

# ΧΑΡΤΗΣ ΕΠΙΤΥΧΗΜΕΝΩΝ ΠΡΑΚΤΙΚΩΝ ΣΥΛΛΟΓΙΚΗΣ ΔΙΑΠΡΑΓΜΑΤΕΥΣΗΣ



co-funded by EU

Το έργο υλοποιείται με τη χρηματοδότηση της Ευρωπαϊκής Επιτροπής - Γενική Διεύθυνση Απασχόλησης, Κοινωνικών Υποθέσεων και Ένταξης, Πρόσκληση: SOCPL-2021-IND-REL

<b>ΒΕΛΓΙΟ</b>	<b>3</b>
ΠΕΡΙΠΤΩΣΗ 1: Ο Νόμος Renault	3
ΠΕΡΙΠΤΩΣΗ 2: ACV/CSC και Ryanair	4
ΠΕΡΙΠΤΩΣΗ 3: Η SERV για την ένταξη	5
<b>ΒΟΥΛΓΑΡΙΑ</b>	<b>6</b>
ΠΕΡΙΠΤΩΣΗ 1: Η πρώτη συλλογική σύμβαση στο νοσοκομείο Blagoevgrad	6
ΠΕΡΙΠΤΩΣΗ 2: Οι μισθοί των ακαδημαϊκών στην Ακαδημία Γεωργίας αυξήθηκαν κατά 17%	7
ΠΕΡΙΠΤΩΣΗ 3: Σε 10 χρόνια, οι μισθοί των δασκάλων στη Βουλγαρία αυξήθηκαν σχεδόν 4 φορές.	7
ΠΕΡΙΠΤΩΣΗ 4: Κλαδική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας στον Κλάδο της Μεταλλουργίας (ΚΣΣΕ)	8
ΠΕΡΙΠΤΩΣΗ 5: Πρώτη Συλλογική Σύμβαση Εργασίας στην πολυεθνική επιχείρηση STS Medical Group, Sandanski	9
ΠΕΡΙΠΤΩΣΗ 6: Πρώτη Συλλογική Σύμβαση Εργασίας στο Κρατικό Κουκλοθέατρο - Γκαμπρόβο	10
ΠΕΡΙΠΤΩΣΗ 7: Πρώτη Συλλογική Σύμβαση Εργασίας για τους υπαλλήλους της Εκτελεστικής Υπηρεσίας Αλιείας και Υδατοκαλλιέργειας (ΕΑΦΑ)	11
<b>ΕΛΛΑΔΑ</b>	<b>12</b>
ΠΕΡΙΠΤΩΣΗ 1: Επιτυχής απεργία των διανομέων της πλατφόρμας E-food και δημιουργία επιχειρησιακού συνδικάτου.	12
ΠΕΡΙΠΤΩΣΗ 2: Σύναψη Συλλογικής Σύμβασης Εργασίας (ΣΣΕ) για τους λιμενεργάτες στις προβλήτες II και III του Λιμανιού του Πειραιά	13
ΠΕΡΙΠΤΩΣΗ 3: Το Σωματείο Εργαζόμενων στο Χώρο του Χορού (ΣΕΧΩΧΟ) συνέταξε ένα πλαίσιο όρων εργασίας, το οποίο χρησιμοποιείται για ανεπίσημες διαπραγματεύσεις μεταξύ εργαζομένων και εργοδοτών στον κλάδο	14
ΠΕΡΙΠΤΩΣΗ 4: Το Σωματείο Ελλήνων Ηθοποιών (ΣΕΗ) σύναψε τρεις ΣΣΕ με τρία μεγάλα θέατρα και ξεκίνησε διαπραγματεύσεις για άλλη μία ΣΣΕ στο ελεύθερο θέατρο	15
ΠΕΡΙΠΤΩΣΗ 5: Δημιουργία του Πανελλαδικού Σωματείου Εργαζόμενων στην Έρευνα και στην Τριτοβάθμια Εκπαίδευση (ΣΕΡΕΤΕ)	16
<b>ΙΤΑΛΙΑ</b>	<b>17</b>
ΠΕΡΙΠΤΩΣΗ 1: Εφαρμογή της εθνικής συλλογικής σύμβασης εργασίας (ΕΣΣΕ) στον Εφοδιασμό (Logistics) και στις Μεταφορές για τους εργαζόμενους της αλυσίδας επίπλων Mondo Convenienza	17
ΠΕΡΙΠΤΩΣΗ 2: Εφαρμογή μιας (λογιστικής ή εμπορικής) ΕΣΣΕ για τους διανομείς και αναγνώριση της εξαρτημένης σχέσης εργασίας	18
ΠΕΡΙΠΤΩΣΗ 3: Εθνικό Πρωτόκολλο Τηλεργασίας	18
ΠΕΡΙΠΤΩΣΗ 4: Εισαγωγή μασκών FFP2 για το προσωπικό που εργάζεται με παιδιά ηλικίας 0 έως 6 ετών	19
ΠΕΡΙΠΤΩΣΗ 5: Σταμάτημα συλλογικών απολύσεων και οικολογική μετατροπή της GKN	20
<b>ΡΟΥΜΑΝΙΑ</b>	<b>21</b>
ΠΕΡΙΠΤΩΣΗ 1: Αύξηση μισθών και νέα συλλογική σύμβαση εργασίας στον κλάδο της Υγείας	21
ΠΕΡΙΠΤΩΣΗ 2: Αυξημένοι μισθοί και νέα συλλογική σύμβαση εργασίας στον κλάδο της προ-Πανεπιστημιακής εκπαίδευσης	22
<b>ΚΡΟΑΤΙΑ</b>	<b>24</b>
ΠΕΡΙΠΤΩΣΗ 1: Η πρώτη συλλογική σύμβαση εργασίας στην εταιρεία κοινής ωφέλειας Čistoća Varazdin	24
<b>ΓΑΛΛΙΑ</b>	<b>24</b>
ΠΕΡΙΠΤΩΣΗ 1: Το “Séguir de la santé” - συλλογική σύμβαση στον δημόσιο νοσοκομειακό κλάδο κατά τη διάρκεια του COVID	24
ΠΕΡΙΠΤΩΣΗ 2: Δημιουργία του Ανώτατου Συμβουλίου Αμοιβών, Απασχόλησης και Παραγωγικότητας	26
ΠΕΡΙΠΤΩΣΗ 3: Νέα συλλογική σύμβαση εργασίας στον μεταλλουργικό κλάδο	27

# ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Το έργο ImproCollBar *Βελτίωση των Συλλογικών Διαπραγματεύσεων στην Ευρωπαϊκή Ένωση. Σύγκριση διαφορετικών καθεστώτων εργασιακών σχέσεων* στόχευσε στην διεύρυνση του γνωστικού πεδίου για τις εργασιακές σχέσεις σε 7 κράτη-μέλη της ΕΕ (Βέλγιο, Βουλγαρία, Ελλάδα, Ιταλία, Ρουμανία, Κροατία και Γαλλία), μέσω συγκριτικής έρευνας σχετικά με τους παράγοντες και τους μηχανισμούς που βελτιώνουν το πεδίο και την κάλυψη των συλλογικών διαπραγματεύσεων σε διαφορετικά καθεστώτα εργασιακών σχέσεων, στο πλαίσιο της Οδηγίας 2022/2041 για επαρκείς κατώτατους μισθούς στην Ευρωπαϊκή Ένωση και την πανδημία Covid-19.

Τα αποτελέσματα του έργου θα συμβάλουν στην αναθεώρηση των στρατηγικών των εθνικών συνδικαλιστικών φορέων για τη γενική βελτίωση των συλλογικών διαπραγματεύσεων και βασίστηκαν στη συμβολή της έρευνας που εκπονήθηκε σε τρία επίπεδα. Πρώτον, σε θεωρητικό επίπεδο, το έργο φωτίζει τους παράγοντες και τους μηχανισμούς που οδηγούν στη βελτίωση της εμπέλειας και της κάλυψης των συλλογικών διαπραγματεύσεων, συνδυάζοντας την μελέτη των εργασιακών σχέσεων και των κοινωνικών κινημάτων. Δεύτερον, σε επίπεδο συλλογής δεδομένων, τα ποσοτικά και ποιοτικά ευρήματα της έρευνας διεύρυναν το γνωστικό πεδίο σχετικά με τις εργασιακές σχέσεις και τις συλλογικές διαπραγματεύσεις στο πλαίσιο της πανδημίας Covid-19. Τέλος, σε μεθοδολογικό επίπεδο, πέρα από τον εμπλουτισμό των στατιστικών δεδομένων για τις εργασιακές σχέσεις, το έργο συνέβαλε στη βιβλιογραφία των εργασιακών σχέσεων με την διερεύνηση του καθεστώτος των συλλογικών διαπραγματεύσεων μέσω μεθόδων ποιοτικής ανάλυσης, η οποία έδωσε ει-

δική έμφαση στην ερμηνεία των εμπλεκόμενων δρώντων στον κοινωνικό διάλογο σχετικά με τους μηχανισμούς και τους παράγοντες βελτίωσης της συλλογικής διαπραγμάτευσης. Μέσω των συνεντεύξεων με τους φορείς που συμμετέχουν στη διαδικασία συλλογικής διαπραγμάτευσης και της ανάλυσης εγγράφων συλλογικών συμβάσεων και εργατικών κινητοποιήσεων, αυτό το έργο θα εμπλουτίσει την κατανόηση των εργασιακών σχέσεων στις χώρες-εταίρους, προσφέροντας αναλυτικές προοπτικές από το μικρο-επίπεδο και το μεσο-επίπεδο.

Η ανάπτυξη αυτού του Χάρτη Επιτυχημένων Πρακτικών Συλλογικής Διαπραγμάτευσης αποτελεί μέρος των υλοποιημένων ερευνητικών δραστηριοτήτων στο πλαίσιο του έργου ImproCollBar. Μέσω αυτού, έχουν αναδειχθεί πολλές διαφορετικές πρακτικές σε εθνικό επίπεδο για την εισαγωγή και εφαρμογή της Οδηγίας για επαρκείς κατώτατους μισθούς σε κάθε μία από τις χώρες-εταίρους του έργου. Οι καταγεγραμμένες καλές πρακτικές ακολουθούν μια κοινή δομή που παρουσιάζει τις επιτυχημένες περιπτώσεις, καθώς και τα βασικά τους αποτελέσματα και τον αντίκτυπο τους στη σχετική χώρα-εταίρο. Ο Χάρτης θα συμβάλει στην εύρεση νέων τρόπων, λύσεων και μηχανισμών για την ανάπτυξη και ενίσχυση καλύτερων εργασιακών σχέσεων στην Ευρώπη, ειδικά όσον αφορά τη λειτουργία και τα αποτελέσματα του συντονισμού των συλλογικών διαπραγματεύσεων σε διαφορετικά επίπεδα. Οι καλές πρακτικές υπογραμμίζουν επίσης την αναγκαιότητα για μεγαλύτερη συνεργασία μεταξύ των Κοινωνικών Εταίρων και του Κράτους κατά την εφαρμογή εθνικών και κλαδικών πολιτικών και μέτρων που σχετίζονται με τις συλλογικές διαπραγματεύσεις.

