

KAART MET SUCCESSVOLLE PRAKTIJKEN OP HET VLAK VAN COLLECTIEF ONDERHANDELEN



co-funded by EU

Het project wordt uitgevoerd met financiële steun van de Europese Commissie - Directoraat-generaal Werkgelegenheid, Sociale Zaken en Inclusie, oproep: SOCPL-2021-IND-REL

Inhoud

BELGIË	3
Gevalstudie 1: De wet Renault	3
Gevalstudie 2: ACV en Ryanair	4
Gevalstudie 3: De SERV over inclusie	5
BULGARIJE	6
Gevalstudie 1: Eerste collectieve arbeidsovereenkomst ooit in het ziekenhuis van Blagoevgrad.	6
Gevalstudie 2: De salarissen van academici aan de landbouwacademie stijgen met 17%.	7
Gevalstudie 3: In 10 jaar tijd zijn de lonen van leraren in Bulgarije bijna vier keer hoger geworden.	8
Gevalstudie 4: Sectorale cao voor de metaalsector (BCLA)	8
Gevalstudie 5: Eerste cao in de multinationale onderneming STS Medical Group, Sandanski	9
Gevalstudie 6: Eerste collectieve arbeidsovereenkomst in het Staatspoppentheater - Gabrovo	10
Gevalstudie 7: Eerste collectieve arbeidsovereenkomst voor de werknemers van het uitvoerend agentschap voor visserij en aquacultuur (EAFA)	11
GRIEKENLAND	12
Gevalstudie 1: Succesvolle staking van bezorgers van het efood-platform en oprichting van een ondernemingsvakbond.	12
Gevalstudie 2: Ondertekening van een cao voor alle dokwerkers in dok II en III van de haven van Piraeus	13
Gevalstudie 3: De dansersvakbond (SEHOHO) stelde een uitgebreid cao-plan op, dat wordt gebruikt voor informele onderhandelingen tussen werknemers en werkgevers in de sector.	14
Gevalstudie 4: De Griekse acteursvakbond (SEI) heeft drie cao's gesloten met de grootste theaterproductiehuizen en is onderhandelingen begonnen voor nog een cao met privébedrijven.	15
ITALIË	17
Gevalstudie 1: Toepassing van de nationale cao voor Logistiek en Transport op werknemers in de meubelketen Mondo Convenienza	17
Gevalstudie 2: Vaststelling van een nationale cao (Logistiek of Handel) voor bezorgers en erkenning van de ondergeschikte aard van het werk	18
Gevalstudie 3: Nationaal Protocol over slim werken	19
Gevalstudie 4: Introductie van FFP2-maskers voor personeel dat werkt met kinderen tussen 0 en 6 jaar.	20
ROEMENIË	21
Gevalstudie 1: Hogere lonen en nieuwe collectieve arbeidsovereenkomst in de gezondheidszorg.	21
Gevalstudie 2: Hogere lonen en een nieuwe cao in het pre-universitair onderwijs	23
KROATIË	24
Gevalstudie 1: Eerste collectieve overeenkomst (CO) in Čistoća (openbaar nutsbedrijf) - Varaždin	24
FRANKRIJK	25
Gevalstudie 1: Het "Séguir de la santé" – collectieve overeenkomst in de openbare ziekenhuissector tijdens COVID	25
Gevalstudie 2: Oprichting van de Hoge Raad voor Beloning, Werkgelegenheid en Productiviteit	26

INLEIDING

Het project *ImproCollBar – Improving Collective Bargaining in European Union. Comparison of Different Industrial Relations Regimes* – was erop gericht de expertise te vergroten op het gebied van arbeidsverhoudingen in 7 EU-lidstaten (België, Bulgarije, Griekenland, Italië, Roemenië, Kroatië en Frankrijk) via een vergelijkend onderzoek van de factoren en mechanismen die het toepassingsgebied en de reikwijdte verbeteren van collectieve onderhandelingen in verschillende arbeidsverhoudingskaders in de context van de Europese richtlijn 2022/2041 betreffende minimumlonen en de COVID-19-pandemie.

De resultaten van het project zullen bijdragen aan het heroverwegen van de strategieën van de nationale vakbonden met betrekking tot het verbeteren van collectieve onderhandelingen in het algemeen en zijn gebaseerd op de bijdrage van de onderzoeksactiviteiten, die drie dimensies hadden. Ten eerste heeft het project op theoretisch niveau licht geworpen op de factoren en mechanismen die leiden tot de verbetering van het toepassingsgebied en de reikwijdte van collectieve onderhandelingen door een brug te slaan tussen de studie van arbeidsverhoudingen en de studie van sociale bewegingen. Ten tweede, op het niveau van de gegevens, hebben de kwantitatieve en kwalitatieve onderzoeksresultaten het bewustzijn van arbeidsverhoudingen en collectieve onderhandelingen in de context van de COVID-19-pandemie vergroot. Tot slot heeft dit project op methodologisch niveau, naast het verfijnen en actualiseren van de statistische gegevens over arbeidsverhoudingen, bijgedragen aan de literatuur over arbeidsverhoudingen met een onderzoek naar collectieve onderhandelingen door middel van een kwalitatieve analyse met

specifieke aandacht voor de interpretatie en informatie van actoren die betrokken zijn bij het systeem van sociale dialoog over de mechanismen en factoren die collectieve onderhandelingen verbeteren. Door middel van interviews met actoren die betrokken zijn bij het collectieve onderhandelingsproces en de analyse van de documenten van collectieve overeenkomsten en collectieve acties zal dit project het begrip van de arbeidsverhoudingen in de geselecteerde landen aanvullen vanuit het perspectief van het micro- en middenniveau.

De ontwikkeling van deze kaart met succesvolle praktijken op het vlak van collectief onderhandelen maakt deel uit van de uitgevoerde onderzoeksactiviteiten in het kader van het ImproCollBar-project en door middel van deze kaart zijn veel verschillende nationale praktijken voor de invoering en uitvoering van de richtlijn betreffende toereikende minimumlonen in elk van de partnerlanden van het project belicht. De gedeelde succesvolle praktijken volgen een gemeenschappelijke structuur waarin de succesvolle gevallen en hun belangrijkste resultaten en impact in het respectieve partnerland worden gepresenteerd. De kaart zal bijdragen aan het vinden van nieuwe manieren, oplossingen en mechanismen voor het ontwikkelen en versterken van betere arbeidsverhoudingen in Europa, in het bijzonder met betrekking tot het functioneren en de effecten van de coördinatie van collectieve onderhandelingen op verschillende niveaus en in verschillende landen. De goede praktijken onderstrepen ook de noodzaak van meer samenwerking tussen de sociale partners en de staat bij de uitvoering van beleid en maatregelen op nationaal en sectoraal niveau in verband met collectieve onderhandelingen.

BELGIË

Gevalstudie 1: De wet Renault

Tijdsbestek: 1997, de wet is nog steeds van kracht.

Betrokken organisaties: Belgisch Federaal Parlement van 1997, vakbonden en organisaties die betrokken zijn bij grootschalige ontslagen.

Reikwijdte van de zaak: Nationaal niveau

Beschrijving van de manier waarop dit is bereikt:

Op 27 februari 1997 hoorden de werknemers van de Renaultfabriek in Vilvoorde, vlakbij Brussel, via de pers dat hun werkplaats zou worden gesloten, waardoor meer dan 3000 mensen werkloos werden (Troch 2022). Als reactie daarop kozen de 3098 werknemers, gevoed door een mengeling van frustratie en verontwaardiging, voor een fabrieksbezetting, waarbij ze ongeveer 5000 voertuigen barricadeerden op de parkeerplaats van het gebouw. Een groep van 50 personen zette ter plaatse tenten op en zorgde zo voor een semi-permanente aanwezigheid. De manier waarop de sluiting door het management werd aangekondigd, werd alom als abrupt en tactloos ervaren, wat de gevoelens van wrok verder aanwakkerde. In de daaropvolgende maand was er veel publieke verontwaardiging: ongeveer 50.000 mensen kwamen in Brussel bijeen om te protesteren tegen de sluiting van de fabriek (Maerevoet 2022).

Een jaar later leidde de collectieve verontwaardiging tot de uitvaardiging van wetgeving: de Wet van 13 februari 1998 houdende bepalingen tot bevordering van de tewerkstelling, kortweg de wet-Renault genoemd (Grommen 2018a). Dit wetgevende kader verplichtte bedrijven om eerst de ondernemingsraad op de hoogte te brengen van plannen voor collectief ontslag en met hen in gesprek te gaan (Maerevoet 2022). Tijdens dit proces

hebben werknemersvertegenwoordigers de mogelijkheid om vragen te stellen en alternatieven voor te stellen, die het bedrijf verplicht in overweging moet nemen (Grommen 2018a). De wet bevordert zo de sociale dialoog in moeilijke tijden en voorziet in samenwerking tussen het management en de vakbonden. Ze moet werknemers in staat stellen om de economische en financiële redenen van het bedrijf voor de gemaakte keuzes te begrijpen (Troch 2022). Het doel is om werknemers en vakbonden ruimschoots de kans te geven om de gevolgen van dreigende ontslagen te evalueren en samen haalbare alternatieven te bedenken. Gewoonlijk resulteren onderhandelingen tussen vakbonden en werkgevers in een sociaal plan waarin de gevolgen van de reorganisatie voor het vertrekkende en overblijvende personeel worden beschreven. Het bevat afspraken over ontslagvergoedingen, outplacement, opleiding enz. Ondanks de mogelijkheid voor werkgevers om werknemers zonder sociaal plan te ontslaan na een consultatieperiode en een wachttijd van 30 dagen, komt dit scenario in de praktijk zelden voor (Grommen 2018a).

Beschrijving van de resultaten en de impact:

De wet-Renault blijft haar invloed uitoefenen in België, wat beleidsmakers aanzet tot discussies over mogelijke wijzigingen (Grommen 2018b; Lauwerier 2023). Alleen al in 2023 beëindigden 73 bedrijven het ontslagproces na aankondigingen van collectieve ontslagen, wat in totaal betrekking had op 6617 banen. Na het doorlopen van de voorgeschreven informatie- en raadplegingsprocedures werden uiteindelijk 5892 werknemers ontslagen. Met name de wet-Renault maakte het mogelijk om 11% van de bedreigde banen te behouden (FOD WASO 2023). Dit percentage is de voorbije jaren relatief constant gebleven, met uitzondering van een opmerkelijke afwijking in 2021, toen het 18,1% bedroeg (FOD WASO 2021).

De wet-Renault geeft echter niet alleen prioriteit aan het behoud van banen, maar ook aan het verzachten van de negatieve gevolgen

van collectief ontslag. Onderhandelingen tussen management en vakbonden naar aanleiding van de wet hebben verschillende maatregelen opgeleverd om dit doel te bereiken. Er zijn bijvoorbeeld afspraken gemaakt om anciënniteitspremies toe te kennen bovenop de standaard ontslagvergoeding en om een aanvullende compensatie toe te kennen bovenop de werkloosheidsuitkering (Radio 2 en De Clerck 2023; 2024). Verder zijn er voorzieningen getroffen voor brugpensioenen en ondersteuning voor werknemers die op zoek zijn naar een alternatieve tewerkstelling (Maes 2018).

De abrupte massaontslagen bij Renault in 1997 leidden tot een wijdverspreide spontane staking die veel publieke steun kreeg met een bijeenkomst van 50.000 mensen in Brussel. De wet-Renault was er niet alleen op gericht om het aantal ontslagen te beperken, maar ook om de emotionele tol van collectieve ontslagen te verlichten. Ze moedigde vakbonden aan om zich te verdiepen in de beweegredenen van een bedrijf achter dergelijke acties en deze te bespreken, terwijl ze ook de bevoegdheid kregen om alternatieve oplossingen voor te stellen voor de voorgestelde plannen.

Gevallenstudie 2: ACV en Ryanair

Na anderhalf jaar onderhandelen, zeven stakingsdagen en 51 rechtszaken gaat Ryanair eindelijk akkoord met een collectieve overeenkomst met ACV-CSC, die de piloten omvat die vanuit België vliegen.

Tijdsbestek: 2022-2023

Betrokken organisaties: Binnen Ryanair heeft alleen de Christelijke vakbond een aanhang onder de piloten. ACV-CSC wordt vertegenwoordigd door twee van hun vakbonden: ACV Puls en CNE, de Vlaamse en Waalse vakbonden voor bedienden van ACV-CSC.

Reikwijdte van de zaak:

Deze zaak speelt zich af op bedrijfsniveau.

