρόχων υπηρεσιών: • Είναι πραγματικά σημαντικό να υποστηριχθεί η υπαγωγή των ΠΟΥ σε μειωμένους συντελεστές ΦΠΑ και φορολογικά κίνητρα. Άλλα θέματα τα οποία παρουσιάζουν ενδιαφέρον είναι οι μετανάστες εργαζόμενοι, οι νόμιμες οδοί πρόσβασης και η πιστοποίηση των προσόντων. </td></tr> </table>	Ειδικά χαρακτηριστικά των χρηστών-εργοδοτών: • Προώθηση της αναγνώρισης στο εργατικό δίκαιο του ειδικού καθεστώτος των χρηστών-εργοδοτών, καθώς και ανάδειξη του οικονομικού τους ρόλου. • Να καταδειχθεί στις δημόσιες αρχές η ιδιαιτερότητα της εργασιακής σχέσης μεταξύ ενός ιδιώτη και του εργαζομένου: οι εργοδότες είναι οικογένειες και όχι επιχειρήσεις, η εργασιακή σχέση δεν έχει κερδοσκοπικό χαρακτήρα. • Δημιουργία του νομικού πλαισίου για την εκτέλεση αυτών των εργασιών, διασφαλίζοντας ότι είναι προσαρμοσμένο στα συγκεκριμένα χαρακτηριστικά.	Ειδικά χαρακτηριστικά των παρόχων υπηρεσιών: • Είναι πραγματικά σημαντικό να υποστηριχθεί η υπαγωγή των ΠΟΥ σε μειωμένους συντελεστές ΦΠΑ και φορολογικά κίνητρα. Άλλα θέματα τα οποία παρουσιάζουν ενδιαφέρον είναι οι μετανάστες εργαζόμενοι, οι νόμιμες οδοί πρόσβασης και η πιστοποίηση των προσόντων.
Ειδικά χαρακτηριστικά των χρηστών-εργοδοτών: • Προώθηση της αναγνώρισης στο εργατικό δίκαιο του ειδικού καθεστώτος των χρηστών-εργοδοτών, καθώς και ανάδειξη του οικονομικού τους ρόλου. • Να καταδειχθεί στις δημόσιες αρχές η ιδιαιτερότητα της εργασιακής σχέσης μεταξύ ενός ιδιώτη και του εργαζομένου: οι εργοδότες είναι οικογένειες και όχι επιχειρήσεις, η εργασιακή σχέση δεν έχει κερδοσκοπικό χαρακτήρα. • Δημιουργία του νομικού πλαισίου για την εκτέλεση αυτών των εργασιών, διασφαλίζοντας ότι είναι προσαρμοσμένο στα συγκεκριμένα χαρακτηριστικά.	Ειδικά χαρακτηριστικά των παρόχων υπηρεσιών: • Είναι πραγματικά σημαντικό να υποστηριχθεί η υπαγωγή των ΠΟΥ σε μειωμένους συντελεστές ΦΠΑ και φορολογικά κίνητρα. Άλλα θέματα τα οποία παρουσιάζουν ενδιαφέρον είναι οι μετανάστες εργαζόμενοι, οι νόμιμες οδοί πρόσβασης και η πιστοποίηση των προσόντων.		

ΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΑ	Κοινά σημεία: - Διοργάνωση εκστρατειών ευαισθητοποίησης για συγκεκριμένα θέματα: οι αρνητικές επιπτώσεις της αδήλωτης εργασίας, η αύξηση της αναγνώρισης του κλάδου και η σημασία ενός δημόσιου συστήματος το οποίο υποστηρίζει τον κλάδο για τη βελτίωση της προσβασιμότητας και της ποιότητας. Αυτό συνεπάγεται επίσης τη στόχευση των εκστρατειών στους σχετικούς φορείς, όπως οι υπεύθυνοι λήψης αποφάσεων, οι κλαδικές ενώσεις, όλοι οι εργοδότες και οι εργαζόμενοι. - Οι εκστρατείες αυτές μπορούν να οργανωθούν από τις SEO καθώς και σε συνεργασία με την κυβέρνηση. - Ενημέρωση του ιστότοπου και των σελίδων στα μέσα κοινωνικής δικτύωσης για να εξασφαλιστεί η ορατότητα των SEO και η αναγνώρισή τους ως ενεργών οργανώσεων με επιρροή στον κλάδο. Τα podcast και τα διαδικτυακά σεμινάρια (webinars) χρησιμοποιούνται όλο και περισσότερο ως εργαλεία για την επικοινωνία του έργου των ενώσεων.	
	Ειδικά χαρακτηριστικά των χρηστών-εργοδοτών: Απαραίτητη εστίαση στην ευρεία διάδοση βασικών πληροφοριών σχετικά με τα δικαιώματα και τις υποχρεώσεις των χρηστών-Εργοδοτών, καθώς και την εθνική εργατική νομοθεσία για τον κλάδο των ΠΟΥ.	Ειδικά χαρακτηριστικά των παρόχων υπηρεσιών: —
ΜΕΛΗ	Κοινά σημεία: - Περιγράψτε με σαφήνεια τα οφέλη της ιδιότητας μέλους. - Διατηρήστε την προβολή σας μέσω εκδηλώσεων και της παρουσίας σας στα μέσα κοινωνικής δικτύωσης. - Προωθήστε τη συμμετοχή στον κοινωνικό διάλογο και στις συλλογικές συμβάσεις εργασίας. - Στοχεύστε μικρές, μεσαίες και μεγάλες οργανώσεις για να αποκτήσετε μια πιο ολοκληρωμένη εικόνα του κλάδου.	
	Ειδικά χαρακτηριστικά των χρηστών-εργοδοτών: Σαφής και εύκολη διαδικασία εγγραφής για ιδιώτες οι οποίοι απασχολούν εργαζομένους, με έμφαση στα οφέλη της συμμετοχής.	Ειδικά χαρακτηριστικά των παρόχων υπηρεσιών: Τήρηση των κανόνων δεοντολογίας και δέσμευση για την προάσπιση των αξιών και του οράματος της ένωσης.
ΥΠΗΡΕΣΙΕΣ	Κοινά σημεία: - Νομικές συμβουλές σε θέματα εργασίας και συλλογικές συμβάσεις, καθώς και υποστήριξη των μελών σε εργασιακές διαφορές και διαπραγματεύσεις. - Άσκηση πίεσης σε εθνικό επίπεδο για τη συμβολή στην ανάπτυξη του κανονιστικού περιεχομένου του κλάδου. - Σεμινάρια κατάρτισης για εργοδότες σχετικά με τις συλλογικές διαπραγματεύσεις, τον καθορισμό των μισθών, τη μισθοδοσία και τις συμβάσεις, με στόχο τη διασφάλιση δίκαιων εργασιακών σχέσεων στο νοικοκυριό. - Σεμινάρια κατάρτισης για τους εργαζομένους με στόχο την αναβάθμιση των προσόντων τους και τη διασφάλιση υψηλής ποιότητας υπηρεσιών. - Δημιουργία ερευνητικών παρατηρητηρίων με διεξοδικές μελέτες και εκθέσεις σχετικά με τις τάσεις και τις εξελίξεις στον κλάδο. - Δημιουργία τοπικών σημείων επαφής και ενός εδαφικού δικτύου για την παροχή τοπικών πληροφοριών σε όλους τους χρήστες και χρήστες-εργοδότες, με στόχο τη διασφάλιση υψηλής ποιότητας τοπικής υποστήριξης μακροπρόθεσμα.	
	Ειδικά χαρακτηριστικά των χρηστών-εργοδοτών: Ειδικά μέτρα για την καταπολέμηση της αδήλωτης εργασίας, όπως προσομοιωτές κόστους, εργαλεία δημιουργίας συμβάσεων και βοήθεια στην εύρεση εργαζομένων.	Ειδικά χαρακτηριστικά των παρόχων υπηρεσιών: —