# ΒΕΛΓΙΟ

## ΠΕΡΙΠΤΩΣΗ 1: Ο Νόμος Renault

**Χρονικό πλαίσιο:** 1997, ο νόμος ισχύει μέχρι σήμερα.

**Οργανισμοί που εμπλέκονται:** Ομοσπονδιακό Κοινοβούλιο του Βελγίου του 1997, συνδικάτα και οργανισμοί που εμπλέκονται σε μαζικές απολύσεις.

**Εμβέλεια της περίπτωσης:** Εθνικό επίπεδο

**Περιγραφή του τρόπου επίτευξης της λύσης:** Στις 27 Φεβρουαρίου 1997, οι εργαζόμενοι στο εργοστάσιο της Renault στο Vilvoorde του Βελγίου, κοντά στις Βρυξέλλες, έμαθαν μέσω του Τύπου ότι το εργοστάσιο τους θα έπαυε να λειτουργεί, αφήνοντας πάνω από 3.000 άτομα άνεργα (Troch 2022). Επιχειρώντας να αντιμετωπίσουν αυτή την συνθήκη, οι 3.098 βιομηχανικοί εργάτες, κινητοποιημένοι από ένα μείγμα απογοήτευσης και αγανάκτησης, αποφάσισαν να καταλάβουν το εργοστάσιο, εμποδίζοντας περίπου τη διέλευση 5.000 οχημάτων στο χώρο στάθμευσης των εγκαταστάσεων. Στήνοντας σκηνές, μια ομάδα 50 ατόμων εγκαταστάθηκε στο χώρο σε ημι-μόνιμη βάση. Ο τρόπος με τον οποίο η διοίκηση ανακοίνωσε το κλείσιμο θεωρήθηκε ιδιαίτερα απότομος και άστοχος, γεγονός που ενέτεινε περαιτέρω τα συναισθήματα δυσαρέσκειας από την πλευρά των εργαζόμενων. Ο μήνας που ακολούθησε ήταν μια περίοδος σημαντικής δημόσιας κατακραυγής, με περίπου 50.000 άτομα να συγκεντρώνονται στις Βρυξέλλες για να διαμαρτυρηθούν κατά του κλεισίματος του εργοστασίου (Maerevoet 2022).

Ένα χρόνο αργότερα, η συλλογική αγανάκτηση οδήγησε στην ψήφιση νομοθεσίας, στο Νόμο της 13ης Φεβρουαρίου 1998 με Διατάξεις για την Προώθηση της Απασχόλησης, γνωστό απλά ως Νόμο Renault (Grommen 2018a). Το νέο νομοθετικό πλαίσιο επέβαλε στις εταιρείες να ενημερώνουν πρώτα το συμβούλιο εργασίας για οποιαδήποτε σχέδια αφορούν μαζικές απολύσεις και να συμμετέχουν σε συζητήσεις μαζί με

τους εργαζόμενους (Maerevoet 2022). Κατά τη διάρκεια αυτής της διαδικασίας, οι εκπρόσωποι των εργαζομένων έχουν την ευκαιρία να κάνουν ερωτήσεις και να προτείνουν εναλλακτικές λύσεις, τις οποίες η εταιρεία είναι υποχρεωμένη να εξετάσει (Grommen 2018a). Ο Νόμος προωθεί έτσι τον κοινωνικό διάλογο σε στιγμές δύσκολων συνθηκών και προβλέπει συνεργασία μεταξύ της διοίκησης και των συνδικάτων. Οφείλει να επιτρέπει στους εργαζόμενους να κατανοούν τους χρηματοοικονομικούς λόγους της εταιρείας για τις επιλογές και τις αποφάσεις που λαμβάνονται (Troch 2022). Στόχος του είναι να παρέχει στους εργαζόμενους και τα συνδικάτα την ευκαιρία να αξιολογήσουν τις συνέπειες των επικείμενων απολύσεων και να καταρτίσουν από κοινού βιώσιμες εναλλακτικές λύσεις. Συνήθως, οι διαπραγματεύσεις μεταξύ των συνδικάτων και των εργοδοτών καταλήγουν σε έναν κοινωνικό σχεδιασμό που περιγράφει τις συνέπειες της αναδιοργάνωσης για το αποχωρούν και το παραμένον προσωπικό. Περιλαμβάνει συμφωνίες για την αποζημίωση απόλυσης, την επαντοποθέτηση εργαζόμενων, την εκπαίδευση, κλπ. Παρά την επιλογή που προβλέπεται για τους εργοδότες να απολύουν εργαζόμενους χωρίς κοινωνικό σχεδιασμό μετά από μια περίοδο διαβούλευσης και μια αναμονή 30 ημερών, αυτό το σενάριο είναι σπάνιο στην πράξη (Grommen 2018a).

**Περιγραφή των αποτελεσμάτων και του αντίκτυπου:**

Ο Νόμος Renault συνεχίζει να ασκεί επιρροή στο Βέλγιο, πυροδοτώντας συζητήσεις για πιθανές τροποποιήσεις μεταξύ των υπεύθυνων σχεδιασμού κοινωνικών πολιτικών (Grommen 2018b; Lauwerier 2023). Μόνο το 2023, 73 εταιρείες τερμάτισαν τη διαδικασία απόλυσης μετά από ανακοινώσεις για μαζικές απολύσεις, επηρεάζοντας συνολικά 6.617 θέσεις εργασίας. Στη συνέχεια, μετά τις προβλεπόμενες διαδικασίες ενημέρωσης και διαβούλευσης, 5.892 εργαζόμενοι τελικά απολύθηκαν. Αυτό που είναι σημαντικό είναι ότι ο Νόμος Renault διευκόλυνε τη διατήρηση του 11% από τις απειλούμενες θέσεις εργασίας (FOD WASO 2023). Αυτό το ποσοστό διατήρησης παρέμεινε σχετικά σταθερό τα τελευταία χρόνια, εκτός από μια αξιοσημείωτη απόκλιση το 2021, όπου ανήλθε στο 18.1% (FOD WASO 2021).

Ωστόσο, πέρα από τη διατήρηση των θέσεων εργασίας, ο Νόμος Renault δίνει επίσης προτεραιότητα στη μείωση των αρνητικών επιπτώσεων των μαζικών απολύσεων. Οι διαπραγματεύσεις μεταξύ της διοίκησης και των συνδικάτων που απορρέουν από τον Νόμο έχουν αποφέρει διάφορα μέτρα που στοχεύουν σε αυτό. Για παράδειγμα, έχουν επιτευχθεί συμφωνίες για την παροχή επιδομάτων αρχαιότητας επιπλέον της συνήθους αποζημίωσης απόλυσης, καθώς και για την παροχή συμπληρωματικής αποζημίωσης, πέρα από τα επιδόματα ανεργίας (Radio 2 και De Clerck 2023; 2024). Επιπλέον, έχουν καθιερωθεί προβλέψεις για πρόωρη συνταξιοδότηση και υπηρεσίες υποστήριξης στους εργαζόμενους που αναζητούν εναλλακτικές θέσεις εργασίας (Maes 2018).

Οι απότομες μαζικές απολύσεις στη Renault το 1997 προκάλεσαν μια εκτεταμένη αυθόρμητη απεργία, η οποία έλαβε σημαντική δημόσια υποστήριξη με μια συγκέντρωση 50.000 ατόμων στις Βρυξέλλες. Ο Νόμος Renault στόχευε όχι μόνο στον περιορισμό του αριθμού των απολύσεων αλλά και στη μείωση του συναισθηματικού κόστους των μαζικών απολύσεων. Ενθάρρυνε τα συνδικάτα να εμβαθύνουν και να συζητήσουν τους λόγους των επιχειρήσεων για τέτοιες ενέργειες, ενώ τους έδωσε επίσης τη δύναμη να προτείνουν εναλλακτικές λύσεις στους προτεινόμενους επιχειρησιακούς σχεδιασμούς.

## ΠΕΡΙΠΤΩΣΗ 2: ACV/CSC και Ryanair

Μετά από 1,5 χρόνο διαπραγματεύσεων, επτά ημέρες απεργίας και 51 αγωγές, η Ryanair τελικά συμφώνησε σε συλλογική συμφωνία με την ACV/CSC, η οποία καλύπτει τους πιλότους που δραστηριοποιούνται από το Βέλγιο.

**Χρονικό πλαίσιο:** 2022-2023

**Οργανισμοί που εμπλέκονται:** Στη Ryanair, μόνο το Χριστιανικό Συνδικάτο του Βελγίου έχει απήχηση στους πιλότους. Η ACV/CSC εκπροσωπείται από δύο συνδικάτα τους: το ACV Puls και το CNE, τα φλαμανδικά και γαλλόφωνα συνδικάτα (λευκού κολλάρου) της ACV/CSC.

**Εμβέλεια της περίπτωσης:** Αυτή η πρακτική

έλαβε χώρα σε επιχειρησιακό επίπεδο. Σημειώ-  
τέον επίσης ότι η Ryanair δεσμεύεται από κλαδικές και εθνικές συλλογικές συμβάσεις εργασίας (ΣΣΕ) εάν αυτές επεκταθούν, παρόλο που δεν είναι μέλος των διαπραγματευτικών εταιρών σε κλαδικό επίπεδο.

**Πρόβλημα προς επίλυση:** Κατά τη διάρκεια της κρίσης του κορονοϊού, η ACV/CSC συμφώνησε να υπογράψει ΣΣΕ που μείωσε τους μισθούς των πιλότων κατά 20%, προκειμένου να βοηθήσει στην αντιμετώπιση του οικονομικού αντίκτυπου της κρίσης και των δυσκολιών που αντιμετώπισε ο αεροπορικός τομέας (Vanhelden και Belga 2023). Ωστόσο, στο τέλος της υγειονομικής κρίσης, η Ryanair επανέφερε στα πρότερα επίπεδα τους μισθούς των διευθυντών και ανακοίνωσε την επανέναρξη της καταβολής μερισμάτων στους μετόχους της, χωρίς όμως να αποζημιώσει τους πιλότους για τη μείωση των μισθών τους. Οι πιλότοι ωστόσο, είδαν τον φόρτο εργασίας τους να αυξάνεται στα προ-κορονοϊού επίπεδα. Σε συνδικαλιστές και εκπροσώπους σωματείων απευθύνθηκαν τότε πολλοί εργαζόμενοι, ζητώντας τους να αναλάβουν κάποια δράση για αυτό το ζήτημα. Αν και η εταιρεία αρχικά συμφώνησε να δώσει πίσω το μειωμένο 20% των μισθών, αυτό θα σήμαινε ακόμη πραγματική απώλεια μισθού για τους πιλότους, καθώς η εταιρεία δεν ήθελε να λάβει υπόψη την πρόσθετη πληθωριστική αύξηση και τις προσαρμογές του δείκτη που κανονικά θα λάμβαναν οι πιλότοι (Elsen, H., *Αντιπρόσωπος Συνδικάτου ACV Puls, προσωπική επικοινωνία 23 Ιανουαρίου 2024*).