Merk ook op dat Ryanair gebonden is door sectorale en nationale cao's als deze worden verlengd, hoewel het geen lid is van een van de onderhandelingspartners op sectoraal niveau.

Op te lossen probleem:

Tijdens de covidcrisis stemde ACV-CSC in met de ondertekening van een cao waarin de lonen van de piloten met 20% werden verlaagd om de financiële gevolgen van de crisis en de moeilijkheden in de luchtvaartsector op te vangen (Vanhelden en Belga 2023). Aan het einde van de crisis normaliseerde Ryanair de lonen van de managers echter weer en kondigde het aan opnieuw dividend uit te keren aan de aandeelhouders zonder de piloten te compenseren voor hun loonsverlaging. Deze zagen hun werkbelasting echter toenemen tot het niveau van vóór de pandemie. Vakbondsmilitanten en -afgevaardigden werden door hun collega's benaderd met de vraag om hier iets aan te doen. Hoewel het bedrijf er in eerste instantie mee instemde om de loonsverlaging van 20% terug te geven, zou dit nog steeds een reëel loonverlies betekenen voor de piloten, omdat het bedrijf geen rekening wilde houden met de extra inflatie en de indexaanpassingen die de piloten normaal gesproken zouden hebben gekregen (Elsen, H., vakbondsvertegenwoordiger ACV Puls, persoonlijke communicatie 23 januari 2024).

Voordat de loonkwestie kon worden opgelost, kondigde Ryanair plannen aan om eenzijdig een collectieve arbeidsovereenkomst (cao) te wijzigen die de werktijden van de piloten regelt. Normaal werken piloten vijf opeenvolgende dagen en hebben ze dan vier dagen rust. Ryanair wilde dat veranderen in zes dagen werken en drie dagen rust (Boukhalifa 2023). Volgens ACV Puls deed het bedrijf dit om de krapte op de arbeidsmarkt in België op te vangen en om te kunnen vliegen met alle extra vliegtuigen die het bedrijf recent had gekocht (Schoofs 2023). Verschillende piloten stapten naar de rechtbank tegen de wens van Ryanair om hun werktijden te veranderen (Everaert 2023).

Beschrijving van de manier waarop dit is bereikt:

ACV-CSC hield een enquête om te peilen naar de stemming onder de piloten, waarbij de nadruk lag op hun prioriteiten in de onderhandelingen met Ryanair en hun bereidheid om actie te ondernemen. De piloten uitten de wens dat de lonen zouden worden genormaliseerd en geïndexeerd, wat de vakbonden aanzette tot onderhandelingspogingen. Toen de eerste dialoog mislukte, werden stakingen aangekondigd voor 15 en 16 juli, wat resulteerde in meer dan 100 geannuleerde vluchten (Schoofs 2023; Calluy en Belga 2023). Daarna volgden stakingen op 29-30 juli (100 geannuleerde vluchten, met 20.000 getroffen passagiers) en 14-15 augustus (88 geannuleerde vluchten) (Truyts en Van Driessche 2023; Schoofs en Belga 2023). Ryanair stelde voor om de loonsverlaging van 20% te herstellen zonder de indexering, wat de piloten afwezen. Op 7 september, enkele uren voordat Michael O'Leary, CEO van Ryanair, een persconferentie zou geven in Brussel, kondigden de piloten een nieuwe staking aan. Op 14 september, tijdens een algemene aandeelhoudersvergadering, en op 15 september zouden de piloten opnieuw het werk neerleggen. Ryanair wilde echter geen onderhandelingen beginnen over een nieuwe cao over rusttijden tenzij de rechtszaken die door een aantal piloten waren aangespannen, werden ingetrokken. Volgens CNE was dat onmogelijk omdat de rechtbank haar onderzoek al had opgestart (Belga 2023a).

Na de stakingen werden de onderhandelingen hervat, wat uiteindelijk eind november tot een consensus leidde. Enkele dagen voordat deze voorlopige overeenkomst werd bereikt, oordeelde de rechtbank dat het bedrijf de cao niet eenzijdig kon opzeggen en de werktijden van de piloten moest respecteren (Everaert 2023). De overeenkomst tussen ACV-CSC en Ryanair omvatte dus geleidelijke loonsverhogingen over een periode van tweeënhalf jaar, herstel van de lonen van vóór de pandemie met indexering, en verbeteringen in de rusttijden. Meer dan 70% van de piloten keurde de collec-

tieve arbeidsovereenkomst (cao) na vakbondsonderhandelingen goed (Schillewaert en Belga 2023; Belga 2023b).

Beschrijving van de resultaten en de impact:

De overeenkomst, die loopt tot 2027, voorziet in een regelmatige verhoging van het vaste loon van de piloten. Het is de bedoeling om zo de loonsverlaging van de piloten tijdens de COVID-19-pandemie ongedaan te maken. De lonen van de piloten zouden ook geïndexeerd worden.

In dit arbeidsconflict was ACV-CSC in staat om Ryanair onder druk te zetten via collectieve acties (onderhandelingsmacht op de werkplek) en juridische stappen (institutionele macht). De vakbond hield de druk hoog door meerdere stakingsacties te organiseren, maar gaf zijn leden ook de tijd om zowel emotioneel als financieel te herstellen. De juridische stappen van de vakbonden zetten het bedrijf verder onder druk.

Gevallenstudie 3: De SERV over inclusie

Tijdsbestek: 2023

Betrokken organisaties: De Sociaal-Economische Raad van Vlaanderen (SERV) is de raad voor de Vlaamse werkgeversorganisaties (Voka, UNIZO, Boerenbond en Verso) en vakbonden (ACV, ABVV, ACLVB). De SERV adviseert de Vlaamse Regering en het Vlaams Parlement over sociaal en economisch beleid zoals arbeidsmarkt, economie, onderwijs, begroting, energie en sociale bescherming. De SERV geeft de voorkeur aan het proactief ontwikkelen van advies (<https://www.serv.be/serv/pagina/wat-doen-we>). De Raad kan geen cao's opstellen en is afhankelijk van de Vlaamse Regering en het Vlaams Parlement voor de uitvoering van zijn advies.

Reikwijdte van de zaak:

De demografische uitdagingen van migratie en meer specifiek de intrede van buiten-

landse werknemers op de Vlaamse arbeidsmarkt vormen al lang een prominent debat in de Vlaamse samenleving. De actoren binnen de arbeidsmarkt hebben ook tegenstrijdige meningen. Werkgevers zien het aanbod van arbeid als waardevol in een context van arbeidstekorten (Elias 2023), terwijl werknemers zich vaak zorgen maken over de gevolgen van migratie voor de sociale zekerheid en hun eigen positie (Mooijman 2024). Verdringt migratie banen of is ze inderdaad noodzakelijk voor economische ontwikkeling? Hoewel beide kanten veel belangstelling tonen voor het thema, lijken de sociale partners er minder bij betrokken.

Op te lossen probleem:

Ondanks voortdurende inspanningen blijft de werkgelegenheidsgraad voor personen met een migratieachtergrond (62,7%) en een handicap (46,5%) in Vlaanderen beduidend lager dan voor de algemene bevolking (77%). De Commissie Diversiteit van de SERV greep daarom de gelegenheid van haar twintigste verjaardag aan om te wijzen op hardnekkige beleidsuitdagingen en om de Vlaamse politici en de volgende Vlaamse regering op te roepen om prioriteit te geven aan maatregelen voor het creëren van een duurzame en inclusieve arbeidsmarkt. In december 2023 publiceerde de Raad een advies met de titel „Beleidsprioriteiten voor een duurzame, inclusieve Vlaamse arbeidsmarkt“ (SERV 2023). Het rapport formuleert acht beleidsprioriteiten voor de Vlaamse overheid, met als doel de arbeidsmarktparticipatie van kwetsbare groepen te verhogen door tewerkstellingskansen te creëren en belemmeringen voor inclusie aan te pakken (SERV Commissie Diversiteit 2023).

Beschrijving van de resultaten en de impact:

Ondanks de controversiële aard van het publieke discours en de politieke standpunten rond migratie en de arbeidsmarktparticipatie van kwetsbare bevolkingsgroepen, hebben de Vlaamse sociale partners een opmerkelijk vermogen getoond om tot een consensus te komen. Ze hebben hun standpunt gedeeld met

de Vlaamse minister van Economie, Innovatie, Werk, Sociale Economie en Landbouw. Dit rapport dient als tastbaar bewijs dat de sociale dialoog een levensvatbaar mechanisme blijft om complexe kwesties aan te pakken en laat zien dat de sociale partners in staat zijn om een gemeenschappelijke basis te vinden, zelfs wanneer ze voor grote uitdagingen staan.

BULGARIJE

Gevalstudie 1: Eerste collectieve arbeidsovereenkomst ooit in het ziekenhuis van Blagoevgrad.

Tijdsbestek: 2022-2023

Betrokken organisaties: CITUB, de federatie van vakbonden in de gezondheidszorg bij CITUB, en de lokale vakbondsorganisatie bij de federatie van vakbonden in de gezondheidszorg.

Reikwijdte van de zaak: Bedrijfsniveau - „Multiprofile Hospital for Active Treatment - Blagoevgrad AD“.

Op te lossen probleem:

In het algemeen wordt het medisch personeel in Bulgarije al lang onderbetaald en elk jaar migreren golven van gezondheidswerkers naar West-Europa. Daarom richten vakbonden zich op verschillende manieren om de lonen van het medisch personeel te verhogen, waaronder grote protestdemonstraties, symbolische stakingen en onderhandelingen op nationaal, regionaal en bedrijfsniveau.

Beschrijving van de manier waarop dit is bereikt:

In 2022 hield het medisch personeel in het ziekenhuis in Blagoevgrad een reeks protestacties, blokkeerden ze meerdere keren het ver-

keer langs de belangrijkste boulevards in de stad en eisten ze dat de lonen zouden worden aangepast en dat de crisis in de gezondheidszorg zou worden opgelost. Een jaar later, op 27 september, werd een collectieve overeenkomst (CO) ondertekend met de vakbondorganisatie van de federatie van vakbonden in de gezondheidszorg (FSZ) bij CITUB in het ziekenhuis van Blagoevgrad. Dit is de eerste collectieve overeenkomst na een jaar onderhandelen. De deelnemers aan het onderhandelingsproces waren mevrouw Slava Zlatanova en de heer Plamen Radoslavov, vice-voorzitters van FSZ; Sylvia Hristova, regionaal coördinator van CITUB; Tatyana Kaneva, voorzitter van de vakbondsorganisatie van de federatie van vakbonden in de gezondheidszorg in het ziekenhuis; Dr. Ognyan Mitev, directeur van „Hospital - Blagoevgrad Ltd.“; en de advocaat van het ziekenhuis, Vanya Solachka.

Beschrijving van de resultaten en de impact:

De ondertekende CO in Blagoevgrad heeft een positief effect op de arbeidsomstandigheden en de lonen. De basislonen van het medisch personeel stegen tussen 32 en 40%. Voor een arts met een specialisatie ligt de maandelijkse basisvergoeding bijvoorbeeld tussen 1500 en 1900 BGN; voor verpleegkundigen, vroedvrouwen, laboranten en revalidatiepersoneel tussen 1350 en 1400 BGN; voor verpleeghulpen rond 900 BGN.

De maaltijdcheques werden ook verhoogd van 2 naar 4 BGN. De vergoeding voor nachtwerk werd eveneens verhoogd.

Gevalstudie 2: De salarissen van academici aan de landbouwacademie stijgen met 17%.

Tijdsbestek: juli-augustus 2023

Betrokken organisaties: De federatie van

onafhankelijke vakbonden in de landbouw (FNSZ) en de confederatie van onafhankelijke vakbonden in Bulgarije (CITUB).

Reikwijdte van de zaak: Bedrijfsniveau - Landbouwacademie.

Op te lossen probleem:

Lage salarissen voor wetenschappers aan de academie.

Beschrijving van de manier waarop dit is bereikt:

In juli 2023 begon CITUB met protestacties aan het parlement voor hogere salarissen in begrotingssectoren. Als onderdeel van zijn eisen drong CITUB aan op een verhoging van het budget voor de landbouwacademie. Als gevolg van de protestacties en de inspanningen van FNSZ en CITUB is de begroting van de academie voor 2023 met 3 miljoen BGN verhoogd. Na de definitieve goedkeuring van het financieel kader van de staat voor 2023 eind juli, startte FNSZ een onderhandelingsprocedure om de salarissen in de academie te verhogen. Ongeveer twee weken later werd een overeenkomst bereikt.