Γλωσσάρι

- **EBMO** – Οργανώσεις εργοδοτών και επιχειρήσεων.
- **ΠΟΥ** – Προσωπικές και οικιακές υπηρεσίες.
- **SEO** – Κλαδικές οργανώσεις εργοδοτών – Σύλλογοι ή ομάδες εργοδοτών εντός ενός συγκεκριμένου κλάδου ή τομέα οι οποίοι εκπροσωπούν και προασπίζουν τα συλλογικά συμφέροντα των επιχειρήσεων του συγκεκριμένου κλάδου. Οι οργανώσεις αυτές ασχολούνται με δραστηριότητες όπως συλλογικές διαπραγματεύσεις, προώθηση πολιτικών, πρότυπα και κατάρτιση, δικτύωση και συνεργασία.
- **Επιχειρηματική οργάνωση** – Οποιαδήποτε οντότητα η οποία έχει συσταθεί με σκοπό την άσκηση επιχειρηματικής δραστηριότητας, είτε αυτή είναι εμπορική, βιομηχανική ή επαγγελματική, και ασκεί οικονομική δραστηριότητα με σκοπό το κέρδος.
- **Εμπορική ένωση** – Μη κερδοσκοπικός οργανισμός ο οποίος ιδρύεται από επιχειρήσεις ενός συγκεκριμένου κλάδου ή τομέα, ο οποίος εκπροσωπεί τα συμφέροντα ενός συγκεκριμένου κλάδου, συνηγορώντας υπέρ ευνοϊκών κανονιστικών ρυθμίσεων και προωθώντας πρότυπα σε επίπεδο κλάδου.
- **Άτυπος εργοδότης** – Άτομο ή οργάνωση που πληρώνει έναν εργαζόμενο στον κλάδο των ΠΟΥ για την παροχή άμεσων ή έμμεσων δραστηριοτήτων φροντίδας χωρίς να τον/την δηλώνει.
- **Νοικοκυριό** – Ένα νοικοκυριό περιλαμβάνει είτε ένα άτομο το οποίο ζει μόνο του είτε μια ομάδα ατόμων, η οποία δεν είναι απαραίτητα συγγενείς, τα οποία ζουν στην ίδια διεύθυνση και μοιράζονται τα οικιακά καθήκοντα.
- **Σπίτι** – Ο τόπος όπου κάποιος ζει μόνιμα, ειδικά ως μέλος μιας οικογένειας ή ενός νοικοκυριού.
- **Πάροχοι υπηρεσιών / Έμμεση απασχόληση** – Απασχόληση η οποία περιλαμβάνει τρίτο φορέα (πάροχο υπηρεσιών με ή χωρίς κερδοσκοπικό χαρακτήρα) ο οποίος ενεργεί ως μεσάζων μεταξύ του εργαζομένου και του εργοδότη (νοικοκυριού).
- **Χρήστες-εργοδότες / Άμεση απασχόληση** – Άμεση συμβατική σχέση μεταξύ του εργαζομένου και του εργοδότη (νοικοκυριού).
- **Αυτοαπασχόληση** – Ο αυτοαπασχολούμενος λειτουργεί ανεξάρτητα, προσφέροντας υπηρεσίες απευθείας στους πελάτες.

Βιβλιογραφία

Ευρωπαϊκή Επιτροπή (2015), Θεματική ανασκόπηση των προσωπικών και οικιακών υπηρεσιών.

Ευρωπαϊκή Επιτροπή, Γενική Διεύθυνση Απασχόλησης, Κοινωνικών Υποθέσεων και Ένταξης (2008), Εργασιακές σχέσεις στην Ευρώπη, Υπηρεσία Εκδόσεων.

EFFE, EFSI (2024), Έρευνα σχετικά με την ανάπτυξη δυνατοτήτων των εργοδοτών στον κλάδο των ΠΟΥ.

Eurofound (2025), Αδήλωτη εργασία φροντίδας στην ΕΕ: Πολιτικές προσεγγίσεις για μια σύνθετη κοινωνικοοικονομική πρόκληση, ερευνητική μελέτη της Eurofound, Υπηρεσία Εκδόσεων της Ευρωπαϊκής Ένωσης, Λουξεμβούργο.

Eurofound (2020), Ανάπτυξη ικανοτήτων για αποτελεσματικό κοινωνικό διάλογο στην Ευρωπαϊκή Ένωση, Υπηρεσία Εκδόσεων της Ευρωπαϊκής Ένωσης, Λουξεμβούργο.

Eurofound (2017), [Εθνικές πρωτοβουλίες ανάπτυξης ικανοτήτων για κοινωνικούς εταίρους: Εμπειρίες από πέντε κράτη μέλη της ΕΕ](#), Δημοσίευση.