Πριν ακόμα επιλυθεί το ζήτημα των μισθών, η Ryanair ανακοίνωσε σχέδια για μονομερή αλλαγή της συλλογικής σύμβασης εργασίας που ρύθμιζε τον χρόνο εργασίας των πιλότων. Κανονικά, οι πιλότοι εργάζονται πέντε συνεχόμενες ημέρες και στη συνέχεια έχουν τέσσερις ημέρες ανάπαυσης. Η Ryanair ήθελε να αλλάξει αυτό σε έξι ημέρες εργασίας και τρεις ημέρες ανάπαυσης (Boukhalifa 2023). Σύμφωνα με την ACV Puls, η εταιρεία το έκανε για να αντιμετωπίσει τις ελλείψεις στην αγορά εργασίας στο Βέλγιο και να μπορέσει να πετάξει όλα τα επιπλέον, πρόσφατα αγορασμένα, αεροπλάνα της (Schoofs 2023). Πολλοί πιλότοι πήγαν στο δικαστήριο κατά του σχεδιασμού της Ryanair να αλλάξει τις ώρες εργασίας τους (Everaert 2023).

**Περιγραφή του τρόπου επίτευξης της λύσης:** Η ACV/CSC πραγματοποίησε έρευνα για να αξιολογήσει τα συναισθήματα των πιλότων, εστιάζοντας στις προτεραιότητες διαπραγμάτευσης τους με την Ryanair και την προθυμία τους να αναλάβουν δράση. Οι πιλότοι εξέφρασαν την επιθυμία για επαναφορά των μισθών ανάλογα με τους δείκτες, ωθώντας έτσι τα συνδικάτα σε προσπάθειες διαπραγματεύσεων με την εταιρεία. Όταν ο αρχικός διάλογος απέτυχε, ανακοινώθηκαν απεργίες για τις 15-16 Ιουλίου, με αποτέλεσμα την ακύρωση περισσότερων από 100 πτήσεων (Schoofs 2023; Calluy και Belga 2023). Ακολούθησαν επόμενες απεργίες στις 29-30 Ιουλίου (100 πτήσεις ακυρώθηκαν, επηρεάζοντας 20.000 επιβάτες) και στις 14-15 Αυγούστου (88 πτήσεις ακυρώθηκαν) (Truyts και Van Driessche 2023; Schoofs και Belga 2023). Η Ryanair πρότεινε τότε να επαναφέρει τη μείωση των μισθών κατά 20% χωρίς όμως την αύξηση του δείκτη, το οποίο οι πιλότοι απέρριψαν. Στις 7 Σεπτεμβρίου, λίγες ώρες πριν ο CEO της Ryanair Michael O’Leary κάνει συνέντευξη Τύπου στις Βρυξέλλες, οι πιλότοι ανακοίνωσαν άλλη μία απεργία. Στις 14 Σεπτεμβρίου, κατά τη διάρκεια της γενικής συνέλευσης των μετόχων, αλλά και στις 15 Σεπτεμβρίου, οι πιλότοι έκαναν ξανά στάση εργασίας. Η Ryanair, ωστόσο, δεν ήθελε να ξεκινήσει διαπραγματεύσεις για νέα ΣΣΕ όσον αφορά το χρόνο ανάπαυσης, εκτός αν οι δικαστικές υποθέσεις που είχαν κατατεθεί από ορισμένους πιλότους αποσύρονταν. Σύμφωνα με την CNE, αυτό ήταν αδύνατο καθώς το δικαστήριο είχε ήδη ξεκινήσει την διερεύνηση της υπόθεσης (Belga 2023a).

Οι διαπραγματεύσεις συνεχίστηκαν μετά τις απεργίες, οδηγώντας τελικά σε συναίνεση στα τέλη Νοεμβρίου. Λίγες ημέρες πριν από την επίτευξη αυτής της προκαταρκτικής συμφωνίας, το δικαστήριο αποφάσισε ότι η εταιρεία δεν μπορεί να τερματίσει μονομερώς τη ΣΣΕ και πρέπει να σεβαστεί τις ώρες εργασίας των πιλότων (Everaert 2023). Η συμφωνία μεταξύ ACV/CSC και Ryanair περιλάμβανε σταδιακές αυξήσεις μισθών για δυόμισι χρόνια, αποκαθιστώντας τους προ-COVID μισθούς με συμπερίληψη των παραμέτρων του δείκτη και βελτιώνοντας τους χρόνους ανάπαυσης για τους εργαζόμενους. Περισσότερο από το 70% των πιλότων ενέκριναν τη Συλλογική Σύμβαση Εργασίας (ΣΣΕ) μετά από τις διαπραγματεύσεις του συνδικάτου

(Schillewaert και Belga 2023; Belga 2023b).

### **Περιγραφή των αποτελεσμάτων και του αντίκτυπου:**

Η συμφωνία, η οποία ισχύει μέχρι το 2027, προβλέπει τακτικές αυξήσεις στον σταθερό μισθό των πιλότων. Η πρόθεση είναι να αντιστραφούν οι περικοπές που έγιναν κατά τη διάρκεια της πανδημίας του κορονοϊού. Οι πιλότοι θα λαμβάνουν επίσης αυξήσεις με βάση την αναπροσαρμογή του δείκτη.

Σε αυτήν τη εργατική διαμάχη, η ACV/CSC κατάφερε να πιέσει τη Ryanair μέσω συλλογικών δράσεων (διαπραγματευτική δύναμη στο χώρο εργασίας) και νομικών ενεργειών (θεσμική δύναμη). Το συνδικάτο διατήρησε την πίεση σε υψηλά επίπεδα οργανώνοντας πολλαπλές απεργιακές δράσεις, δίνοντας παράλληλα χρόνο στα μέλη του να ανακάμψουν τόσο συναισθηματικά όσο και οικονομικά. Οι νομικές ενέργειες από τα συνδικάτα επέβαλαν επιπλέον πίεση στην εταιρεία.

## **ΠΕΡΙΠΤΩΣΗ 3: Η SERV για την ένταξη**

### **Χρονικό πλαίσιο: 2023**

**Οργανισμοί που εμπλέκονται:** Το Κοινωνικοοικονομικό Συμβούλιο της Φλάνδρας (Sociaal-Economische Raad van Vlaanderen; SERV) είναι το συμβούλιο για τις φλαμανδικές εργοδοτικές οργανώσεις (Voka, UNIZO, Boerenbond και Verso) και τα συνδικάτα (ACV, ABVV, ACLVB). Το SERV παρέχει συμβουλές στην Φλαμανδική Κυβέρνηση και το Φλαμανδικό Κοινοβούλιο για κοινωνικές και οικονομικές πολιτικές που αφορούν την αγορά εργασίας, την οικονομία, την εκπαίδευση, τον προϋπολογισμό, την ενέργεια και την κοινωνική προστασία. Το SERV προτιμά να έχει έναν προληπτικό, συμβουλευτικό ρόλο (<https://www.serv.be/serv/pagina/wat-doen-we>). Το συμβούλιο δεν μπορεί να συνάψει συλλογικές συμβάσεις εργασίας και εξαρτάται από τη Φλαμανδική Κυβέρνηση και το Κοινοβούλιο για την εφαρμογή των συμβουλών του.

**Εμβέλεια της περίπτωσης:** Οι δημογραφικές προκλήσεις της μετανάστευσης και πιο συγκεκριμένα

κριμένα, η είσοδος ξένων εργαζομένων στην αγορά εργασίας της Φλάνδρας αποτελούν εδώ και καιρό ένα σημαντικό ζήτημα για τη φλαμανδική κοινωνία. Οι φορείς της αγοράς εργασίας έχουν επίσης αντικρουόμενες απόψεις. Οι εργοδότες βλέπουν την προσφορά εργασίας ως πολύτιμη δεδομένων των ελλείψεων εργατικού δυναμικού (Eliás 2023), ενώ οι εργαζόμενοι συχνά ανησυχούν για τον αντίκτυπο της μετανάστευσης στην κοινωνική ασφάλιση και στη δική τους θέση (Mooijman 2024). Η μετανάστευση εκτοπίζει θέσεις εργασίας ή είναι πράγματι αναγκαία για την οικονομική ανάπτυξη; Αν και οι δύο πλευρές ασχολούνται ενεργά με το ζήτημα, οι κοινωνικοί εταίροι φαίνεται να είναι λιγότερο εμπλεκόμενοι σε αυτό.

**Πρόβλημα προς επίλυση:** Παρά τις συνεχιζόμενες προσπάθειες, τα ποσοστά απασχόλησης για άτομα με μεταναστευτικό υπόβαθρο (62,7%) και αναπηρίες (46,5%) στη Φλάνδρα παραμένουν σημαντικά χαμηλότερα από τον γενικό πληθυσμό (77%). Η Επιτροπή Διαφορετικότητας στο SERV σηματοδότησε την εικοστή επέτειό της, επισημαίνοντας τις επίμονες πολιτικές προκλήσεις και καλώντας τους Φλαμανδούς πολιτικούς και την επόμενη Φλαμανδική Κυβέρνηση να δώσουν προτεραιότητα στα μέτρα για τη δημιουργία μιας βιώσιμης και συμπεριληπτικής αγοράς εργασίας. Τον Δεκέμβριο του 2023, το συμβούλιο ξεκίνησε μια Σύσταση με τίτλο «Προτεραιότητες Πολιτικής για μια Βιώσιμη και Συμπεριληπτική Ένταξη στην Φλαμανδική Αγορά Εργασίας» (*Beleidsprioriteiten voor een Duurzame, Inclusieve Vlaamse Arbeidsmarkt*, SERV 2023). Η αναφορά αυτή διατυπώνει οκτώ προτεραιότητες πολιτικών για την φλαμανδική κυβέρνηση, με στόχο την αύξηση της συμμετοχής των ευάλωτων ομάδων στην αγορά εργασίας, δημιουργώντας ευκαιρίες απασχόλησης και αντιμετωπίζοντας τα εμπόδια στην ένταξη (SERV Επιτροπή Διαφορετικότητας 2023).

#### **Περιγραφή των αποτελεσμάτων και του αντίκτυπου:**

Παρά τη συγκρουσιακή φύση του δημόσιου λόγου και τις πολιτικές θέσεις σχετικά με τη μετανάστευση και τη συμμετοχή των ευάλωτων πληθυσμιακών ομάδων στην αγορά εργασίας, οι Φλαμανδοί κοινωνικοί εταίροι έχουν επιδείξει αξιοσημείωτη ικανότητα να φτάσουν σε συμφωνία. Μοιράστηκαν την άποψή τους με τον

Φλαμανδό υπουργό Οικονομίας, Καινοτομίας, Εργασίας, Κοινωνικής Οικονομίας και Γεωργίας. Αυτή η αναφορά αποτελεί απτή απόδειξη ότι ο κοινωνικός διάλογος παραμένει ένας βιώσιμος μηχανισμός για την αντιμετώπιση πολύπλοκων ζητημάτων, επιδεικνύοντας την πρόθεση και την ικανότητα των κοινωνικών εταίρων να βρουν κοινό έδαφος, ακόμη και ενώπιον σημαντικών προκλήσεων.