Beschrijving van de resultaten en de impact:

De basissalarissen van het academisch personeel van de landbouwacademie stegen met 17% vanaf 1 augustus 2023 en die van alle andere personeelsleden met meer dan 15%. De verhoging werd goedgekeurd door de voorzitter van FNSZ en de voorzitter van de landbouwacademie. Er werd ook een bijkomende verhoging van het aanvullende maandsalaris voor hooggekwalificeerd personeel bereikt. Het salaris voor personeel met een doctoraat werd verhoogd met 50 tot 70 BGN.

Gevalstudie 3: In 10 jaar tijd zijn de lonen van leraren in Bulgarije bijna vier keer hoger geworden.

Tijdsbestek: 2007-2023

Betrokken organisaties: Leidende organisaties zijn de vakbondsfederaties unie van Bulgaarse leraren bij CITUB, de onafhankelijke lerarenvakbond bij CITUB, de unie „Onderwijs“ bij de confederatie van arbeid „Podkrepa“, en de federaties op nationaal niveau CITUB en de confederatie van arbeid „Podkrepa“.

Partnerorganisaties in de sociale dialoog zijn het Ministerie van Onderwijs en Wetenschap, de unie van hoofden in het openbaar onderwijssysteem in Bulgarije, en de vereniging van directeuren in het secundair onderwijs in de Republiek Bulgarije.

Reikwijdte van de zaak: Nationaal niveau, onderwijssector, basis- en secundair onderwijs.

Op te lossen probleem:

Fatsoenlijke lonen en arbeidsomstandigheden voor leraren.

Beschrijving van de manier waarop dit is bereikt:

De voortdurende verhoging van de lonen van leraren en de goede sociale dialoog tussen de sociale partners is een langetermijnproces dat is bereikt als resultaat van een jarenlange vakbondsstrijd. Het meest kritieke moment was de staking van 2007, toen leraren drie weken lang protesteerden. Bij de staking was ongeveer 80% van het onderwijzend personeel in het basis- en secundair onderwijs betrokken. De leraren eisten een verhoging van het onderwijsbudget van de staat. In de hoofdstad en in andere grote steden werden protestdemonstraties gehouden. Tegelijkertijd werd er gebruik gemaakt van een tentenkamp, geblokkeerde wegen en een hongerstaking. De lerarenstaking van 2007 kreeg brede publieke

steun. Vóór de staking waren er slechts twee collectieve overeenkomsten (CO's) bereikt op sectoraal niveau. Sinds 2007 worden er regelmatig cao's ondertekend (na beëindiging van de CO) met bijgewerkte loontarieven en andere bepalingen.

De sociale dialoog in het basis- en secundair onderwijs wordt sterk beïnvloed door de hogere vakbondsdichtheid in de sector (83% vakbondsdichtheid in het basis- en secundair onderwijs).

Beschrijving van de resultaten en de impact:

Het aanvangssalaris van jonge leerkrachten in Bulgarije bedroeg 1709 BGN in januari 2023. Het tarief wordt overeengekomen door de minister van Onderwijs en Wetenschap Prof. Galin Tsokov en de sociale partners die de CO voor het onderwijssysteem ondertekenen. De lonen van leraren bedragen dus 125% van het gemiddelde loon in het land. Ter vergelijking: 10 jaar eerder, in 2013, bedroeg het laagste loon voor leraren 500 BGN, een senior leraar kreeg 530 BGN en een hoofdleraar tussen 570 en 580 BGN.

Gevalstudie 4: Sectorale cao voor de metaalsector (BCLA)

Tijdsbestek: november 2022 - november 2024

Betrokken organisaties: De vakbondsfederatie „Metalitsi“, aangesloten bij CITUB; de nationale federatie „Metallurgie“, aangesloten bij de confederatie van arbeid „Podkrepa“; en de Bulgaarse vereniging van de metallurgische industrie (BAMI).

Reikwijdte van de zaak: Sectoraal niveau - Metallurgische industrie

Op te lossen probleem:

Fatsoenlijk loon, voordelen en veilige werkomstandigheden

Beschrijving van de manier waarop dit is bereikt:

De BCLA is het resultaat van vele jaren sociaal overleg en goede relaties tussen de partners in de sector.

Beschrijving van de resultaten en de impact:

De BCLA bouwt voort op de voordelen voor werknemers in de sector en heeft een looptijd van 2 jaar. Ze werd ondertekend in mei 2023, maar treedt met terugwerkende kracht in werking (vanaf november 2022).

Een sterk sociaal partnerschap leidt niet alleen tot de oplossing van concrete problemen, maar ook tot duurzame ontwikkeling en concurrentievermogen.

Een duurzame loonstijging en sociale voordelen staan altijd voorop tijdens het onderhandelingsproces en wanneer de sociale partners van de sector opnieuw onderhandelen. Enkele voordelen voor werknemers in de metaalsector die in de BCLA zijn vastgelegd, zijn: 950 BGN minimumloon; een mechanisme voor inkomenscompensatie in geval van hogere inflatie; hoger loon voor nachtwerk en aanwezigheidsdienst; verhoging van de hoeveelheid gratis voedsel; geplande verhoging van het minimumloon met 21%.

Er is geen basisvakbondsorganisatie (binnen de ondernemingen) aangesloten bij de vakbondsfederatie Metalitsi bij CITUB die geen ondertekende collectieve arbeidsovereenkomst heeft. Dit is het resultaat van het onderhouden van een kwaliteitsdialoog, niet alleen op sectorniveau, maar ook met werkgevers op bedrijfsniveau. Het aantal mensen dat direct werkzaam is in de metallurgische productie ligt rond de 13,5-14 duizend, terwijl meer dan 50 duizend werknemers indirect betrokken zijn bij ondersteunende activiteiten en diensten. De sector is goed voor 15% van de industriële productie van het land (11-12 miljard BGN) en bereikt 12-14% van de Bulgaarse export.

Gevalstudie 5: Eerste cao in de multinationale onderneming STS Medical Group, Sandanski

Tijdsbestek: november 2022

Betrokken organisaties: Federatie van onafhankelijke vakbonden voor de lichte industrie (FITULI) bij CITUB, de lokale vakbondsorganisatie in de onderneming bij FITULI, vertegenwoordigers van de werkgever

Reikwijdte van de zaak: Bedrijfsniveau - STS Medical Group, Sandanski

Op te lossen probleem:

De cao gaat in op de eisen van de werknemers van het bedrijf voor hogere lonen. Het bedrijf heeft 400 mensen in dienst die de afgelopen jaren onvoldoende loonsverhoging hebben gekregen. Door de crisis die volgde op de pandemie in de gezondheidszorg en de hoge inflatie daalt de koopkracht van de lonen snel.

In de lichte industrie in Bulgarije is er geen ondertekende cao op sectorniveau, wat ook leidt tot moeilijke lokale onderhandelingen en een minder wijdverbreid gebruik van cao's op bedrijfsniveau.

Beschrijving van de manier waarop dit is bereikt:

Gedurende anderhalf jaar heeft de vakbond herhaaldelijk geprobeerd om met de werkgever te onderhandelen over een cao, maar zonder succes. Dit leidde tot effectieve vakbondsacties, werkonderbrekingen door de werknemers en de organisatie van een grote protestbijeenkomst met de hulp van de federatie van onafhankelijke vakbonden voor de lichte industrie (FITULI).

Op het moment van het protest lag het gemiddelde loon in het bedrijf rond 915 BGN (tegenover een nationaal minimumloon van 695 BGN voor 2022). Naar aanleiding van

het protest vonden onderhandelingen plaats met de werkgever, waarbij ook de vertegenwoordiger van de personeelsafdeling van de werkgever aanwezig was, die speciaal voor de gelegenheid naar Bulgarije was gekomen, en de voorzitter van FITULI, en die leidden tot de ondertekening van een cao in het bedrijf.

De internationale organisaties waarvan de federatie voor de lichte industrie lid is (IndustriAll European Trade Union en IndustriAll Global Union, die meer dan 50 miljoen industriewerknemers vertegenwoordigen in 141 landen in heel de wereld en in Europa) - spraken hun solidariteit uit met de eisen van de werknemers. Ook de vakbondsorganisaties van de federatie bij Ideal Standard - Vidima in Sevlievo en Mizia-96 AD in Pleven betuigden hun solidariteit met hun collega's. In een steunverklaring wezen ze erop dat gezien de hoge inflatie, de gestegen prijzen van brandstof en energie en de noodzakelijke bestaansmiddelen, een adequate verhoging van de lonen en andere betalingen nodig was via het mechanisme van collectieve onderhandelingen.

Beschrijving van de resultaten en de impact:

Er werd een akkoord bereikt over een verhoging van de maaltijdcheques van 80 naar 200 BGN, een kerstpremie van 60 BGN en de deelname van de vakbond aan het opstellen van de interne regels voor loononderhandelingen en het huishoudelijk reglement. Deze rechten werden vastgelegd in de relevante onderdelen van de collectieve arbeidsovereenkomst.

Er werd ook een overeenkomst ondertekend tussen de werkgever, de vakbondsorganisatie en FITULI over de stopzetting van de vakbond-sacties.

De cao in het bedrijf kon worden afgesloten dankzij het doorzettingsvermogen, de voortdurende strijd en de steun van FITULI en CITUB.

Gevalstudie 6: Eerste collectieve arbeidsovereenkomst in het Staatspoppentheater - Gabrovo

Tijdsbestek: augustus 2022 - augustus 2023

Betrokken organisaties: De directeur van het theater; de voorzitter van de vakbondsorganisatie bij de unie van Bulgaarse acteurs, aangesloten bij CITUB; en de regionale coördinator van CITUB in de stad Gabrovo.

Reikwijdte van de zaak: Bedrijfsniveau - Het Staatspoppentheater in de stad Gabrovo

Op te lossen probleem:

Hogere lonen en garantie van andere voordelen voor werknemers.

Beschrijving van de manier waarop dit is bereikt:

Het akkoord over de ondertekening van een collectieve arbeidsovereenkomst bij het Staatspoppentheater is het resultaat van een zes maanden durend onderhandelingsproces. De overeenkomst heeft een looptijd van een jaar. De ondertekening van de overeenkomst was te danken aan de gezamenlijke inspanningen en acties van de vakbonden op verschillende niveaus: sectoraal, regionaal en bedrijfsniveau. Bij het onderhandelingsproces waren de regionale raad van CITUB in Gabrovo en de unie van Bulgaarse acteurs (een aangesloten lid van CITUB) betrokken.

Beschrijving van de resultaten en de impact:

De cao regelt loonstijgingen via minimale loon drempels voor alle werknemers per functie:

Voor een acteur: minimumloon vermenigvuldigd met een coëfficiënt van 1,6;

Voor een toneelregisseur, decorontwerper, dramaturg, componist: minimumloon vermenigvuldigd met een coëfficiënt van 1,8;

Voor een adjunct-directeur: minimumloon ver-

menigvuldigd met een coëfficiënt van 1,9;

Voor alle andere functies: minimumloon vermenigvuldigd met een coëfficiënt van 1,4.

Als gevolg van de overeenkomsten krijgen de mensen die in het theater werken in het kader van het Melpomene-programma een loonsverhoging van 50%.

Er werd overeengekomen om een extra vergoeding te betalen voor werkprestaties en resultaten, evenals voor opgedane werkervaring (anciënniteit) en professionele ervaring - niet minder dan 1% voor elk jaar dienst. Er werden pensioenuitkeringen overeengekomen, gelijk aan 6 brutolonen voor vakbondsleden met maximaal 10 dienstjaren in het theater en 10 brutolonen voor degenen met meer dan 10 dienstjaren. In geval van beëindiging van het dienstverband wegens ziekte hebben vakbondsleden recht op een ontslagvergoeding van 4 brutolonen, en bij ontslag en daaropvolgende werkloosheid op 2 brutolonen.

Het basisaantal betaalde verlofdagen per jaar voor alle werknemers die deel uitmaken van de overeenkomst bedraagt 36 werkdagen voor het artistiek personeel, 30 werkdagen voor het technisch personeel en 26 werkdagen voor het administratief personeel. Er is ook overeenstemming bereikt over extra betaald verlof voor werknemers met een beperking van 50 procent of meer, verlof voor moeders met twee of meer kinderen, en betaald verlof bij huwelijk, bloeddonatie en overlijden van directe bloedverwanten.