Ευρωπαϊκό Δίκτυο Ανάλυσης της Κοινωνικής Πολιτικής (ESPAN) (2024), Πρόσβαση των οικιακών εργαζομένων στην απασχόληση και την κοινωνική προστασία: Ανάλυση των πολιτικών σε 34 ευρωπαϊκές χώρες, Λουξεμβούργο: Υπηρεσία Εκδόσεων της Ευρωπαϊκής Ένωσης.

ΔΟΕ (2012), Υπηρεσίες που παρέχονται από οργανώσεις εργοδοτών. Παγκόσμια επισκόπηση των υπηρεσιών στον τομέα του εργατικού δικαίου, Διεθνής Οργάνωση Εργασίας, Γενεύη.

ΔΟΕ (2011), Η αποτελεσματική οργάνωση των εργοδοτών, Οικοδομώντας μια ισχυρή και αποτελεσματική κλαδική οργάνωση εργοδοτών, Διεθνές Κέντρο Κατάρτισης της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας, Τορίνο.

Jarrow Insights (2024), Παρακολούθηση της Απασχόλησης στον Κλάδο των Προσωπικών και Οικιακών Υπηρεσιών. Προς ένα βιώσιμο και δίκαιο μέλλον για τη φροντίδα και τη βοήθεια στο σπίτι, Λονδίνο.

Seifarth M. (2023) Συλλογικές διαπραγματεύσεις στην οικιακή εργασία και η συμβολή τους στη ρύθμιση και την τυποποίηση στην Ιταλία, International Labour Review, Τόμος 162, αριθ. 3.

Η εργαλειοθήκη αυτή είναι αποτέλεσμα ενός προγράμματος που συγχρηματοδοτήθηκε από την Ευρωπαϊκή Επιτροπή («PHSDialogue: Δημιουργία ενός κλαδικού κοινωνικού διαλόγου στην ΕΕ και ανάπτυξης δυνατοτήτων συλλογικών διαπραγματεύσεων στον κλάδο των προσωπικών και οικιακών υπηρεσιών» – Αριθμός αναφοράς προγράμματος: 101102302).

Η εργαλειοθήκη συντάχθηκε από την Ευρωπαϊκή Ομοσπονδία για την Οικογενειακή Απασχόληση και την Φροντίδα στο Σπίτι (EFFE) και την Ευρωπαϊκή Ομοσπονδία για τις Προσωπικές Υπηρεσίες (EFSI) και δημοσιεύθηκε τον Μάιο του 2025.

ΣΧΕΤΙΚΑ ΜΕ ΤΗΝ EFFE

Η EFFE, η Ευρωπαϊκή Ομοσπονδία για την Οικογενειακή Απασχόληση και την Φροντίδα στο Σπίτι, εκπροσωπεί τα συμφέροντα των εθνικών ενδιαφερόμενων φορέων, συμπεριλαμβανομένων των οργανώσεων των κοινωνικών εταίρων που δραστηριοποιούνται στον κλάδο της άμεσης απασχόλησης. Το μοντέλο αυτό χαρακτηρίζεται από μια συμβατική εργασιακή σχέση μεταξύ δύο ιδιωτών χωρίς εμπορικό ή κερδοσκοπικό χαρακτήρα.

Επικοινωνία με την EFFEE — Aude Boisseuil
aude.boisseuil@effe-homecare.eu
+32 484 16 39 00

ΣΧΕΤΙΚΑ ΜΕ ΤΗΝ EFSI

Η EFSI, η Ευρωπαϊκή Ομοσπονδία Προσωπικών Υπηρεσιών, είναι η φωνή του κλάδου των προσωπικών και οικιακών υπηρεσιών σε ευρωπαϊκό επίπεδο, εκπροσωπώντας εθνικές ενώσεις, οργανώσεις εργοδοτών, παρόχους ΠΟΥ και εταιρείες οι οποίες ασχολούνται με την ανάπτυξη προσωπικών και οικιακών υπηρεσιών και δραστηριοποιούνται σήμερα σε 21 κράτη μέλη της ΕΕ.

Επικοινωνία με την EFSI — Leonor Tavares
leonor.tavares@efsi-europe.eu
+32 472 10 60 44

ΓΙΑ ΠΕΡΙΣΣΟΤΕΡΕΣ ΠΛΗΡΟΦΟΡΙΕΣ
ΣΧΕΤΙΚΑ ΜΕ ΤΟ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ:

www.phs-monitor.eu