## ΒΟΥΛΓΑΡΙΑ

### ΠΕΡΙΠΤΩΣΗ 1: Η πρώτη συλλογική σύμβαση στο νοσοκομείο Blagoevgrad.

**Χρονικό πλαίσιο:** 2022-2023

**Οργανισμοί που εμπλέκονται:** Συνομοσπονδία Ανεξάρτητων Συνδικάτων της Βουλγαρίας (CITUB), η Ομοσπονδία Συνδικάτων στην Υγεία της CITUB, και η τοπική συνδικαλιστική οργάνωση της Ομοσπονδίας Συνδικάτων στην Υγεία.

**Εμβέλεια της περίπτωσης:** Επιχειρησιακό επίπεδο - «Πολυπροφίλικό Νοσοκομείο Ενεργού Θεραπείας - Blagoevgrad» AD.

**Πρόβλημα προς επίλυση:** Το υγειονομικό πρόσωπο στη Βουλγαρία αμείβεται ανεπαρκώς εδώ και αρκετά χρόνια και κάθε έτος, κύματα εργαζόμενων μεταναστεύουν στη Δυτική Ευρώπη. Ως εκ τούτου, τα συνδικάτα επικεντρώνονται στο να διεκδικούν την αύξηση των μισθών των υγειονομικών εργαζόμενων με διάφορους τρόπους, συμπεριλαμβανομένων μεγάλων διαδηλώσεων, συμβολικών απεργιών και διαπραγματεύσεων σε εθνικό, περιφερειακό και επιχειρησιακό επίπεδο.

**Περιγραφή του τρόπου επίτευξης της λύσης:** Το 2022, οι υγειονομικοί στο νοσοκομείο του Blagoevgrad πραγματοποίησαν μια σειρά διαμαρτυριών, μπλοκάροντας αρκετές φορές την κυκλοφορία στους δρόμους της πόλης, με αιτήματα την αναπροσαρμογή των μισθών για την επίλυση της κατάστασης. Ένα χρόνο

αργότερα, στις 27 Σεπτεμβρίου, υπογράφηκε Συλλογική Σύμβαση Εργασίας με τη συνδικαλιστική οργάνωση της Ομοσπονδίας Συνδικάτων στην Υγεία (FSZ) της CITUB στο νοσοκομείο του Blagoevgrad. Αυτή είναι η πρώτη συλλογική σύμβαση που υπογράφηκε μετά από ένα έτος διαπραγματεύσεων. Συμμετέχοντες στη διαδικασία διαπραγμάτευσης ήταν οι κ. Slava Zlatanov και ο κ. Plamen Radoslavov - αντιπρόεδροι της FSZ, η Sylvia Hristova, περιφερειακή συντονίστρια της CITUB, η Tatyana Kaneva, πρόεδρος της συνδικαλιστικής οργάνωσης της Ομοσπονδίας Συνδικάτων στην Υγεία στο νοσοκομείο, ο Δρ. Oghyan Mitev, διευθυντής του «Νοσοκομείου - Blagoevgrad» ΕΠΕ και η δικηγόρος του νοσοκομείου Vanja Solachka.

#### **Περιγραφή των αποτελεσμάτων και του αντίκτυπου:**

Η υπογεγραμμένη σύμβαση εργασίας στο νοσοκομείο του Blagoevgrad έχει θετική επίδραση στις συνθήκες εργασίας και τους μισθούς των εργαζόμενων. Οι βασικοί μισθοί του ιατρικού προσωπικού αυξήθηκαν μεταξύ 32% και 40%. Για παράδειγμα, για έναν γιατρό με ειδικότητα, η βασική μηνιαία αμοιβή κυμαίνεται μεταξύ BGN 1.500 και BGN 1.900. Για νοσηλευτές, μαιείς, τεχνικούς εργαστηρίων και φυσιοθεραπευτές - μεταξύ BGN 1.350 και BGN 1.400. Για βοηθούς - BGN 900. Επιπλέον, τα κουπόνια φαγητού αυξήθηκαν επίσης από BGN 2 σε BGN 4. Οι πληρωμές για νυχτερινή εργασία επίσης αυξήθηκαν.

## **ΠΕΡΙΠΤΩΣΗ 2: Οι μισθοί των ακαδημαϊκών στην Ακαδημία Γεωργίας αυξήθηκαν κατά 17%.**

**Χρονικό πλαίσιο:** Ιούλιος-Αύγουστος 2023

**Οργανισμοί που εμπλέκονται:** Η Ομοσπονδία Ανεξάρτητων Συνδικάτων στον κλάδο της Γεωργίας (FNSZ) και η Συνομοσπονδία Ανεξάρτητων Συνδικάτων της Βουλγαρίας (CITUB).

**Εμβέλεια της περίπτωσης:** Επιχειρησιακό επίπεδο - Ακαδημία Γεωργίας.

**Πρόβλημα προς επίλυση:** Χαμηλές αμοιβές για τους επιστήμονες στην ακαδημία.

**Περιγραφή του τρόπου επίτευξης της λύσης:** Τον Ιούλιο του 2023, η CITUB ξεκίνησε διαμαρτυρίες μπροστά από το κοινοβούλιο με αίτημα υψηλότερους μισθούς σε τομείς που χορηγούνται από τον κρατικό προϋπολογισμό. Ως μέρος της ατηματολογίας της, η CITUB διεκδικούσε να αυξηθεί ο προϋπολογισμός που διατίθεται στην Ακαδημία Γεωργίας. Ως αποτέλεσμα των διαμαρτυριών και των προσπαθειών της FNSZ και της CITUB, ο προϋπολογισμός της Ακαδημίας για το 2023 αυξήθηκε κατά 3 εκατομμύρια BGN. Μετά την τελική έγκριση του κρατικού οικονομικού πλαισίου για το 2023 στα τέλη Ιουλίου, η FNSZ ξεκίνησε μια διαδικασία διαπραγμάτευσης με στόχο την αύξηση των μισθών στην Ακαδημία. Περίπου δύο εβδομάδες αργότερα, επιτεύχθηκε συμφωνία.

#### **Περιγραφή των αποτελεσμάτων και του αντίκτυπου:**

Οι βασικοί μισθοί του ακαδημαϊκού προσωπικού στην Ακαδημία Γεωργίας αυξήθηκαν κατά 17% από την 1η Αυγούστου 2023 και πάνω από 15% για όλο το υπόλοιπο προσωπικό. Η αύξηση συμφωνήθηκε από τον Πρόεδρο της FNSZ και τον Πρόεδρο της Ακαδημίας Γεωργίας. Επίσης, επιτεύχθηκε συμπληρωματική αύξηση της πρόσθετης μηνιαίας αμοιβής για το υψηλά καταρτισμένο προσωπικό. Ο μισθός για το προσωπικό με διδακτορικό τίτλο αυξήθηκε στην κλίμακα από BGN 50 ως BGN 70.

## **ΠΕΡΙΠΤΩΣΗ 3: Σε 10 χρόνια, οι μισθοί των δασκάλων στη Βουλγαρία αυξήθηκαν σχεδόν 4 φορές.**

**Χρονικό πλαίσιο:** 2007-2023

**Οργανισμοί που εμπλέκονται:** Οι κύριοι οργανισμοί είναι οι συνδικαλιστικές ομοσπονδίες της Ένωσης Βούλγαρων Δασκάλων της CITUB, το Συνδικάτο Ανεξάρτητων Δασκάλων της CITUB, το Συνδικάτο Εκπαίδευσης στην Εργατική Συνομοσπονδία «Podkrepa» και οι εθνικές συνομο-



σπονδίες CITUB και CL «Podkrepa».

Οργανισμοί-εταίροι στον κοινωνικό διάλογο είναι το Υπουργείο Παιδείας και Επιστημών, η Ένωση Διευθυντών στο Δημόσιο Εκπαιδευτικό Σύστημα της Βουλγαρίας και η Ένωση Διευθυντών στη Δευτεροβάθμια Εκπαίδευση της Δημοκρατίας της Βουλγαρίας.

**Εμβέλεια της περίπτωσης:** Εθνικό επίπεδο, εκπαιδευτικός κλάδος, πρωτοβάθμια και δευτεροβάθμια εκπαίδευση.

**Πρόβλημα προς επίλυση:** Αξιοπρεπείς μισθοί και συνθήκες εργασίας για τους δασκάλους.

**Περιγραφή του τρόπου επίτευξης της λύσης:** Η συνεχής αύξηση των μισθών των εκπαιδευτικών και ο καλός κοινωνικός διάλογος μεταξύ των κοινωνικών εταίρων είναι μια μακροχρόνια διαδικασία που επιτεύχθηκε ως αποτέλεσμα πολλών χρόνων συνδικαλιστικού αγώνα. Η πιο κρίσιμη στιγμή ήταν η απεργία του 2007, όταν οι εκπαιδευτικοί οργάνωσαν κινητοποιήσεις για μια περίοδο τριών εβδομάδων. Στην απεργία συμμετείχε περίπου το 80% του διδακτικού προσωπικού στην πρωτοβάθμια και δευτεροβάθμια εκπαίδευση. Οι εκπαιδευτικοί διεκδικούσαν αύξηση του κρατικού προϋπολογισμού για την εκπαίδευση. Διαδηλώσεις διαμαρτυρίας πραγματοποιήθηκαν στην πρωτεύουσα και σε άλλες μεγάλες πόλεις. Παράλληλα, οι διαδηλωτές οργάνωσαν κατασκηνώσεις στον δρόμο με σκηνές, μπλόκα και απεργίες πείνας. Η απεργία των εκπαιδευτικών του 2007 είχε ευρεία δημόσια υποστήριξη. Πριν από την απεργία, είχαν συναφθεί μόνο δύο συλλογικές συμβάσεις εργασίας σε κλαδικό επίπεδο. Μετά το 2007, οι ΣΣΕ άρχισαν να υπογράφονται τακτικά (και να ανανεώνονται μετά την λήξη τους), περιέχοντας ενημερωμένα μισθολογικά κλιμάκια και άλλες διατάξεις.

Η λειτουργία του κοινωνικού διαλόγου στο σύστημα πρωτοβάθμιας και δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης καθορίζεται σε σημαντικό βαθμό από το υψηλό ποσοστό συνδικαλιστικής πυκνότητας στον κλάδο (83% ποσοστό συνδικαλιστικής πυκνότητας στην πρωτοβάθμια και δευτεροβάθμια εκπαίδευση).