Gevalstudie 7: Eerste collectieve arbeidsovereenkomst voor de werknemers van het uitvoerend agentschap voor visserij en aquacultuur (EAFA)

Tijdsbestek: februari 2023 - februari 2024

Betrokken organisaties: De federatie van onafhankelijke vakbonden in de landbouw (FITUA), de uitvoerend directeur van het uitvoerend agentschap voor visserij en aquacultuur (EAFA), de regionale coördinator van CITUB in Burgas, en de vakbondsorganisatie in het uitvoerend agentschap voor visserij en aquacultuur (EAFA) bij FITUA.

Reikwijdte van de zaak: Nationaal niveau - Afdelingen van het uitvoerend agentschap voor visserij en aquacultuur (EAFA) in het hele land.

Op te lossen probleem:

Verbetering van individuele parameters van arbeidsomstandigheden.

Beschrijving van de manier waarop dit is bereikt:

De vakbondsorganisatie van CITUB in EAFA werd eind april 2022 opgericht. Meer dan 50% van de leden zijn EAFA-werknemers in het hele land.

Kort na de oprichting van de vakbond werden onderhandelingen gestart over de ondertekening van een cao. Het onderhandelingsproces zelf duurde meer dan een half jaar en vereiste gecoördineerde inspanningen van vakbonden op verschillende niveaus (sectoraal, regionaal, bedrijf). De voorzitter van de federatie van onafhankelijke vakbonden in de landbouw (FITUA), de voorzitter van de regionale raad van CITUB in Burgas en de voorzitter van de vakbondsorganisatie in het agentschap onderhandelden met de uitvoerend directeur van EAFA. In februari 2023 bereikten de partijen een akkoord en werd de cao ondertekend. De looptijd van de overeenkomst is 1 jaar.

Beschrijving van de resultaten en de impact:

Er werd een hoger basisaantal betaalde verlofdagen per jaar overeengekomen:

voor 3 tot 5 dienstjaren in EAFA: 22 werkdagen;

voor meer dan 5 dienstjaren in EAFA: 24 werkdagen;

bij een verminderde werkcapaciteit van minstens 50%: 27 dagen.

Voor extra loon wordt overeengekomen dat voor elk gewerkt uur niet minder dan 1,30 BGN wordt betaald en voor aanwezigheidsdienst 0,80 BGN. De collectieve arbeidsovereenkomst voorziet ook in extra materiële stimulansen in de vorm van geldelijke beloningen voor werknemers met Pasen, Kerstmis en, voor vrouwelijke werknemers, op 8 maart. Als voordeel voor de werknemers en binnen het kader van de begroting van het Agentschap worden de vervoerskosten van de werknemers van hun woonplaats naar hun werkplek en terug betaald. De overeenkomst voorziet ook in de volgende vergoedingen door de werkgever bij beëindiging van het dienstverband voor degenen die recht hebben op een pensioen:

Voor werknemers met maximaal 5 dienstjaren in EAFA: vergoeding gelijk aan 2 brutolonen;

Van 5 tot 10 dienstjaren in EAFA: 3 brutolonen;

Meer dan 10 dienstjaren in EAFA: 7 brutolonen;

De cao bevat ook gunstigere bepalingen dan de wettelijke bepalingen op het gebied van veiligheid en gezondheid op het werk.

GRIEKENLAND

Gevalstudie 1: Succesvolle staking van bezorgers van het efood-platform en oprichting van een ondernemingsvakbond.

Tijdsbestek: september - november 2021

Betrokken organisaties: Leidende organisaties en partnerorganisaties: Basisvakbond van bezorgers (SVEOD), sectorale vakbond voor de horeca en het toerisme (SETEPE), Griekse federatie van werknemers in de horeca en het toerisme (POEET), ondernemingsvakbond van werknemers van efood.

Reikwijdte van de zaak: Bedrijfsniveau (werknemers van het bezorgplatform efood)

Op te lossen probleem: Het bezorgplatform efood had zowel vaste werknemers als tijdelijke freelancers met contracten van 3 maanden in dienst. In september 2021 probeerde het bedrijf 115 vaste werknemers te ontslaan en vroeg hen om freelancers te worden om voor het platform te kunnen blijven werken.

Beschrijving van de manier waarop dit is bereikt: Op 22 september 2021 kondigde de sectorale vakbond voor de horeca en het toerisme (SETEPE) een nationale gedeeltelijke werkonderbreking af om te protesteren tegen de precaire en gevaarlijke werkomstandigheden in de sector, en in het bijzonder tegen die van de meest kwetsbare en blootgestelde werknemers, de bezorgers. In Athene sloot de basisvakbond van bezorgers (SVEOD) zich aan bij de werkonderbreking en organiseerde in samenwerking met een collectief van bezorgers van het efood-platform een demonstratie van motorrijders in de straten van Athene. De belangrijkste vakbond van werknemers in de voedingsmiddelenindustrie en het toerisme in Athene (SETEPE) steunde dit initiatief ook. Vertegenwoordigers van zowel SVEOD als SETEPE hadden een ontmoeting met de werkgevers van efood. Daarop organiseerden de bezorgers van efood een algemene vergadering en besloten ze om op 24 september opnieuw 24 uur te staken om meer druk uit te oefenen op het bedrijf om hun eisen in te willigen. Uit solidariteit met de strijd van de bezorgers van efood riep de sectorale federatie (POEET) eveneens een algemene sectorale 24 urenstaking uit op 24 september.

Beschrijving van de resultaten en de impact: Onder de opeenvolgende druk van werknemers en vakbondsleden, naast de boycotacties van consumenten in de sociale media, werd het bedrijf gedwongen om de beslissing terug te draaien en ging het over tot het omzetten van alle freelancecontracten in vaste contracten (voor ongeveer 2000 werknemers). In november 2021 werd ook een militante on-

ondernemingsvakbond van efood-bezorgers opgericht met afdelingen in Athene en Thessaloniki, die onlangs onderhandelingen is begonnen over een bedrijfs-cao. De ondernemingsvakbond van efood is de eerste Griekse vakbond in een sector van de platformeconomie.

In het algemeen toont dit voorbeeld aan dat coalitievorming tussen officiële en basisvakbonden, zoals in dit geval de samenwerking tussen de vakbond SETEPE, het werknemerscollectief van efood en de basisvakbond SVE-OD, een positieve invloed lijkt te hebben op de vernieuwing van vakbondsacties en het vakbondswerk als geheel (bv. de oprichting van een nieuwe militante ondernemingsvakbond). Bovendien lijkt de praktijk van de vakbonden om digitale media en campagnes te gebruiken voor informatieverbreiding de sociale zichtbaarheid van de strijd te hebben vergroot, wat leidde tot steun van andere sociale actoren (bv. van consumenten, die het bedrijf boycotten en de stakers steunden).

Gevalstudie 2: Ondertekening van een cao voor alle dokwerkers in dok II en III van de haven van Piraeus

Tijdsbestek: oktober 2021- juni 2022

Betrokken organisaties: Vakbond van dokwerkers in dok II en III van de haven van Piraeus (ENEDEP), andere maritieme vakbonden en vakbonden van havenwerknemers die actief zijn in de dokken.

Reikwijdte van de zaak: Sectoraal niveau (alle dokwerkers in dok II en III van de haven van Piraeus)

Op te lossen probleem: Eind oktober 2021 kreeg een dokwerker in de haven van Piraeus een dodelijk ongeval tijdens zijn dienst, als gevolg van het gebrek aan veiligheidsmaatregelen in de dokken door de dochteronder-

neming van COSCO.

Beschrijving van de manier waarop dit is bereikt: Sinds 2018 waren er cao-onderhandelingen aan de gang tussen de vakbond van dokwerkers in dok II en III van de haven van Piraeus (ENEDEP) en de werkgevers. Na het dodelijke ongeval van hun collega in oktober 2021 riep ENEDEP op tot zeven opeenvolgende 24 urenstakingen, tot 31 oktober 2021. De vakbondsleden eisten de invoering van maatregelen voor veiligheid en gezondheid op het werk, zoals 6- in plaats van 4-koppige werkploegen, de afschaffing van flexibele/tijdelijke arbeidcontracten, de opname van de hele sector in de regeling voor ongezonde en gevaarlijke industrieën, en de start van onderhandelingen voor een collectieve arbeidsovereenkomst in de haven van Piraeus. Vakbondsleden van ENEDEP organiseerden protesten en demonstraties in Piraeus met een informatief doel, terwijl ze ook een ontmoeting hadden met de minister van Maritieme Zaken en een petitie indienden met hun eisen. De werkgevers gingen verschillende keren in beroep bij de rechtbank van Piraeus en de regering om de stakingsacties onwettig te verklaren. De grote verstoring door het stilleggen van de vrachtstroom in het hele havengebied van Piraeus gaf de protesten veel media-aandacht. Verschillende politieke partijen, waaronder de Communistische Partij, Mera25, Syriza en andere, betuigden publiekelijk hun steun aan ENEDEP. Verder steunden verschillende belangrijke vakbonden in de maritieme en scheepvaartindustrie, zoals de vakbonden van ingenieurs en koks (STEFENSON), de staking in solidariteit met de vakbondsleden van ENEDEP. De vakbond organiseerde nog een 48 urenstaking op 5-6 juni 2021, een 24 urenstaking op 1 december 2021 (die door de rechtbank van Piraeus onwettig werd verklaard) en nog een op 7 februari 2022. Tegen februari 2022 werd er in dok II en III een andere vakbond opgericht, „Syndicate“ genaamd, die zich openlijk uitsprak tegen de stakingen die waren georganiseerd door vakbondsleden van ENEDEP. Uiteindelijk stemden de werkgevers er in juni 2022 mee in om een

cao te ondertekenen met deelname van alle vakbonden in dok II en III van de haven van Piraeus, inclusief ENEDEP en twee andere vakbonden van dokwerkers die actief zijn in dok II en III.

Beschrijving van de resultaten en de impact:

De cao voorzag in een loonsverhoging van 20% en verschillende voordelen, zoals de invoering van maatregelen voor veiligheid en gezondheid op het werk en de verhoging van het aantal ploegleden tijdens elke shift naar 5 in plaats van 4. De strategie van de vakbond ENEDEP om gedurende een lange periode grootschalige, aanhoudende stakingsacties te voeren, bleek dus een cruciaal middel te zijn om druk uit te oefenen op de werkgevers en succesvolle onderhandelingen te bereiken in een economische sector met een bijzonder hoog risico.

Gevalstudie 3: De dansersvakbond (SEHOHO) stelde een uitgebreid cao-plan op, dat wordt gebruikt voor informele onderhandelingen tussen werknemers en werkgevers in de sector.

Tijdsbestek: 2022

Betrokken organisaties: Leidende organisaties en partnerorganisaties: Dansersvakbond (SEHOHO)

Reikwijdte van de zaak: Sectoraal niveau (sector van dansers)

Op te lossen probleem: Voor de dansersvakbond SEHOHO is het ondertekenen van een cao een uitdaging omdat er geen vaste werkgever is om mee te onderhandelen. In het algemeen wordt de sector van de kunstenaars, en in het bijzonder van de dansers, geken-

merkt door een grote mate van flexibiliteit en fragmentatie wat betreft arbeidsrelaties; meestal worden dansers tewerkgesteld op basis van een tijdelijk contract of stukloon bij theaters, festivals of dansscholen. In zijn poging om deze kwestie aan te pakken heeft de vakbond SEHOHO verschillende ontmoetingen gehad met overheidsvertegenwoordigers van het Ministerie van Cultuur om hun eisen met betrekking tot de noodzaak om een cao af te sluiten te bespreken, maar tevergeefs.

Beschrijving van de manier waarop dit is bereikt:

In 2022 namen de leden het initiatief om een officieus document met arbeidsvoorwaarden¹ op te stellen. Het werd gecreëerd tijdens de algemene vergaderingen van de vakbond, besproken en gestemd met deelname van alle leden. Dit document bepaalt de basisarbeidsvoorwaarden, tarieven, werktijden, voordelen, het verlofbeleid en een ethische gedragscode op de werkplek (tegen pesten, discriminatie op grond van geslacht of seksuele geaardheid, enz.)

Beschrijving van de resultaten en de impact:

Volgens de vakbondsleden is dit cao-plan klaar om te worden voorgelegd aan de relevante werkgeversorganisatie of aan het Ministerie van Cultuur aan het begin van toekomstige collectieve onderhandelingen. Op dit moment heeft het echter ook een praktisch doel. Het dient als een nuttige basis voor informele onderhandelingen over arbeidsvoorwaarden en -omstandigheden tussen werknemers en werkgevers in de danssector en compenseert zo gedeeltelijk het gebrek aan een sectorale cao. „We beschouwen het als zeer nuttig omdat het bepaalde praktijken betreffende arbeidsvoorwaarden in onze sector legitimeert en delegitimeert, zowel voor werknemers als voor werkgevers.“ (uittreksel uit een interview met een

1 <https://sexwxo.weebly.com/uploads/2/4/0/8/24>



vakbondslid van SEHOHO). Wat deze onofficiële onderhandelingspraktijk kan aantonen, is dat vakbonden aan de basis nieuwe manieren kunnen vinden om een minimale bescherming van arbeidsrechten te garanderen in gevallen waarin de institutionele macht ontoereikend is en officiële onderhandelingen daardoor moeilijk zijn. Bovendien lijken dergelijke praktijken een participatiecultuur binnen de vakbond te bevorderen op basis van het formuleren van collectieve claims, en kunnen ze de leden voorbereiden op een effectievere betrokkenheid bij toekomstige onderhandelingen.

Gevalstudie 4: De Griekse acteursvakbond (SEI) heeft drie cao's gesloten met de grootste theaterproductiehuizen en is onderhandelingen begonnen voor nog een cao met privébedrijven.

Tijdsbestek: 2022-2023

Betrokken organisaties: Leidende organisaties en partnerorganisaties: SEI (Griekse acteursvakbond)

Reikwijdte van de zaak: Sectoraal niveau (sector van kunstenaars en acteurs)

Op te lossen probleem: Bescherming van werkgelegenheid en arbeidsrechten in artistieke beroepen.

Beschrijving van de manier waarop dit is bereikt: De kunstensector was een van de sectoren die het zwaarst getroffen werden door de pandemie, omdat veel kunstenaars traditioneel met seizoenarbeidscontracten werkten. Toen de activiteiten in de sector in 2020 werden stilgelegd als gevolg van de lockdown, werden kunstenaars in verschillende sectoren uitgesloten van de overheidssteun van 800 euro voor werknemers die tijdelijk zonder werk zaten. In april 2020 werd de beweging „Support

Art Workers“ gelanceerd als een digitale sociale mediacampagne die 25.000 kunstwerkers uit verschillende disciplines uit heel Griekenland samenbracht om de onzichtbaarheid van de arbeidsrelaties in de kunstensector en de ontoereikende overheidssteun voor kunstwerkers aan te pakken. De initiatiefnemers van de beweging waren gepolitiseerde, linkse kunstenaars, die ervaring hadden met deelname aan sociale bewegingen, maar nog niet bij een vakbond waren aangesloten. De beweging was actief aanwezig op sociale media, lanceerde digitale steuncampagnes, organiseerde protesten, festivals en symbolische acties in de grote stedelijke centra, met als belangrijkste eisen de invoering van een maandelijkse financiële uitkering van 535 euro voor alle kunstwerkers die tijdelijk zonder werk zaten.

De „Support Art workers“-beweging zette aan tot intense processen van politisering voor een heterogene en gefragmenteerde beroepsbevolking die te maken had met verschillende gradaties van flexibiliteit. Aanhangers en militanten van de beweging namen later deel aan het leiderschap van vakbonden in de kunsten (acteursvakbond SEI, dansersvakbond SEHOHO, vakbond „Under the Scene“ van technisch personeel in theaterproducties) en slaagden erin deze te verjongen. De acteursvakbond SEI zag zijn ledenaantal na COVID-19 sterk stijgen; momenteel telt hij ongeveer 2000 leden. In 2022 en 2023 ondertekende de vakbond, na intensieve en langdurige onderhandelingen met werkgevers, drie cao's met de grootste staatstheaterproductiehuizen (Nationaal Staatstheater in Thessaloniki, Gemeentelijk Theater van Patras en Nationaal Theater in Athene) en er zijn momenteel onderhandelingen gestart voor nog een cao met particuliere theatergezelschappen.

Beschrijving van de resultaten en de impact: De vakbond SEI, die organisatorisch een boost had gekregen door eerdere mobilisaties in de kunstensector, slaagde erin de cao's met de Nationale Staatstheaters in Thessaloniki en Athene die vóór COVID-19 door de vorige

vakbondsleiding waren ondertekend, te handhaven, een nieuwe cao te ondertekenen met het Theater van Patras en onderhandelingen te starten voor nog een cao met werkgevers uit de privésector. Deze praktijken tonen aan dat de vakbond erin geslaagd is een erfenis van effectieve sociale dialoog in stand te houden en verder te verbeteren; de recente cao's omvatten verschillende extra voordelen voor werknemers in vergelijking met vorige cao's, zoals het veiligstellen van maandag als vrije dag voor alle werknemers, 1 ½ maand volledig betaalde repetities, rechten voor het opnemen en online streamen van optredens enz. Al deze parameters in de cao's hebben de arbeidsomstandigheden van acteurs aanzienlijk verbeterd.

Bovendien nam de acteursvakbond SEI, samen met de dansersvakbond SEHOHO en andere vakbonden in de kunsten, deel aan de massale mobilisaties die georganiseerd werden door organisaties van kunststudenten en scholieren tegen het presidentieel decreet 85/2022 dat ingevoerd werd door de regering van Nieuwe Democratie en dat een poging deed om hun opleidingskwalificaties te verlagen, wat een bedreiging vormde voor de onderhandelingsspositie van de werknemers in de sector.² De protesten, stakingen en bezettingen van theatergebouwen vonden plaats in de steden Athene, Thessaloniki en Patras en bereikten hun hoogtepunt in januari-april 2023.

Gevalstudie 5: Oprichting van de nationale sectorale vakbond van onderzoekers en hoger onderwijspersoneel (SERETE)

Tijdsbestek: 2021

Betrokken organisaties: Leidende organisaties en partnerorganisaties: Vakbond SERETE

Reikwijdte van de zaak: Sectoraal niveau (onderzoekers, personeel hoger onderwijs)

² Aankondiging van de Griekse acteursvakbond (SEI) met betrekking tot het decreet 85/2022.



Op te lossen probleem: De werkomstandigheden in de Griekse academische wereld worden gekenmerkt door langdurige precariteit als gevolg van de prevalentie van tijdelijke contracten en het gebrek aan verzekering, zowel voor doctoraatsstudenten, beginnende onderzoekers als niet-vastbenoemd personeel. Vakbondsactiviteiten waren traditioneel schaars in de sector.

Beschrijving van de manier waarop dit is bereikt: In 2021 namen linkse en anarchistische militanten, leden van het sociaal collectief *Aanval tegen werkloosheid en precariteit*, samen met andere, niet-georganiseerde onderzoekers, deel aan de oprichting van de nationale sectorale vakbond van onderzoekers en hoger onderwijspersoneel (SERETE). Sindsdien is SERETE behoorlijk actief geweest. Het organiseerde zijn eerste nationale sectorale staking in maart 2022 en nam in de jaren daarna verschillende initiatieven met betrekking tot precare arbeidsomstandigheden, ontslagen en genderdiscriminatie (zoals gevallen van seksuele intimidatie) in academische milieus. De vakbond heeft comités opgericht in verschillende instellingen voor hoger onderwijs, evenals werkgroepen/commissies van de vakbond (bijvoorbeeld een commissie over genderdiscriminatie).

Beschrijving van de resultaten en de impact: De oprichting van de vakbond SERETE is bijzonder belangrijk geweest voor het stimuleren van vakbondsactiviteiten in een historisch precare sector. Wat ook interessant is, is dat de interne organisatie van de vakbond wordt gekenmerkt door een democratische cultuur, gebaseerd op collectieve besluitvorming tijdens algemene vergaderingen en het functioneren van gespecialiseerde commissies voor specifieke kwesties, zoals genderdiscriminatie op het werk; dergelijke praktijken zijn cruciaal voor het verkrijgen van legitimiteit door de vakbond, door alle leden actief bij het proces te betrekken.

Hoewel een officiële discussie over een sectorale cao voor onderzoekers zich nog in een

voorbereidend stadium bevindt binnen SERETE, is er in 2022 een collectief geschil begonnen tussen de vakbond en de Stichting voor Overheidsbeurzen (IKY). IKY had alle begunstigde doctoraatsstudenten die de termijn van 5 jaar voor het afronden van hun onderzoek hadden overschreden, gevraagd om een deel van het beursbedrag terug te betalen. SERETE verzette zich tegen deze beslissing op grond van het feit dat studiebeurzen zijn gekoppeld aan correct uitgevoerd onderzoekswerk en daarom op geen enkele manier mogen worden teruggevorderd. Het geschil loopt nog steeds. De vakbond heeft verschillende protesten georganiseerd aan de gebouwen van IKY en eist dat beurzen wettelijk worden erkend als loon, met alle arbeidsrechten die vergelijkbaar zijn met een officieel arbeidscontract (zoals verzekeringen, zwangerschapsverlof, uitkeringen, pensioenrechten).

Daarnaast is SERETE zeer actief in het ondersteunen van protesten georganiseerd door andere actoren van het onderwijsfront, zoals studentenorganisaties en vakbonden in het secundair onderwijs, tegen de recente hervormingen in het openbaar onderwijs (bv. tegen het wetsvoorstel „universiteitspolitie“, het wetsvoorstel „evaluatie“ voor leraren van openbare scholen, het wetsvoorstel voor de oprichting van privé-universiteiten, enz.)

ITALIË

Gevalstudie 1: Toepassing van de nationale cao voor Logistiek en Transport op werknemers in de meubelketen Mondo Convenienza

Tijdsbestek: mei 2023 - januari 2024

Betrokken organisaties: Leidende organisaties zijn S.I. Cobas Prato e Firenze, ondersteunende organisaties GKN Factory Collective, andere sociale bewegingen (studenten, milieuactivisten enz.), ANPI en instellingen op lokaal niveau.

Reikwijdte van de zaak: Bedrijfsniveau - „Mondo Convenienza“, op nationaal niveau.

Op te lossen probleem:

Het belangrijkste probleem dat werd aangepakt via de mobilisatie van de werknemers van de fabriek in Campi Bisenzio (Florence), gesteund door de vakbond S.I. Cobas Prato e Firenze, betrof de uitputtende ploegendiensten, de lage lonen en de slechte veiligheidsomstandigheden. Om de arbeidsomstandigheden te verbeteren, eiste het protest de toepassing van de nationale cao voor Logistiek op werknemers die (rechtstreeks of via contractbedrijven) voor Mondo Convenienza werken, op wie in plaats daarvan de nationale cao voor Diverse Diensten werd toegepast. Aangezien die nationale cao voor Diverse Diensten door de vakbond in kwestie wordt beschouwd als een verslechtering op het gebied van rechten en lonen, werd in het protest gevraagd om de afschaffing van dit type overeenkomst, die vaak ten onrechte door bedrijven wordt toegepast, juist omdat ze voor hen voordelig is.

Beschrijving van de manier waarop dit is bereikt:

Het protest van de werknemers kwam tot uiting

in een brede waaier van acties. Wat dit geschil echter in het hele land bekend heeft gemaakt, is het besluit om 162 dagen te staken en een bezetting te organiseren voor de poorten van het bedrijf om leveringen van meubels te voorkomen, onder het motto „geen rechten, geen leveringen“. Tijdens de maanden van permanente bezetting waren er vele pogingen van de politie om de bezetters te verdrijven. De werknemers verzetten zich hiertegen met de steun van lokale instellingen (gemeente Campi Bisenzio), studenten die een studentenkamp oprichtten, verenigingen zoals ANPI en anderen die solidair waren. Mondo Convenienza is het motto dat de werknemers bedachten om het belang van het verenigen van de strijd te benadrukken. Bezetting, demonstraties en beroep waren enkele van de actiemiddelen die de vakbond en de werknemers kozen.

Beschrijving van de resultaten en de impact:

Vanaf 1 maart 2024, voor een duur van 3 jaar, zullen de bedrijven die instaan voor de levering en montage van meubels voor Mondo Convenienza de nationale cao voor Logistiek en Transport, ondertekend door ANSI (de Nationale Vereniging van Geïntegreerde Diensten) en de vakbonden FILT-CGIL, FIT-CISL en UIL Transporti, toepassen. Met de nationale cao voor Logistiek en Transport krijgen werknemers een aanzienlijke verhoging van hun maandloon, evenals vakantiedagen, verlof, reis- en functie-toeslagen en maaltijdcheques.