**Περιγραφή των αποτελεσμάτων και του αντικτύπου:**

Ο αρχικός μισθός των νέων εκπαιδευτικών στη Βουλγαρία έφτασε τα 1.709 BGN τον Ιανουάριο του 2023. Το ποσό αυτό καθορίστηκε κατόπιν συμφωνίας μεταξύ του Υπουργού Παιδείας και Επιστημών, καθηγητή Galin Tsokon, και των κοινωνικών εταίρων που υπογράφουν τη ΣΣΕ για το εκπαιδευτικό σύστημα. Έτσι, οι μισθοί των εκπαιδευτικών φτάνουν στο 125% του μέσου μισθού της χώρας. Συγκριτικά, 10 χρόνια πριν, το 2013, ο χαμηλότερος μισθός για τους εκπαιδευτικούς ήταν 500 BGN, ένας εκπαιδευτικός με αρκετά χρόνια υπηρεσίας έπαιρνε 530 BGN και ένας διευθυντής μεταξύ 570 - 580 BGN.

## ΠΕΡΙΠΤΩΣΗ 4: Κλαδική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας στον Κλάδο της Μεταλλουργίας (ΚΣΣΕ)

**Χρονικό Πλαίσιο:** Νοέμβριος 2022 - Νοέμβριος 2024

**Οργανισμοί που εμπλέκονται:** Η Ομοσπονδία Συνδικάτων Μεταλλουργών «Metalitsi» που ανήκει στη CITUB, η Εθνική Ομοσπονδία Μεταλλουργίας που ανήκει στη Συνομοσπονδία Εργασίας «Podkrepa» και η Βουλγαρική Ένωση Μεταλλουργικής Βιομηχανίας (BAMI)

**Εμβέλεια της περίπτωσης:** Κλαδικό επίπεδο - Βιομηχανία μεταλλουργίας

**Πρόβλημα προς επίλυση:** Αξιοπρεπείς μισθοί, παροχές και ασφαλείς συνθήκες εργασίας

**Περιγραφή του τρόπου επίτευξης της λύσης:** Η Κλαδική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας είναι αποτέλεσμα πολλών ετών κοινωνικού διαλόγου και καλών σχέσεων μεταξύ των κοινωνικών εταίρων του κλάδου.

**Περιγραφή των αποτελεσμάτων και του αντικτύπου:** Η ΚΣΣΕ ενισχύει τα οφέλη για τους εργαζόμενους στον κλάδο και έχει διετή διάρκεια. Υπογράφηκε τον Μάιο του 2023, αλλά τίθεται σε ισχύ αναδρομικά (από τον Νοέμβριο του 2022).

Η ισχυρή συνεργασία μεταξύ των κοινωνικών

εταίρων οδηγεί όχι μόνο στην επίλυση συγκεκριμένων προβλημάτων, αλλά και στη βιώσιμη ανάπτυξη και ανταγωνιστικότητα. Η βιώσιμη αύξηση των μισθών και των κοινωνικών παροχών είναι πάντα στο επίκεντρο της διαδικασίας διαπραγμάτευσης, και ειδικά όταν οι κοινωνικοί εταίροι του κλάδου επαναδιαπραγματεύονται. Μερικά από τα οφέλη για τους εργαζόμενους στον κλάδο της μεταλλουργίας που προβλέπονται στην ΚΣΣΕ είναι: ελάχιστος μισθός 950 BGN, μηχανισμός για την αντιστάθμιση του εισοδήματος σε περίπτωση αυξημένου πληθωρισμού, υψηλότερες αμοιβές για νυχτερινή εργασία και επίκληση για έκτακτη εργασία, αύξηση της ποσότητας δωρεάν γευμάτων, προβλεπόμενη αύξηση 21% στον κατώτατο μισθό.

Δεν υπάρχει βασική συνδικαλιστική οργάνωση (εντός των επιχειρήσεων) που να ανήκει στην Ομοσπονδία Metalitsi TU της CITUB και να μην έχει υπογράψει συλλογική σύμβαση. Αυτό είναι το αποτέλεσμα της διατήρησης ενός ποιοτικού διαλόγου όχι μόνο σε κλαδικό επίπεδο αλλά και με τους εργοδότες σε επιχειρησιακό επίπεδο. Ο αριθμός των ατόμων που απασχολούνται άμεσα στη μεταλλουργική παραγωγή είναι περίπου 13,5-14 χιλιάδες, ενώ πάνω από 50 χιλιάδες εργαζόμενοι εμπλέκονται έμμεσα σε βοηθητικές δραστηριότητες και υπηρεσίες. Ο τομέας αντιπροσωπεύει το 15% της βιομηχανικής παραγωγής της χώρας (11-12 δισ. BGN) και αγγίζει το 12-14% των εξαγωγών της Βουλγαρίας.

## ΠΕΡΙΠΤΩΣΗ 5: Πρώτη Συλλογική Σύμβαση Εργασίας στην πολυεθνική επιχείρηση STS Medical Group, Sandanski

**Χρονικό Πλαίσιο:** Νοέμβριος 2022

**Οργανισμοί που εμπλέκονται:** Ομοσπονδία Ανεξάρτητων Συνδικάτων της Βιομηχανίας Φωτός (FITULI) της CITUB, η τοπική συνδικαλιστική οργάνωση στην επιχείρηση με την FITULI, εκπρόσωποι του εργοδότη

**Εμβέλεια της περίπτωσης:** Επιχειρησιακό επίπεδο

δο - STS Medical Group, Sandanski

### Πρόβλημα προς επίλυση:

Η ΣΣΕ απαντά στις διεκδικήσεις των εργαζομένων της εταιρείας για υψηλότερους μισθούς. Η εταιρεία απασχολεί 400 άτομα τα οποία δεν είχαν λάβει επαρκείς αυξήσεις μισθών τα τελευταία χρόνια. Δεδομένης της κρίσης που ακολούθησε την υγειονομική πανδημία και τα υψηλά ποσοστά πληθωρισμού, η αγοραστική δύναμη των μισθών μειώθηκε γρήγορα.

Στη βιομηχανία φωτός στη Βουλγαρία, δεν υπάρχει υπογεγραμμένη συλλογική σύμβαση σε κλαδικό επίπεδο, γεγονός που επίσης οδηγεί σε δύσκολες διαπραγματεύσεις σε τοπικό επίπεδο και σε λιγότερο διαδεδομένη χρήση συλλογικών συμβάσεων εργασίας σε επίπεδο επιχείρησης.

### Περιγραφή του τρόπου επίτευξης της λύσης:

Σε διάστημα ενάμιση έτους, έγιναν επανειλημμένες προσπάθειες από το συνδικάτο να διαπραγματευτεί μια ΣΣΕ με τον εργοδότη, αλλά χωρίς επιτυχία. Αυτό οδήγησε σε κινητοποιήσεις από την πλευρά των εργαζομένων, όπως στάσεις εργασίας, καθώς και στη διοργάνωση μιας μεγάλης διαδήλωσης με τη βοήθεια της Ομοσπονδίας Ανεξάρτητων Συνδικάτων της Βιομηχανίας Φωτός (FITULI).

Κατά τη διάρκεια της διαδήλωσης, ο μέσος μισθός στην εταιρεία ήταν περίπου 915 BGN (έναντι εθνικού κατώτατου μισθού 695 BGN για το 2022). Ως αποτέλεσμα των κινητοποιήσεων, πραγματοποιήθηκαν διαπραγματεύσεις με τους εργοδότες, στις οποίες συμμετείχαν ο εργοδοτικός εκπρόσωπος από το τμήμα Ανθρώπινου Δυναμικού, ο οποίος ήρθε στη Βουλγαρία ειδικά για την περίπτωση, καθώς και ο Πρόεδρος της FITULI. Οι διαπραγματεύσεις οδήγησαν στην υπογραφή ΣΣΕ στην εταιρεία.

Οι διεθνείς οργανισμοί στους οποίους η Ομοσπονδία της Βιομηχανίας Φωτός είναι μέλος - IndustriAll European Trade Union και IndustriAll Global Union, που εκπροσωπούν πάνω από 50 εκατομμύρια βιομηχανικούς εργαζόμενους σε 141 χώρες παγκοσμίως και στην Ευρώπη -, εξέφρασαν την αλληλεγγύη τους στα αιτήματα των εργαζομένων. Αλληλεγγύη με τους συναδέλφους τους εξέφρασαν επίσης οι συνδικαλιστικές οργανώσεις της ομοσπονδίας στις Ideal

Standard - Vidima, Sevlievo και Mizia-96 AD, Pleven. Σε κοινή δήλωση υποστήριξης, οι οργανώσεις τόνισαν ότι δεδομένου του υψηλού πληθωρισμού, των αυξημένων τιμών των καυσίμων και της ενέργειας και των απαραίτητων μέσων διαβίωσης, είναι απαραίτητη μια επαρκής αύξηση των μισθών και άλλων αμοιβών για τους εργαζόμενους μέσω του μηχανισμού συλλογικής διαπραγμάτευσης.

#### **Περιγραφή των αποτελεσμάτων και του αντικτύπου:**

Συμφωνήθηκε η αύξηση των κουπονιών γευμάτων από 80 BGN σε 200 BGN, χριστουγεννιάτικο επίδομα 60 BGN, καθώς και η συμμετοχή του συνδικάτου στη σύνταξη των εσωτερικών κανόνων για τις μισθολογικές διαπραγματεύσεις και τα εσωτερικά πρωτόκολλα. Αυτά τα δικαιώματα κατοχυρώθηκαν στα σχετικά χωρία της συλλογικής σύμβασης.

Υπογράφηκε επίσης συμφωνία για την παύση των απεργιακών δράσεων και των διαδηλώσεων μεταξύ των εργοδοτών, της συνδικαλιστικής οργάνωσης και της FITULI. Η επιμονή, ο συνεχής αγώνας και η υποστήριξη της FITULI και της CITUB διευκόλυναν τη σύναψη της ΣΣΕ σε επιχειρησιακό επίπεδο.

## **ΠΕΡΙΠΤΩΣΗ 6: Πρώτη Συλλογική Σύμβαση Εργασίας στο Κρατικό Κουκλοθέατρο - Γκαμπρόβο**

**Χρονικό Πλαίσιο:** Αύγουστος 2022 - Αύγουστος 2023

**Οργανισμοί που εμπλέκονται:** Ο διευθυντής του θεάτρου, ο πρόεδρος της συνδικαλιστικής οργάνωσης με το Σωματείο Βούλγαρων Ηθοποιών που ανήκει στη CITUB και ο περιφερειακός συντονιστής της CITUB στην πόλη Γκαμπρόβο.

**Εμβέλεια της περίπτωσης:** Επιχειρησιακό επίπεδο - το Κρατικό Κουκλοθέατρο στην πόλη Γκαμπρόβο

**Πρόβλημα προς επίλυση:** Υψηλότεροι μισθοί

και εγγύηση επιπρόσθετων παροχών για τους εργαζόμενους.