Deze verandering zal gevolgen hebben voor meer dan 6000 werknemers van Mondo Convenienza in heel Italië. Hoewel de mobilisatie werd geleid door de vakbond S.I. Cobas Prato e Firenze, werd de toepassing van deze nationale cao op de werknemers van Mondo Convenienza ondertekend door CGIL, CISL en UIL, als gevolg van de bestaande cao-regels in Italië.

Gevalstudie 2: Vaststelling van een nationale cao (Logistiek of Handel) voor bezorgers en erkenning van de ondergeschikte aard van het werk

Tijdsbestek: 2018 - heden

Betrokken organisaties: Leidende organisaties en partnerorganisaties: Riders Union Bologna; andere bezorgers van JustEat, Foodora, Glovo, UberEats enz.; confederale vakbonden zoals NidiL CGIL, CISL en UIL.

Reikwijdte van de zaak: Bedrijfsniveau, sectorniveau, nationaal niveau: Sectoraal niveau - Bezorgdiensten, op nationaal niveau.

Op te lossen probleem:

Afwezigheid van rechten en bescherming voor bezorgers, afwezigheid van overeenkomsten of wetten die de sector reguleren en de ondergeschikte aard van het werk erkennen.

Beschrijving van de manier waarop dit is bereikt:

Met de verspreiding van nieuwe vormen van werk, zoals werk dat gekoppeld is aan digitale platformen, zijn er ook nieuwe eisen van werknemers ontstaan. Sinds 2018 zijn de protesten van bezorgers die verbonden zijn aan verschillende bezorgplatformen toegenomen en hebben zich een aantal organisaties ontwikkeld, zoals Riders Union Bologna. Door de werknemers te organiseren en te staken bij leveringen, hebben de bezorgers de kwestie op de publieke agenda geplaatst en zijn verschillende vakbonds-, overheids- en bedrijfsactoren zich ermee gaan bezighouden, zij het met verschillende doelstellingen, die soms door de bezorgers zelf worden betwist (zoals we hieronder zullen zien).

Riders Union Bologna ondertekende samen met andere actoren de „Bill of Rights“ voor

digitale werknemers (Carta dei diritti dei lavoratori digitali) en diende in 2019 enkele eisen in bij de regering, zoals de uitbreiding van de werkgelegenheidsgaranties naar platformwerkers en het einde van het stukloon (daarentegen behouden in de overeenkomst ondertekend tussen UGL en Assodelivery).

Beschrijving van de resultaten en de impact:

In 2020 ondertekenden de vakbond UGL en de beroepsvereniging Assodelivery een nationale cao voor bezorgers waarin het zelfstandige karakter van het werk en het stukloon worden erkend. De nationale cao werd aangevochten door veel bezorgers, die onmiddellijk nieuwe stakingen uitriepen, en werd door CGIL en UIL gedefinieerd als een stropovereenkomst. Het opleggen van deze nationale cao door bezorgbedrijven aan werknemers werd door het Hof van Bologna, het Hof van Florence en het Hof van Beroep van Palermo als onwettig bestempeld.

Ondertussen is Just Eat uit Assodelivery gestapt en heeft het de nationale cao voor Logistiek en Transport voor bezorgers met NidiL CGIL, UIL en CISL ondertekend; het doel van de bezorgers is de uitbreiding van deze overeenkomst naar andere platformen. In 2021 vaardigde de Europese Unie een richtlijn uit waarin het ondergeschikte karakter van het werk van bezorgers werd erkend.

Hoewel het uiteindelijke doel van de bezorgers nog niet is bereikt, heeft hun mobilisatie de regulering van de sector gestimuleerd.

Gevalstudie 3: Nationaal Protocol over slim werken

Tijdsbestek: 2021

Betrokken organisaties: Vakbonden (CGIL, UIL, USB, CISL, UGL), werkgeversorganisaties (Confindustria, Confapi, Confcommercio, Confesercenti, Confartigianato, Can enz.) en het Ministerie van Arbeid.

Reikwijdte van de zaak: Bedrijfsniveau, sectorniveau, nationaal niveau:

Nationaal niveau

Op te lossen probleem:

Vaststelling van normen en regels voor flexibel thuiswerken

Beschrijving van de manier waarop dit is bereikt:

Door middel van sociaal overleg tussen de partijen is geprobeerd om tot een overeenkomst te komen die thuiswerken regelt. Hoewel het onderwerp al uiterst relevant was gezien de veranderingen die hadden plaatsgevonden in de wereld van werk, maakte de pandemie dit onderwerp en de ontwikkeling van een verordening over slim werken nog urgenter om veiligheidsredenen.

Beschrijving van de resultaten en de impact:

Ondertekening van het „Nationale Protocol met de richtlijnen voor collectieve onderhandelingen over flexibel werk in de privésector“ (Protocollo Nazionale contenente le linee di indirizzo per la contrattazione collettiva sul lavoro agile nel settore privato). Onder de 16 punten die de overeenkomst definiëren, is er allereerst de erkenning dat de deelname aan flexibel werk vrijwillig is en onderworpen is aan de ondertekening van een individuele overeenkomst, zodat de weigering van slim werken door de werknemer niet leidt tot het extreem van ontslag. Tot de geregelde kwesties behoren onder andere het recht op deconnectie, de organisatie van het werk zonder een specifiek tijdschema, vakbondsrechten op afstand, door de werkgever verstrekte werkinstrumenten, veiligheidsgaranties, gelijk loon en gendergelijkheid.

Gevalstudie 4: Introductie van FFP2- maskers voor personeel dat werkt met kinderen tussen 0 en 6 jaar.

Tijdsbestek: 2020-2021

Betrokken organisaties: Leidende organisaties en partnerorganisaties: USB P.I. Settore Educativo e Scolastico

Reikwijdte van de zaak: Bedrijfsniveau, sectorniveau, nationaal niveau: Sectoraal niveau (kleuterklas en lagere school), op nationaal niveau

Op te lossen probleem:

Handhaving van de preventienormen met betrekking tot COVID-19 door het gebruik van beschermingsmiddelen. USB voerde een uitgebreide campagne op het gebied van gezondheid, zowel in het algemeen als tijdens de pandemie, waarbij het een groot aantal daarmee verbonden geschillen ondersteunde, evenals de effectieve aanneming van de bepaalde regels. Een van deze geschillen betreft de verstrekking van FFP2-maskers aan personeel dat zorgt voor kinderen die zijn vrijgesteld van de maskerplicht in de dienstverlening voor 0-6-jarigen. Naast dit verzoek zijn er andere verzoeken met betrekking tot meer personeel in scholen, kleinere klassen en voortdurende controle van besmettingen (niet gegarandeerd door de Groene Pas).

Beschrijving van de manier waarop dit is bereikt:

USB begon deze strijd vanaf het begin van de noodsituatie op het gebied van volksgezondheid, door in augustus 2020 het document „Veilig op school“ te publiceren en naar alle nationale en regionale instellingen te sturen. De eisen werden eerst overgenomen door een aantal gemeenten, zoals Milaan en Rome, en werden vervolgens in 2021 door de nationale regering geïmplementeerd toen deze het decreet over de groene pas voor scholen, univer-

siteiten en vervoer uitvaardigde. In de activiteiten stonden informatie en druk op instellingen centraal.

Beschrijving van de resultaten en de impact:

Verstrekking van FFP2-maskers aan personeel dat met kinderen werkt, ter bescherming van het personeel zelf dat in nauw lichamelijk contact met kinderen werkt en ter bescherming van de kinderen en hun gezinnen. Deze maatregel wordt weliswaar als ontoereikend beschouwd, maar is essentieel om de veerkracht van de dienstverlening zelf te waarborgen.

Gevalstudie 5: Stopzetting van collectieve ontslagen en ecologische omschakeling van GKN

Tijdsbestek: juli 2021 - heden

Betrokken organisaties: GKN Factory Collective (informele werknemersorganisatie van GKN) is de leidende organisatie, soms ondersteund door andere vakbonden zoals FIOM (met name in de onderhandelingsfase) en S.I. Cobas Prato e Firenze. Er is een zeer brede coalitie van partnerorganisaties gekoppeld aan klimaatbewegingen (zoals Fridays for Future), werknemerscoöperaties (zoals Rimaflow), verenigingen (Arci, ANPI enz.), ethische banken (zoals Banca Etica), lokale instellingen en verschillende informele organisaties en sociale bewegingen.

Reikwijdte van de zaak: Eerst op fabrieksniveau, daarna op het niveau van de nationale automobielsector.

Op te lossen probleem:

Stopzetting van collectieve ontslagen, herindustrialisatie van de productielocatie op een ecologische manier en met overheidskapitaal, en hertewerkstelling van de werknemers.

Deze strijd was verbonden met een bredere strijd voor een door de staat geleid ecologisch industrieel beleid gebaseerd op overheidskapitaal, inspraak van werknemers en productie gericht op sociaal nut. Een van de eisen van de werknemers was de invoering van een wet tegen bedrijfsverplaatsing om oneerlijke praktijken van grote bedrijven in de sector, zoals in

hun geval, te voorkomen. Met dit doel produceerde het fabriekscollectief, gesteund door solidaire advocaten, een wetsvoorstel dat in 2021 aan het parlement werd voorgelegd, maar werd verworpen.

Beschrijving van de manier waarop dit is bereikt:

Na de sluiting van GKN in Campi Bisenzio (Florence) en het ontslag van alle werknemers besloten deze de fabriek te bezetten en er een permanente vergadering op te richten, waaraan werknemers en solidaire partijen deelnamen. Dankzij het winnen van twee beroepszaken tegen het bedrijf wegens anti-vakbondsgedrag die door het FIOM waren aangespannen, konden de werknemers de afgelopen twee jaar hun loon ontvangen (zij het met grote vertragingen), terwijl er van onderaf een proces van industriële reconversie in gang werd gezet, ondersteund door crowdfunding. Er wordt nog steeds onderhandeld met de regio Toscane over economische en politieke steun voor het reconversieproject. Het geschil werd op veel verschillende manieren gesteund: demonstraties, symbolische acties, beroep, institutionele bijeenkomsten, festivals, culturele producties, rondleidingen, crowdfunding, mutualiteitspraktijken en nog veel meer.

Beschrijving van de resultaten en de impact:

De resultaten van dit geschil zijn nog niet definitief en de mobilisatie van de werknemers gaat door. Sommige doelstellingen zijn nog niet bereikt, zoals overheidsinterventie met projecten en kapitaal om de productie opnieuw op te starten en de goedkeuring van een wet tegen bedrijfsverplaatsingen. Andere doelstellingen, zoals het afwijzen van ontslagen, zijn bereikt en laten toe dat het geschil voortgezet wordt.

In ieder geval kan dit als een belangrijk voorbeeld worden beschouwd vanwege de impact die het heeft gehad. Hoewel er een tekort is op het gebied van collectieve onderhandelingen en een zwakke staatsinterventie in deze materie, was de mobilisatie die ontstond rond het

geschil zeer belangrijk, omdat het de arbeid en de behoefte aan een meer aanwezige staat in collectieve onderhandelingen terugbracht naar het centrum van het politieke debat, terwijl er een nieuwe voorstelling werd opgebouwd van de verhouding tussen maatschappij en milieu, ecologische transitie van onderaf en arbeiderscultuur.

ROEMENIË

Gevalstudie 1: Hogere lonen en nieuwe collectieve arbeidsovereenkomst in de gezondheidszorg.

Tijdsbestek: juni 2022 - september 2023

Betrokken organisaties: De leidende organisatie is de nationale federatie SANITAS, aangesloten bij de nationale confederatie van vrije vakbonden van Roemenië - Frăția (CN-SRL-Frăția), en de partnerorganisatie is de Roemeense federatie voor solidariteit in de gezondheidszorg van de confederatie „Cartel Alfa“.

Reikwijdte van de zaak: Sectoraal niveau - Gezondheidssector

Op te lossen probleem:

De Roemeense gezondheidszorg kampt al jaren met personeelstekorten (voornamelijk door de migratie van medisch personeel naar West-Europese landen) en onderfinanciering op sectorniveau, onder andere op het gebied van infrastructuur, diensten en lage lonen voor medisch en ondersteunend personeel. 80% van de werknemers in de gezondheidszorg en de sociale zorg werkt voor minder dan het nationale gemiddelde inkomen. De meesten zitten dicht bij het minimumloon. Deze situatie is het afgelopen decennium verergerd door de oude wet op de sociale dialoog (SDL

62/2011, van kracht tot december 2022), die heeft geleid tot een afname van de collectieve onderhandelingsmacht. Maar zelfs tijdens de restrictieve periode van de pandemie, toen de wettelijke loonsverhogingen door de overheid werden bevroren, bleef de federatie SANITAS deze kwesties aan de orde stellen en vechten voor de rechten van haar leden door middel van talrijke petitie's, stakingen en grote protestdemonstraties op alle niveaus (eenheid, lokaal, regionaal, nationaal). Het huidige wetgevingskader voor de sociale dialoog heeft de collectieve onderhandelingen op alle niveaus (ook sectoraal en nationaal) nieuw leven ingeblazen.