#### **Περιγραφή του τρόπου επίτευξης της λύσης:**

Η υπογραφή συλλογικής σύμβασης εργασίας στο Κρατικό Κουκλοθέατρο είναι το αποτέλεσμα μιας εξάμηνης διαπραγματευτικής διαδικασίας. Η σύμβαση έχει διάρκεια ενός έτους. Η υπογραφή της συμφωνίας οφείλεται στις κοινές προσπάθειες και ενέργειες των συνδικάτων σε διάφορα επίπεδα: κλαδικό, τοπικό και περιφερειακό. Στη διαπραγματευτική διαδικασία συμμετείχαν το Περιφερειακό Συμβούλιο της CITUB στο Γκαμπρόβο και η Ένωση Βούλγαρων Ηθοποιών, που είναι συνεργαζόμενο μέλος της CITUB.

#### **Περιγραφή των αποτελεσμάτων και του αντικτύπου:**

Η ΣΣΕ ρυθμίζει τις αυξήσεις των μισθών μέσω ελάχιστων μισθολογικών ορίων για όλους τους υπαλλήλους ανά θέση:

- Για έναν ηθοποιό: ελάχιστος μισθός με συντελεστή 1,6
- Για έναν σκηνοθέτη, σκηνογράφο, δραματουργό, συνθέτη: ελάχιστος μισθός με συντελεστή 1,8
- Για έναν αναπληρωτή διευθυντή: ελάχιστος μισθός με συντελεστή 1,9
- Για όλες τις άλλες θέσεις: ελάχιστος μισθός με συντελεστή 1,4

Ως αποτέλεσμα των συμφωνιών, όσοι εργάζονται στο θέατρο στο πλαίσιο του προγράμματος «Μελπομένη» θα λάβουν αύξηση μισθού κατά 50%.

Συμφωνήθηκε να καταβάλλεται επιπλέον αμοιβή για την εργασιακή απόδοση, καθώς και για την απόκτηση εργασιακής εμπειρίας και επαγγελματικής εμπειρίας - όχι λιγότερο από 1% για κάθε έτος υπηρεσίας. Τα συνταξιοδοτικά επιδόματα για τα συνδικαλιστικά μέλη με έως και 10 χρόνια υπηρεσίας στο θέατρο συμφωνήθηκαν σε 6 μικτούς μισθούς, και για όσους έχουν περισσότερα από 10 χρόνια υπηρεσίας, σε 10 μικτούς μισθούς. Σε περίπτωση διακοπής της απασχόλησης λόγω ασθένειας, ένα συνδικαλιστικό μέλος θα δικαιούται αποζημίωση 4

μικτών μισθών, ενώ αν απολυθεί και παραμείνει άνεργος, 2 μικτούς μισθούς.

Η βασική ετήσια άδεια μετ' αποδοχών για όλους τους υπαλλήλους που συμμετέχουν στη σύμβαση θα είναι 36 εργάσιμες ημέρες για το καλλιτεχνικό προσωπικό, 30 εργάσιμες ημέρες για το τεχνικό προσωπικό και 26 εργάσιμες ημέρες για το διοικητικό προσωπικό. Επιπλέον, συμφωνήθηκε η χορήγηση επιπλέον αδειών μετ' αποδοχών για εργαζόμενους με αναπηρία 50% ή περισσότερο, άδεια για μητέρες με δύο ή περισσότερα παιδιά, άδεια γάμου, άδεια αιμοδοσίας και άδεια σε περίπτωση θανάτου συγγενών πρώτου βαθμού.

## ΠΕΡΙΠΤΩΣΗ 7: Πρώτη Συλλογική Σύμβαση Εργασίας για τους υπαλλήλους της Εκτελεστικής Υπηρεσίας Αλιείας και Υδατοκαλλιέργειας (EAFA)

**Χρονικό Πλαίσιο:** Φεβρουάριος 2023 - Φεβρουάριος 2024

**Οργανισμοί που εμπλέκονται:** Η Ομοσπονδία Ανεξάρτητων Συνδικάτων Γεωργίας (FITUA), ο Εκτελεστικός Διευθυντής της Εκτελεστικής Υπηρεσίας Αλιείας και Υδατοκαλλιέργειας (EAFA), ο περιφερειακός συντονιστής της CITUB στο Μπουργκάς και η συνδικαλιστική οργάνωση στην Εκτελεστική Υπηρεσία Αλιείας και Υδατοκαλλιέργειας (EAFA) με τη FITUA.

**Εμβέλεια της περίπτωσης:** Εθνικό επίπεδο - τμήματα της Εκτελεστικής Υπηρεσίας Αλιείας και Υδατοκαλλιέργειας (EAFA) σε όλη τη χώρα.

**Πρόβλημα προς επίλυση:** Βελτίωση εξατομικευμένων παραμέτρων των συνθηκών εργασίας.

**Περιγραφή του τρόπου επίτευξης της λύσης:**

Η συνδικαλιστική οργάνωση της CITUB στην EAFA ιδρύθηκε στα τέλη Απριλίου 2022. Σε αυτή

συμμετέχουν πάνω από το 50% των υπαλλήλων της EAFA σε όλη τη χώρα.

Οι διαπραγματεύσεις για την υπογραφή ΣΣΕ ξεκίνησαν λίγο μετά την ίδρυση του συνδικάτου. Η ίδια η διαπραγματευτική διαδικασία διήρκεσε περισσότερο από έξι μήνες, απαιτώντας συντονισμένες προσπάθειες των συνδικάτων σε διάφορα επίπεδα (κλαδικό, τοπικό, επιχειρησιακό). Ο πρόεδρος της Ομοσπονδίας Ανεξάρτητων Συνδικάτων Γεωργίας (FITUA), ο πρόεδρος του Περιφερειακού Συμβουλίου της CITUB στο Μπουργκάς και ο πρόεδρος της συνδικαλιστικής οργάνωσης στην υπηρεσία διαπραγματεύτηκαν με τον Εκτελεστικό Διευθυντή της EAFA. Οι πλευρές μπόρεσαν να συμφωνήσουν και να υπογράψουν τη ΣΣΕ τον Φεβρουάριο του 2023. Η διάρκεια της σύμβασης είναι 1 έτος.

**Περιγραφή των αποτελεσμάτων και του αντικτύπου:**

Συμφωνήθηκε μεγαλύτερη ετήσια άδεια μετ' αποδοχών:

- από 3 έως 5 χρόνια υπηρεσίας στην EAFA - 22 εργάσιμες ημέρες
- για περισσότερα από 5 χρόνια υπηρεσίας στην EAFA - 24 εργάσιμες ημέρες
- για μειωμένη εργασιακή ικανότητα σε ποσοστό 50% και άνω - 27 ημέρες.

Σχετικά με τις επιπρόσθετες αποδοχές, συμφωνήθηκε ότι για κάθε ώρα εργασίας θα καταβάλλονται τουλάχιστον 1,30 BGN και για τον χρόνο αναμονής σε ετοιμότητα στην περίπτωση έκτακτης εργασίας, 0,80 BGN. Η Συλλογική Σύμβαση Εργασίας προβλέπει επίσης πρόσθετα υλικά κίνητρα με τη μορφή χρηματικών ανταμοιβών στους εργαζόμενους κατά το Πάσχα, τα Χριστούγεννα και, για τις γυναίκες εργαζόμενες, στις 8 Μαρτίου. Προς όφελος των εργαζομένων, στο πλαίσιο του προϋπολογισμού της Υπηρεσίας θα καταβάλλονται οι δαπάνες μεταφοράς τους από τον τόπο κατοικίας στον τόπο εργασίας και πίσω. Η σύμβαση προβλέπει επίσης τις ακόλουθες αποζημιώσεις από τον εργοδότη κατά την απόλυση για όσους δικαιούνται σύνταξη:

- Για όσους έχουν έως 5 χρόνια υπηρεσίας στην EAFA - αποζημίωση ύψους 2 μικτών μισθών,

- Από 5 έως 10 χρόνια υπηρεσίας στην EAFA - 3 μικτοί μισθοί,
- Πάνω από 10 χρόνια υπηρεσίας στην EAFA - 7 μικτοί μισθοί.

Η ΣΣΕ περιέχει επίσης ευνοϊκότερες διατάξεις σχετικά με την εργασιακή ασφάλεια και υγεία από αυτές που προβλέπονται στη νομοθεσία.

## ΕΛΛΑΔΑ

### ΠΕΡΙΠΤΩΣΗ 1: Επιτυχής απεργία των διανομέων της πλατφόρμας E-food και δημιουργία επιχειρησιακού συνδικάτου.

**Χρονικό πλαίσιο:** Σεπτέμβριος - Νοέμβριος 2021

**Οργανισμοί που εμπλέκονται:** Συνέλευση βάσης εργαζόμενων οδηγών δικύκλου (ΣΒΕΟΔ), Κλαδικό συνδικάτο Εργαζομένων στον Επισιτισμό-Τουρισμό (ΣΕΤΕΠΕ), Πανελλήνια Ομοσπονδία Εργαζομένων στον Επισιτισμό-Τουρισμό (ΠΟΕΕΤ), Επιχειρησιακό συνδικάτο εργαζομένων της E-food

**Εμβέλεια της περίπτωσης:** Επίπεδο εταιρείας (εργαζόμενοι της πλατφόρμας διανομών E-food)

**Πρόβλημα προς επίλυση:** Η πλατφόρμα διανομών E-food απασχολούσε τόσο μόνιμους εργαζόμενους όσο και προσωρινούς αυτοαπασχολούμενους/freelancers με συμβάσεις 3 μηνών. Τον Σεπτέμβριο του 2021, η εταιρεία επιχείρησε να απολύσει 115 μόνιμους εργαζόμενους, ζητώντας τους να γίνουν freelancers ώστε να συνεχίσουν να εργάζονται για την πλατφόρμα.

**Περιγραφή του τρόπου επίτευξης της λύσης:** Στις 22.09.2021, η κλαδική Ομοσπονδία Εργαζομένων στον Επισιτισμό-Τουρισμό (ΣΕΤΕΠΕ) προκήρυξε πανελλήνια στάση εργασίας για να διαμαρτυρηθεί κατά των επισφαλών και επικίν-

δυνων συνθηκών εργασίας στον κλάδο, και ιδιαίτερα αυτών που αντιμετωπίζουν οι πιο ευάλωτοι και εκτεθειμένοι εργαζόμενοι, οι διανομείς. Στην Αθήνα, η συνέλευση βάσης εργαζόμενων οδηγών δικύκλου ΣΒΕΟΔ επίσης προκήρυξε στάση εργασίας και σε συνεργασία με διανομείς της πλατφόρμας E-food, διοργάνωσε μοτοπορεία στους δρόμους της Αθήνας. Το κλαδικό συνδικάτο Εργαζομένων στον Επισιτισμό-Τουρισμό στην Αθήνα (ΣΕΤΕΠΕ) υποστήριξε επίσης αυτήν την πρωτοβουλία. Εκπρόσωποι του ΣΒΕΟΔ και του ΣΕΤΕΠΕ πραγματοποίησαν συνάντηση με τους εργοδότες της E-food. Στη συνέχεια, οι διανομείς της E-food οργάνωσαν γενική συνέλευση και αποφάσισαν να προχωρήσουν σε 24ωρη απεργία στις 24.09, για να ασκήσουν μεγαλύτερη πίεση στην εταιρεία ώστε να ικανοποιηθούν τα αιτήματά τους. Ως πράξη αλληλεγγύης προς τον αγώνα των διανομέων της E-food, η Πανελλήνια Ομοσπονδία Εργαζομένων στον Επισιτισμό-Τουρισμό (ΠΟΕΕΤ) προκήρυξε επίσης κλαδική γενική 24ωρη απεργία στις 24.09.

**Περιγραφή των αποτελεσμάτων και του αντικτύπου:** Υπό τη συνεχή πίεση από τους εργαζόμενους και τα συνδικάτα, καθώς και από τις ενέργειες μποϊκοτάζ της εταιρείας που ξεκίνησαν οι καταναλωτές στα μέσα κοινωνικής δικτύωσης, η εταιρεία E-food αναγκάστηκε να ανακαλέσει την απόφαση και να προχωρήσει στη μετατροπή όλων των συμβάσεων αυτοαπασχολούμενων σε μόνιμες (για περίπου 2000 εργαζόμενους). Επιπλέον, δημιουργήθηκε ένα μάχιμο επιχειρησιακό συνδικάτο διανομέων της E-food τον Νοέμβριο του 2021, με παραρτήματα στην Αθήνα και τη Θεσσαλονίκη, το οποίο πρόσφατα ξεκίνησε διαπραγματεύσεις με την εργοδοσία για τη σύναψη επιχειρησιακής συλλογικής σύμβασης εργασίας. Το επιχειρησιακό συνδικάτο της E-food είναι το πρώτο συνδικάτο σε κλάδο της οικονομίας πλατφόρμας στην Ελλάδα.

Αυτό το παράδειγμα δείχνει ότι η οικοδόμηση συνασπισμών μεταξύ επίσημων συνδικάτων και σωματείων/συλλογικοτήτων βάσης, όπως η συνεργασία μεταξύ του συνδικάτου ΣΕΤΕΠΕ, της συλλογικότητας εργαζομένων της E-food και της συνέλευσης βάσης ΣΒΕΟΔ, φαίνεται να έχει θετική επίδραση στην αναζωογόνηση των εργατικών κινητοποιήσεων και του συνδικαλισμού (π.χ. δημιουργία νέου αγωνιστικού επιχειρησια-

κού συνδικάτου). Επιπλέον, η πρακτική των συνδικάτων να χρησιμοποιούν ψηφιακά μέσα και καμπάνιες για σκοπούς διάδοσης, φαίνεται να κατάφερε να ενισχύσει την κοινωνική ορατότητα του αγώνα, οδηγώντας σε υποστήριξη από άλλους κοινωνικούς φορείς (π.χ. από τους καταναλωτές, οι οποίοι μποϊκόταραν την εταιρεία και στάθηκαν στο πλευρό των απεργών).

## ΠΕΡΙΠΤΩΣΗ 2: Σύναψη Συλλογικής Σύμβασης Εργασίας (ΣΣΕ) για τους λιμενεργάτες στις προβλήτες II και III του Λιμανιού του Πειραιά

**Χρονικό πλαίσιο:** Οκτώβριος 2021 - Ιούνιος 2022

**Οργανισμοί που εμπλέκονται:** Ένωση Εργαζομένων Διακίνησης Εμπορευματοκιβωτίων στις προβλήτες του Πειραιά (ΕΝΕΔΕΠ), άλλα ναυτιλιακά συνδικάτα και συνδικάτα λιμενεργατών που δραστηριοποιούνται στις προβλήτες του λιμανιού του Πειραιά

**Εμβέλεια περίπτωσης:** Κλαδικό και επιχειρησιακό επίπεδο (οι λιμενεργάτες διακίνησης εμπορευματοκιβωτίων που απασχολούνται στις Προβλήτες II και III του Πειραιά, οι οποίες έχουν εξαγοραστεί από θυγατρική εταιρεία της COSCO)

**Πρόβλημα προς επίλυση:** Τον Οκτώβριο του 2021, ένας λιμενεργάτης στο Λιμάνι του Πειραιά είχε θανατηφόρο ατύχημα κατά την διάρκεια της βάρδιάς του, λόγω έλλειψης μέτρων εργασιακής ασφάλειας στις Προβλήτες.

**Περιγραφή του τρόπου επίτευξης της λύσης:** Οι διαπραγματεύσεις για σύναψη ΣΣΕ μεταξύ του συνδικάτου των εργαζομένων διακίνησης εμπορευματοκιβωτίων στις Προβλήτες II και III (ΕΝΕΔΕΠ) στο Λιμάνι του Πειραιά και των εργοδοτών είχαν ξεκινήσει από το 2018. Μετά το θανατηφόρο ατύχημα του συναδέλφου τους τον Οκτώβριο του 2021, η ΕΝΕΔΕΠ κάλεσε σε επτά συνεχόμενες 24ωρες απεργίες, μέχρι τις 31.10.2021. Οι συνδικαλιστές απαιτούσαν την

εφαρμογή μέτρων υγείας και ασφάλειας στην εργασία, όπως ομάδες εργασίας (πόστες) 6 ατόμων αντί για 4, κατάργηση των ελαστικών συμβάσεων εργασίας, ένταξη όλου του κλάδου στα βαρέα και ανθυγιεινά και έναρξη διαπραγματεύσεων για συλλογική σύμβαση εργασίας στο Λιμάνι του Πειραιά. Οι συνδικαλιστές της ΕΝΕΔΕΠ οργάνωσαν διαμαρτυρίες και κινητοποιήσεις στον Πειραιά με ενημερωτικό σκοπό, ενώ συναντήθηκαν επίσης με τον Υπουργό Ναυτιλίας και υπέβαλαν υπόμνημα με τα αιτήματά τους. Η πλευρά της εργοδοσίας έκανε αρκετές προσφυγές στο Δικαστήριο του Πειραιά και στην κυβέρνηση προκειμένου να κηρυχθεί η απεργία παράνομη. Η μεγάλη αναστάτωση που προκάλεσε η διακοπή της κυκλοφορίας εμπορευματοκιβωτίων στο Λιμάνι του Πειραιά, έδωσε ευρεία κάλυψη στις κινητοποιήσεις από τα μέσα ενημέρωσης. Αρκετά πολιτικά κόμματα, συμπεριλαμβανομένων του Κομμουνιστικού Κόμματος, του ΜέΡΑ25, του ΣΥΡΙΖΑ και άλλων, εξέφρασαν δημόσια την υποστήριξή τους στην ΕΝΕΔΕΠ. Επιπλέον, διάφορες συνδικαλιστικές οργανώσεις στη ναυτιλιακή και ναυπηγική βιομηχανία, όπως τα συνδικάτα των μηχανικών και των μαγείρων (π.χ. το συνδικάτο ΣΤΕΦΕΝΣΟΝ) υποστήριξαν την απεργία σε αλληλεγγύη με τους συνδικαλιστές της ΕΝΕΔΕΠ. Το συνδικάτο οργάνωσε μια ακόμα 48ωρη απεργία στις 05 - 06.11.2021, μια 24ωρη στις 01.12.2021 (η οποία κηρύχθηκε παράνομη από το Δικαστήριο του Πειραιά) και μια ακόμα στις 07.02.2022. Μέχρι τον Φεβρουάριο του 2022, είχε δημιουργηθεί άλλο ένα συνδικάτο εργαζόμενων στις Προβλήτες II και III, το οποίο εξέφρασε ανοιχτά την αντίθεσή του στις απεργίες που οργάνωναν οι συνδικαλιστές της ΕΝΕΔΕΠ. Τελικά, τον Ιούνιο του 2022, οι εργοδότες συμφώνησαν να υπογράψουν ΣΣΕ με τη συμμετοχή όλων των συνδικάτων που δραστηριοποιούνται στις Προβλήτες II και III του Πειραιά, συμπεριλαμβανομένων της ΕΝΕΔΕΠ και άλλων δύο συνδικάτων εργαζομένων στο λιμάνι.

**Περιγραφή των αποτελεσμάτων και του αντικτύπου:** Η ΣΣΕ προέβλεπε αύξηση μισθών κατά 20% και διάφορα επιδόματα για τους εργαζόμενους, όπως εφαρμογή μέτρων υγείας και ασφάλειας στην εργασία και αύξηση του αριθμού των μελών στις ομάδες εργασίας κατά τη διάρκεια κάθε βάρδιας σε 5 αντί για 4 που ήταν πριν. Έτσι, η στρατηγική της ΕΝΕΔΕΠ που βασί-

στηκε στην οργάνωση εργατικών κινητοποιήσεων με μεγάλη διάρκεια αποδείχθηκε σημαντική για την άσκηση πίεσης στους εργοδότες και για την επίτευξη επιτυχών διαπραγματεύσεων, ιδιαίτερα σε έναν οικονομικό τομέα υψηλής κερδοφορίας.

### **ΠΕΡΙΠΤΩΣΗ 3: Το Σωματείο Εργαζόμενων στο Χώρο του Χορού (ΣΕΧΩΧΟ) συνέταξε ένα πλαίσιο όρων εργασίας, το οποίο χρησιμοποιείται για ανεπίσημες διαπραγματεύσεις μεταξύ εργαζομένων και εργοδοτών στον κλάδο.**

**Χρονικό πλαίσιο:** 2022

**Οργανισμοί που εμπλέκονται:** Σωματείο Εργαζόμενων στο Χώρο του Χορού (ΣΕΧΩΧΟ)

**Εμβέλεια της περίπτωσης:** Κλαδικό επίπεδο (κλάδος του χορού)

**Πρόβλημα προς επίλυση:** Για το Σωματείο Εργαζόμενων στο Χώρο του Χορού (ΣΕΧΩΧΟ), η υπογραφή μιας ΣΣΕ είναι μια δύσκολη διαδικασία λόγω της απουσίας ενός σταθερού εργοδότη σε θέση να συμμετέχει σε διαπραγματεύσεις. Σε γενικές γραμμές, ο κλάδος των καλλιτεχνών και ιδιαίτερα των χορευτών, χαρακτηρίζεται σε μεγάλο βαθμό από κατακερματισμό και ευέλικτες σχέσεις εργασίας. Συνήθως οι χορευτές απασχολούνται με συμβάσεις ορισμένου χρόνου ή πληρώνονται με το κομμάτι, είτε σε θέατρα, φεστιβάλ ή σχολές χορού. Στην προσπάθειά του να αντιμετωπίσουν αυτό το ζήτημα, μέλη του σωματείου ΣΕΧΩΧΟ είχαν πραγματοποιήσει στο παρελθόν αρκετές συναντήσεις με εκπροσώπους του Υπουργείου Πολιτισμού για να συζητήσουν τα αιτήματά τους σχετικά με την ανάγκη σύναψης μιας ΣΣΕ, αλλά χωρίς αποτέλεσμα.