Beschrijving van de manier waarop dit is bereikt:

Op 15 juni 2022, met 10.000 demonstranten op straat, organiseerde de federatie SANITAS een reeks protestacties, bijeenkomsten, stakingen, intensieve onderhandelingen met politieke besluitvormers in de coalitieregering (bv. premier, minister van Volksgezondheid, Ministerie van Arbeid en Sociale Bescherming) en het openen van arbeidsconflicten in de openbare gezondheidszorg en de sociale zorg. De acties gingen door in 2023.

Op 1 februari 2023 besliste de Nationale Raad van de federatie SANITAS over de kalender van protestacties, met als eisen: het dringend op gang brengen van onderhandelingen tussen de regering en de sociale partners over het ontwerp van een nieuwe wet op de lonen van personeel betaald met publieke middelen; het zorgen voor een eerlijke financiering van de instellingen voor gezondheidszorg en sociale zorg; en het verhogen van het inkomen van de werknemers in de gezondheidszorg en de sociale zorg.

Van 6 tot 8 februari 2023 organiseerde SANITAS protesten met meer dan 2000 vakbondsleden op het Overwinningsplein voor het regeringsgebouw, gevolgd door een mars langs het Overwinningsplein, de belangrijkste ziekenhuizen, de instellingen die verantwoordelijk zijn voor de gezondheid van de bevolking en naar

de hoofdkwartieren van de twee regeringspartijen: de Sociaal-Democratische Partij en de Nationale Liberale Partij. De geuite grieven hadden betrekking op de niet-naleving van de bestaande loonwetgeving (Wet nr. 153/2017) in de twee sectoren. Er werd ook bezorgdheid geuit over de toezegging van de autoriteiten in het nationale herstel- en veerkrachtplan om de loonwetgeving in de publieke sector te wijzigen, met inbegrip van bonussen, zonder rekening te houden met de specifieke kenmerken van het werk in de sectoren van de gezondheidszorg en de sociale zorg. Vertegenwoordigers van de federatie SANITAS hebben hun eisen opgelegd door deel te nemen aan de onderhandelingen met de sociale partners over de nieuwe wet op de lonen van het personeel in het begrotingsstelsel. Ook hebben ze laten weten het niet eens te zijn met het bevroren van arbeidsplaatsen in de gezondheidszorg en de sociale zorg.

Beschrijving van de resultaten en de impact:

Enkele van de belangrijkste resultaten die de federatie SANITAS in 2023 heeft bereikt:

1. In mei 2023 stemde de regering in met het vrijmaken van 14.000 banen in de gezondheidszorg.
2. Op 8 juni 2023 keurde de regering de noodverordening goed die alle basislonen voor alle werknemers vermeld in bijlage 2 van de Wet 153/2017 in de gezondheids- en sociale zorg naar het maximumniveau brengt (niveau van 2022). Als gevolg van de ondernomen acties en de voortdurende onderhandelingen met de autoriteiten/regering is SANITAS erin geslaagd om loonsverhogingen en bonussen te verkrijgen voor alle categorieën van vertegenwoordigde werknemers, waardoor de onrechtvaardigheden van de laatste 5 jaar gedeeltelijk zijn goedge maakt.
3. Vanaf 29 mei zijn op het Ministerie van Arbeid de onderhandelingen over het ontwerp van de nieuwe wet op lonen in de begroting hervat. De minister stemde ermee in om de principes van SANITAS te respecteren. Tegeli-

jkertijd hebben de autoriteiten zich ertoe verbonden de personeelshierarchieën te herzien om ongelijkheden weg te werken en verpleegkundigen een nieuwe plaats te geven in de toekomstige organisatie. De erkenning van de belangrijke rol van verpleegkundigen in het functioneren van het openbare gezondheidszorgsysteem zal tot uiting komen in het overheidsprogramma.

4. De autoriteiten hebben financiële middelen gevonden die zijn toegewezen aan de betaling van vakantiecheques voor alle werknemers in de gezondheidszorg.

5. Op 5 september 2023 ondertekende de federatie SANITAS de nieuwe collectieve arbeidsovereenkomst voor de publieke gezondheidssector voor de periode 2023-2025. De nieuwe CO is op 11 september 2023 in werking getreden.

6. Er zijn onderhandelingen gestart met de overheid voor een nieuwe collectieve arbeidsovereenkomst op het niveau van de collectieve onderhandelingssector sociale zorg (in de afgelopen 15 jaar is er op dit niveau geen CO geweest).

Gevalstudie 2: Hogere lonen en een nieuwe cao in het pre-universitair onderwijs

Tijdsbestek: december 2021 - juli 2023

Betrokken organisaties: Federatie van vrije vakbonden in het onderwijs (FSLI) en federatie van onderwijsvakbonden SPIRU HARET (FSE - SPIRU HARET), federatie ALMA MATER

Reikwijdte van de zaak: Sectoraal niveau - Onderwijs

Op te lossen probleem:

Na verschillende protesten en mislukte onderhandelingen met vertegenwoordigers van de regering in de afgelopen drie jaar hebben de federatie van onderwijsvakbonden SPIRU

HARET (FSE - SPIRU HARET) van de nationale confederatie van vrije vakbonden van Roemenië - Frăția (CNSLR-Frăția), de federatie van vrije vakbonden in het onderwijs (FSLI) van de confederatie van democratische vakbonden van Roemenië (CSDR) en de federatie van vakbonden Alma Mater (FNS „Alma Mater“) op 10 mei 2023 een reeks grote nationale protestacties gelanceerd die meer dan een maand duurden. Tienduizenden leden namen deel aan protestmarsen, waarschuwingsstakingen en een nationale algemene staking. Leraren eisten eerlijke loonsverhogingen en bonussen voor al het onderwijzend en niet-onderwijzend personeel in de onderwijssector. Onderwijsvakbonden riepen ook op tot meer investeringen in onderwijs (middelen en infrastructuur) om de kwaliteit van het onderwijs te verbeteren. Ondanks de beloften van politieke besluitvormers wordt de onderwijssector al jaren ondergefinancierd.

Beschrijving van de manier waarop dit is bereikt:

De afgelopen drie jaar hebben vakbondsorganisaties in het onderwijs een reeks acties ondernomen om de aandacht van de autoriteiten te vestigen op de problemen in het onderwijs die dringend moeten worden aangepakt:

- 6 december 2021 - indiening van 163.000 petitie van werknemers in het onderwijs bij de registratiedienst van de overheid met het verzoek om een dringende loonsverhoging;
- 20-22 december 2021 - stakerspost aan het hoofdkwartier van de Roemeense regering;
- 13 januari 2022 - stakerspost aan het gebouw van de Roemeense regering;
- 19 januari 2022 - twee uur durende waarschuwingsstaking;
- 25 mei 2022 - protestbijeenkomst op het Overwinningplein;
- 1 februari 2022 - stakerspost aan het gebouw van de Roemeense regering;
- 21 februari 2023 - de onderwijsvakbonden kondigen via een persbericht aan dat ze een

algemene staking zullen beginnen;

- 29 maart 2023 - stakerspost aan het gebouw van de Roemeense regering;

- 25-26 april 2023 - stakerspost aan het gebouw van de Roemeense regering;

- 10 mei 2023 - protestmars waaraan meer dan 15.000 leden van het onderwijspersoneel deelnamen;

- 17 mei 2023 - twee uur durende waarschuwingsstaking. Leraren legden het werk twee uur lang neer, van 11 tot 13 uur;

- 22 mei 2023 - leraren uit het hele land legden het werk neer en beginnen een algemene staking en tot 12 juni vinden overal in het land grote protestmarsen plaats.

Meerdere onderhandelingsrondes met regeringsvertegenwoordigers leverden geen resultaat op voor de eisen van de demonstranten. De lerarenstaking eindigt met de publicatie in het staatsblad van de Noodverordening 57/2023, die voorziet in de regeling van de eisen van het onderwijspersoneel, zoals onderhandeld door de regering met de vakbondsfederaties.

Beschrijving van de resultaten en de impact:

Na de nationale staking, waarbij eind mei 2023 meer dan 150.000 werknemers op straat kwamen, werden loonsverhogingen toegekend met onmiddellijke ingang. Een beginnende leraar ontvangt vanaf juni een nettoloon van 3157 lei, of 637 euro, (brutoloon 5400 lei), wat neerkomt op een stijging van 31,7%. Bovendien hebben de leiders van de regeringscoalitie beloofd dat ze leraren in 2024 nog eens 25% loonsverhoging zullen geven, in twee fasen: 20% in januari en 5% in augustus.

Op 12 juni 2023 wordt de Noodverordening 57/2023 gepubliceerd in het staatsblad, met de door de regering goedgekeurde onderhandelde loonsverhogingen voor docenten (pre-universitair en universitair niveau), inclusief de schalen met elk basisloon per functie, ervaring en onderwijsniveau, geldig vanaf 1 juni 2023.

Cheques van 1500 lei voor onderwijzend en ondersteunend personeel en 500 lei voor niet-onderwijzend personeel zullen tot 2027 jaarlijks worden toegekend uit Europese fondsen.

Op 5 juli 2023 ondertekenden FSLI en FSE Spiru Haret met het Ministerie van Onderwijs een nieuwe collectieve arbeidsovereenkomst voor de sector van het pre-universitair onderwijs voor de periode 2023-2025.

KROATIË

Gevalstudie 1: Eerste collectieve overeenkomst (CO) in Čistoća (openbaar nutsbedrijf) - Varaždin

Tijdsbestek:

2022-2023

Betrokken organisaties:

Regionale industriële vakbond; onafhankelijke vakbond van werknemers in de nutssector en aanverwante activiteiten

Reikwijdte van de zaak:

Bedrijfsniveau

Op te lossen probleem:

Laag loon en klein aantal verlofdagen

Beschrijving van de manier waarop dit is bereikt:

Door de sterke stijging van de kosten van levensonderhoud daalde het reële inkomen van de arbeiders in de vuilnisophaaldienst, die de kern vormen van de regionale industriële vakbond (RIS). Dit, in combinatie met de slechte staat van de uitrusting en de voortdurende defecten aan de vrachtwagens, zorgde voor ontevredenheid onder de werknemers en maakte het tekort aan arbeidskrachten (waardoor de

druk op de bestaande werknemers toenam) nijpender. RIS, dat het grootste aantal leden heeft, sloot een overeenkomst met een kleinere onafhankelijke vakbond van werknemers in de nutssector en aanverwante activiteiten (SSKH), die voornamelijk het administratief personeel organiseert, om het proces van collectieve onderhandelingen met het management van het bedrijf te starten, zodat zij de meeste problemen van de werknemers zouden aanpakken. Er was nog geen CO ondertekend in het bedrijf, dus het was ook een poging om de regels en normen duidelijk en transparant te maken voor alle werknemers. Het voorstel werd geschreven door RIS en goedgekeurd door alle leden en met de partnervakbond. Het management stemde ermee in om te onderhandelen en gaf aan de overeenkomst te willen ondertekenen, maar het proces liep vast. Vakbondsvertegenwoordigers van RIS hielden regelmatig bijeenkomsten met de leden om hen te informeren over de voortgang van de onderhandelingen, hun mening te vragen en steun te vragen voor hun voorstellen. De onderhandelingen waren zwaar en op een gegeven moment leken ze vast te zitten. RIS zette een bemiddelingsproces in gang, wat een noodzakelijke voorwaarde is voor het organiseren van een staking. Tijdens de bemiddeling vonden de vakbonden en het management een gemeenschappelijke taal en bereikten ze een compromis dat resulteerde in de ondertekening van de eerste collectieve overeenkomst na anderhalf jaar onderhandelen.

Beschrijving van de resultaten en de impact:

Er werd een nieuwe systematisering van de functies gecreëerd met een clausule die bepaalde dat het basisloon samen met het jaarlijks door de overheid vastgestelde minimumloon zou stijgen. Dit zorgde voor een automatische loonsverhoging. Aangezien het minimumloon voor 2024 met 20% is gestegen en de werknemers daarnaast bij de ondertekening van de overeenkomst in november 2023 een loonsverhoging kregen, is het nettoloon van de werknemers met 20 tot 30% gestegen ten opzichte van het loon vóór de onderteken-

ing van de overeenkomst. Het aantal betaalde vakantiedagen nam ook aanzienlijk toe. Andere belangrijke voordelen zijn de verhoging van loontoeslagen, ontslagvergoedingen en betaald verlof voor persoonlijke doeleinden.

FRANKRIJK

Gevallenstudie 1: Het “Ségur de la santé” - collectieve overeenkomst in de openbare ziekenhuissector tijdens COVID

Tijdschema: 2018 - 2023

Betrokken organisaties: Vakbonden voor niet-medische beroepen (FO, CFDT, UNSA) en organisaties voor medische beroepen (INPH, SNAP-HP, CMH) met het ministerie van Volksgezondheid (als publieke werkgever)

Reikwijdte van de zaak: Sectoraal en lokaal niveau.

Probleem dat moet worden opgelost

Omkering van eerdere desinvesteringen in de Franse openbare ziekenhuissector, inclusief de bevrozing van de beloning in de Franse openbare diensten, wat leidde tot een aanzienlijke vermindering van de reële lonen. Het waarborgen van de aantrekkelijkheid van de openbare ziekenhuissector, inclusief medische en niet-medische beroepen, om groeiende arbeidstekorten op te lossen.

Beschrijving van de manier waarop dit is bereikt;

Franse vakbonden hebben sinds 2018 aanzienlijke mobilisaties geleid, waaronder stakingen en demonstraties, om de constante verslechtering van de arbeidsomstandigheden en het

verlies van koopkracht in de Franse openbare ziekenhuissector en al haar beroepen te bekritisseren. De demonstratie van september 2019 tegen het concept pensioenregeling heeft de vakbondsmobilisatie in de Franse openbare ziekenhuissector nieuw leven ingeblazen en de moeilijke arbeidsomstandigheden en de zwaarte van het werk voor veel beroepen in de sector benadrukt. De COVID-19 pandemie heeft de vakbondsmobilisatie in de sector verder ondersteund, wat heeft geleid tot de opening van het “Ségur de la santé”, een proces van overleg met de vakbonden in de sector vanaf mei 2020, wat leidde tot een uitgebreide sectorale collectieve overeenkomst en een nieuw investeringsplan in de sector, ook ondersteund door het Franse Herstelplan gefinancierd door Next Generation EU, het EU-herstelplan.

Beschrijving van de resultaten en de impact;

De overeenkomsten van de Ségur de la Santé voorzien: (i) 7,6 miljard euro per jaar aan loonsverhogingen voor alle niet-medische beroepen in gezondheids- en medisch-sociale instellingen in de publieke of private sector (ii) de werving van 15.000 personeelsleden en (iii) 450 miljoen euro per jaar gewijd aan de aantrekkelijkheid van het openbare ziekenhuis voor ziekenhuisartsen.

Het investeringsplan omvat:

19 miljard euro investering in het gezondheidssysteem om de zorg voor patiënten en het dagelijks leven van zorgverleners te verbeteren.

8,2 miljard euro per jaar om de beroepen in zorginstellingen en verpleeghuizen te upgraden en de inzet van zorgverleners voor de gezondheid van de Fransen te erkennen.

15.000 aanwervingen in het openbare ziekenhuis.

Versnelling van de exit uit fee-for-service en focus op kwaliteit van zorg.

Financiering van de opening of heropening van 4000 “on demand” bedden.

Beëindiging van het medische uitzendwerk bij het openbare ziekenhuis.

Geef ziekenhuisdiensten hun rechtmatige plaats in gezondheidsinstellingen.

Opleiding van meer zorgverleners in paramedische trajecten om patiënten beter te beheren.

Toegang tot niet-geplande zorg en gecoördineerde oefening vergemakkelijken.

Sterke ontwikkeling van telezorg op basis van de winst van de crisis om de Fransen beter te verzorgen.

Voorziening van territoria van belangrijke hefboomen voor investeringen in gezondheid ten behoeve van hun inwoners.

Aanpak van gezondheidsongelijkheden.

Deze overeenkomsten dienen nu als basis om sterkere collectieve overeenkomsten op lokaal niveau te ondersteunen in de publieke gezondheidssector, maar ook in de private gezondheidssector voor medische, paramedische en niet-medische beroepen. Deze overeenkomsten dienen al als schild tegen verdere bezuinigingen in openbare ziekenhuizen, maar de geest van de “Ségur de la santé” blijft moeilijk nieuw leven in te blazen jaren na de COVID-19 pandemie en verdere uitdagingen kunnen zich aandienen.

Gevallenstudie 2: Oprichting van de Hoge Raad voor Beloning, Werkgelegenheid en Productiviteit

Tijdschema: Maart 2024 - lopend

Betrokken organisaties: een vertegenwoordiger voor elk van de Franse sociale partners met de drie representatieve werkgeversorganisaties (MEDEF, CPME, U2P) en de 5 representatieve vakbonden (CFDT, CGT, FO, CFE-CGC, CFTC) met zes gekwalificeerde per-

soonlijkheden en acht vertegenwoordigers van openbare administraties.

Reikwijdte van de zaak: Nationaal, sectoraal en bedrijfsniveau.

Probleem dat moet worden opgelost

Groeiend aandeel werknemers op het niveau van het wettelijk minimumloon, met name vrouwen. Lage dynamiek van collectieve onderhandelingen over sectorale minimumlonen. Transpositie van de richtlijn (EU) 2022/2041 betreffende toereikende minimumlonen in de EU.

Beschrijving van de manier waarop dit is bereikt;

Vakbonden hebben voortdurend druk uitgeoefend op de Franse regering en werkgevers op elk niveau over de kwestie van koopkracht en lonen in het licht van de kosten van de levenscrisis in 2023. Deze druk is uitgeoefend in de media, in nationale en sectorale sociale dialooginstellingen, in bedrijven, in rondes van collectieve onderhandelingen of door stakingen en demonstraties en binnen hun collectieve campagne tegen de terugkeer van bezuinigingen en de kosten van de levenscrisis, ondersteund door het Europees Verbond van Vakverenigingen, wat leidde tot een euro-demonstratie op 12 oktober 2023.

Beschrijving van de resultaten en de impact;

Het belangrijkste resultaat van deze druk is de organisatie van een nationale sociale conferentie op 16 oktober 2023 over lonen om met sociale partners de constante trend van concentratie van laagbetaalde werknemers rond het wettelijk minimumloon aan te pakken, de lage dynamiek van collectieve onderhandelingen over beloning op sectoraal en bedrijfsniveau, maar ook de interrelatie tussen beloning en actieve arbeidsmarktbeleid. Deze nationale sociale conferentie heeft geleid tot enkele voorstellen over beloning, waaronder eventuele sociale voorwaardelijkheden voor staatssteun aan bedrijven die profiteren van vrijstellingen van sociale bijdragen. Maanden na dit voorstel heeft de Franse regering

de oprichting aangekondigd van een nieuwe nationale sociale dialooginstantie over beloning, werkgelegenheid en productiviteit om verder te werken aan de conclusies van de nationale sociale conferentie van 16 oktober 2023. De transpositie op nationaal niveau van de EU-richtlijn betreffende minimumlonen zou ook in deze nieuwe instantie kunnen worden behandeld, maar de eerste discussies over deze transpositie tonen een niet-bestaande rol van deze instantie op dit moment in het proces. Het is ook onduidelijk hoe deze nieuwe instantie zal samenspelen met de belangrijkste nationale sociale dialooginstantie over werkgelegenheid, VET en lonen (CNNCEFP).

Gevallenstudie 3: Nieuwe collectieve overeenkomst in de metallurgiesector

Tijdschema: 2016 - lopend

Betrokken organisaties: Franse representatieve vakbonden in de metallurgiesector (FO, CFDT, CFE-CGC) en de belangrijkste representatieve werkgeversorganisatie in de metallurgiesector (UIMM).

Reikwijdte van de zaak: Sectoraal en bedrijfsniveau.

Probleem dat moet worden opgelost

Zorgen voor de aantrekkelijkheid van banen in de metallurgiesector in het licht van groeiende arbeidstekorten en vaardigheden mismatches. Zorgen voor een rechtvaardige transitie in de metallurgiesector om de impact van de groene en digitale transitie op de arbeids- en werkgelegenheidsomstandigheden in de metallurgiesector te beperken. Reageren op de kosten van de levenscrisis in de metallurgiesector.

Beschrijving van de manier waarop dit is bereikt;

Vakbonden hebben meer dan zes jaar onderhandeld over deze nieuwe collectieve conventie voor de metallurgiesector. Het is vier keer gewijzigd sinds de ondertekening op 7 februari 2022: juli 2022, september 2022, juli 2023 en november 2023. Het is echter het resultaat van

constante en relatief gezonde sociale dialoog in de industrie, veroorzaakt door positieve maar realistische sociale dialoog op EU-niveau, maar ook binnen de nationale sociale dialooginstantie in de industrie (CNI). De COVID-19 pandemie heeft ook een bepaald niveau van verantwoordelijkheid tussen sociale partners aangetoond met andere overeenkomsten om de sanitaire crisis aan te pakken, de uitoefening van vakbonds- en werknemersrechten aan te passen of ook telewerkpraktijken en het recht op loskoppeling aan te passen. De finalisatie van deze nieuwe collectieve conventie vindt ook plaats in een context van positieve sociale dialoog tussen sociale partners op sectoraal niveau in de nasleep van de COVID-19 pandemie.

Beschrijving van de resultaten en de impact;

Deze nieuwe conventie treedt in werking op 1 januari 2024. Het herstelt en actualiseert de algemene principes in de branche over werkge-

legenheid, beroepsopleiding, arbeidsomstandigheden, handicap en beroepsgelijkheid. Het bevestigt en actualiseert ook het bestuur van sociale dialoog in de branche en creëert paritaire instanties op brancheniveau over werkgelegenheid en beroepsopleiding, inclusief op regionaal en lokaal niveau. Het kadert ook algemeen collectieve onderhandelingen en sociale dialoog op bedrijfsniveau, waarbij het principe van de gunstiger bepalingen wordt hersteld. Het herinnert aan en actualiseert de regels met betrekking tot arbeidsovereenkomsten, functiewaarderingen, arbeidstijd, beloning en aanvullende sociale bescherming. De grootste uitdaging is om de effectieve toepassing van de nieuwe conventie in elk bedrijf in de metallurgiesector in heel Frankrijk te waarborgen, vooral met betrekking tot beloning, terwijl werknemers nog steeds worstelen met de kosten van de levenscrisis.

Afkortingen:

cao - collective arbeidsovereenkomst

Deze Kaart van Succesvolle Collectieve Onderhandelingspraktijken is ontwikkeld door de Onderzoeksteams uit de partnerlanden:

Ivaylo Dinev - ISTURET/CITUB

Violeta Ivanova - ISTURET/CITUB

Rositsa Makelova - ISTURET/CITUB

Tsvetomila Ivanova - ISTURET/CITUB

Noah Vangeel - HIVA KU Leuven

Sem Vandekerckhove - HIVA KU Leuven

Karolien Lenaerts - HIVA KU Leuven

Christina Korkontzelou - Panteion University of Social and Political Sciences

Dimitra Kofti - Panteion University of Social and Political Sciences

Massimiliano Andretta - University of Pisa

Paola Imperatore - University of Pisa

Gabriela Negoita - CNSLR-FRATIA

Ciprian Panzaru - CNSLR-FRATIA

Jakov Kolak - Organization for Workers' Initiative and Democratization (OWID)

Marko Lucić - Organization for Workers' Initiative and Democratization (OWID)

Romain Lasserre - General Confederation of Labour - Force Ouvrière (FO)

Co-beneficiaries



CITUB,
Bulgaria



University of
Pisa,
Italy



Panteion
University of
Social and
Political
Sciences,
Greece



HIVA-KU
Leuven,
Belgium



CNSLR-
FRATIA,
Romania

Associated partners



ACV-CSC
Confederation
of Christian
Trade Unions,
Belgium



Force
Ouvrière,
France



OWID
Organization
for Workers'
Initiative and
Democratization
(BRID),
Croatia

De verantwoordelijkheid voor dit document ligt uitsluitend bij de auteur; de Europese Commissie is niet verantwoordelijk voor welk gebruik dan ook van de informatie in dit document.



ImproCollBar