**Περιγραφή του τρόπου επίτευξης της λύσης:** Το 2022 τα μέλη πήραν την πρωτοβουλία να συντάξουν ένα ανεπίσημο έγγραφο που ορίζει ένα πλαίσιο γύρω από τους όρους εργασίας των εργαζόμενων στον κλάδο του χορού<sup>1</sup>. Το πλαίσιο όρων εργασίας δημιουργήθηκε από τις γενικές συνελεύσεις του σωματείου, συζητήθηκε και ψηφίστηκε με τη συμμετοχή όλων των μελών. Αυτό το έγγραφο καθορίζει βασικές διατάξεις εργασίας, το ύψος της πληρωμής, ώρες εργασίας, επιδόματα, πολιτική άδειας, καθώς και έναν κώδικα ηθικής συμπεριφοράς στον χώρο εργασίας (κατά του εκφοβισμού, των έμφυλων και σεξουαλικών διακρίσεων κ.λπ.).

**Περιγραφή των αποτελεσμάτων και του αντικτύπου:** Σύμφωνα με τους συνδικαλιστές, αυτό το πλαίσιο όρων εργασίας είναι έτοιμο να παρουσιαστεί στην αρμόδια εργοδοτική οργάνωση ή στο Υπουργείο Πολιτισμού, όποτε ξεκινήσουν μελλοντικές συλλογικές διαπραγματεύσεις για ΣΣΕ. Ωστόσο, αυτή τη στιγμή, έχει επίσης και πρακτική χρησιμότητα. Λειτουργεί ως χρήσιμη βάση για ανεπίσημες διαπραγματεύσεις μεταξύ εργαζομένων και εργοδοτών στον κλάδο σχετικά με τους όρους εργασίας, και έτσι αποκαθιστά μερικώς την έλλειψη ισχύουσας ΣΣΕ. «Θεωρούμε το πλαίσιο όρων εργασίας πολύ χρήσιμο, γιατί νομιμοποιεί και απονομιμοποιεί ορισμένες πρακτικές που αφορούν τις συνθήκες εργασίας στον κλάδο» (απόσπασμα από συνέντευξη με μέλος του ΣΕΧΩΧΟ). Αυτό που αποδεικνύει μια τέτοια ανεπίσημη πρακτική διαπραγμάτευσης, είναι ότι τα σωματεία μπορούν να βρουν τρόπους «από τα κάτω» ώστε να διασφαλίσουν ένα μίνιμουμ πλαίσιο προστασίας των εργασιακών δικαιωμάτων, σε περιπτώσεις όπου η θεσμική δύναμή τους είναι ανεπαρκής και η εμπλοκή τους σε επίσημες διαπραγματευτικές διαδικασίες καθίσταται δύσκολη. Επιπρόσθετα, τέτοιες πρακτικές φαίνεται να ευνοούν μια συμμετοχική κουλτούρα εντός του συνδικάτου στη βάση της διαμόρφωσης συλλογικών αιτημάτων και έτσι μπορούν εν δυνάμει να προετοιμάσουν τα μέλη

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



να εμπλέκονται πιο αποτελεσματικά σε μελλοντικές διαπραγματεύσεις.

## ΠΕΡΙΠΤΩΣΗ 4: Το Σωματείο Ελλήνων Ηθοποιών (ΣΕΗ) σύναψε τρεις ΣΣΕ με τρία μεγάλα θέατρα και ξεκίνησε διαπραγματεύσεις για άλλη μία ΣΣΕ στο ελεύθερο θέατρο.

**Χρονικό πλαίσιο:** 2022-2023

**Εμπλεκόμενοι οργανισμοί:** ΣΕΗ (Σωματείο Ελλήνων Ηθοποιών)

**Εμβέλεια της περίπτωσης:** Κλαδικό και επιχειρησιακό επίπεδο (ηθοποιοί)

**Πρόβλημα προς επίλυση:** Προστασία των εργασιακών δικαιωμάτων για τους ηθοποιούς.

**Περιγραφή του τρόπου επίτευξης της λύσης:** Ο καλλιτεχνικός κλάδος υπήρξε ένας από τους πιο σκληρά πληττόμενους από την πανδημία, καθώς πολλοί καλλιτέχνες εργάζονταν παραδοσιακά με εποχιακές/προσωρινές συμβάσεις εργασίας. Ως αποτέλεσμα, όταν οι δραστηριότητες στον κλάδο σταμάτησαν λόγω του lockdown το 2020, πολλοί καλλιτέχνες αποκλείστηκαν από το κρατικό επίδομα των 800 ευρώ που παρέχονταν για τους εργαζόμενους σε αναστολή. Τον Απρίλιο του 2020, το κίνημα «Support Art Workers» ξεκίνησε αρχικά ως ψηφιακή καμπάνια στα μέσα κοινωνικής δικτύωσης που συσπείρωσε 25.000 καλλιτέχνες από διάφορες ειδικότητες σε όλη την Ελλάδα, με σκοπό να δοθεί ορατότητα στις εργασιακές συνθήκες στον καλλιτεχνικό κλάδο και να καταγγεληθεί η ανεπαρκής κρατική στήριξη στους καλλιτέχνες κατά την πανδημία. Οι πρωτοπόροι του κινήματος ήταν πολιτικοποιημένοι, αριστεροί καλλιτέχνες, η πλειοψηφία των οποίων είχε εμπειρία συμμετοχής σε κοινωνικά κινήματα αλλά όχι τόσο σε συνδικαλιστικές οργανώσεις. Το κίνημα διατήρησε ενεργή παρουσία στα μέσα κοινωνικής δικτύωσης, ξεκίνησε ψηφιακές καμπάνιες υποστήριξης, οργάνωσε διαμαρτυρίες, φεστιβάλ και συμβολικές δράσεις

σε μεγάλα αστικά κέντρα, απαιτώντας, μεταξύ άλλων, τη θέσπιση ενός μηνιαίου οικονομικού επιδόματος 535 ευρώ για όλους τους εργαζόμενους του κλάδου που βρίσκονταν σε αναστολή.

Το κίνημα «Support Art Workers» προκάλεσε έντονες διαδικασίες πολιτικοποίησης εντός ενός ετερογενούς, κατακερματισμένου και ευέλικτου εργατικού δυναμικού στον καλλιτεχνικό κλάδο. Οι υποστηρικτές του κινήματος συμμετείχαν αργότερα στην ηγεσία των συνδικάτων του κλάδου (ΣΕΗ, Σωματείο Χορευτών ΣΕΧΩΧΟ, σωματείο «Κάτω από τη Σκηνή» του τεχνικού προσωπικού σε θεατρικές παραγωγές) και κατάφεραν να αναζωογονήσουν τη δυναμική τους. Το ΣΕΗ, το σωματείο ηθοποιών, είδε μεγάλη αύξηση στον αριθμό των μελών του μετά την πανδημία - αυτή τη στιγμή αριθμεί γύρω στα 2000 μέλη. Το 2022 και το 2023, μέσω εντατικών και μακροχρόνιων διαπραγματεύσεων με τους θεατρικούς παραγωγούς, το σωματείο κατάφερε να υπογράψει τρεις ΣΣΕ με τρία μεγάλα θέατρα (Κρατικό Θέατρο Βορείου Ελλάδος, ΔΗΠΕΘΕ Πάτρας και Εθνικό Θέατρο στην Αθήνα) και έχει ξεκινήσει διαπραγματεύσεις για άλλη μία με τους ιδιωτικούς παραγωγούς στο ελεύθερο θέατρο.

**Περιγραφή των αποτελεσμάτων και του αντικτύπου:** Οργανωτικά ενισχυμένο από προηγούμενες κινητοποιήσεις στον καλλιτεχνικό κλάδο, το ΣΕΗ κατάφερε να διατηρήσει τις ΣΣΕ με τα Κρατικά Θέατρα στη Θεσσαλονίκη και στην Αθήνα που είχαν υπογραφεί από την προηγούμενη διοίκηση του συνδικάτου πριν την πανδημία, και επιπλέον να υπογράψει μια νέα ΣΣΕ με το Θέατρο της Πάτρας και να ξεκινήσει επίσης διαπραγματεύσεις για άλλη μία στο ελεύθερο θέατρο. Οι πρόσφατες ΣΣΕ περιλαμβάνουν αρκετά επιπλέον οφέλη για τους εργαζομένους σε σύγκριση με τις προηγούμενες, όπως η καθιέρωση της Δευτέρας ως ημέρας άδειας για όλους τους εργαζομένους, 1 ½ μήνας πλήρως πληρωμένων προβών, δικαιώματα σχετικά με την καταγραφή και διαδικτυακή μετάδοση των παραστάσεων, κ.λπ. Όλες αυτές οι παράμετροι που ορίζονται στις ΣΣΕ, βελτίωσαν σημαντικά τις συνθήκες εργασίας των ηθοποιών.

Επιπλέον, το ΣΕΗ, μαζί με το συνδικάτο χορευτών ΣΕΧΩΧΟ και άλλα συνδικάτα στον καλλιτεχνικό κλάδο, συμμετείχε στις μαζικές κινητοποιήσεις που οργανώθηκαν από οργανώσεις



φοιτητών σε καλλιτεχνικές σχολές και μαθητών καλλιτεχνικών σχολείων κατά του προεδρικού διατάγματος 85/2022 που εισήγαγε η κυβέρνηση της Νέας Δημοκρατίας, το οποίο επιδίωκε να υποβαθμίσει τα πτυχία καλλιτεχνικών σχολών, θέτοντας έτσι σε κίνδυνο τη διαπραγματευτική ισχύ των εργαζομένων στον κλάδο<sup>2</sup>. Οι διαμαρτυρίες, οι απεργίες και οι καταλήψεις θεατρικών κτηρίων έλαβαν χώρα στις πόλεις της Αθήνας, της Θεσσαλονίκης και της Πάτρας και κορυφώθηκαν την περίοδο Ιανουαρίου-Απριλίου 2023.

## ΠΕΡΙΠΤΩΣΗ 5: Δημιουργία του Πανελλαδικού Σωματείου Εργαζόμενων στην Έρευνα και στην Τριτοβάθμια Εκπαίδευση (ΣΕΡΕΤΕ)

**Χρονικό πλαίσιο:** 2021

**Οργανισμοί που εμπλέκονται:** ΣΕΡΕΤΕ

**Εμβέλεια περίπτωσης:** Κλαδικό επίπεδο (Ερευνητές, προσωπικό σε ιδρύματα τριτοβάθμιας εκπαίδευσης και ερευνητικά ινστιτούτα)

**Πρόβλημα προς επίλυση:** Οι συνθήκες εργασίας στην ελληνική ακαδημαϊκή κοινότητα χαρακτηρίζονται από επισφάλεια λόγω της επικράτησης συμβάσεων ορισμένου χρόνου και έλλειψης ασφαλιστικών δικαιωμάτων, τόσο για τους υποψήφιους διδάκτορες όσο και για τους ερευνητές και συμβασιούχους διδάσκοντες. Ιστορικά, οι προσπάθειες για συγκρότηση συνδικαλιστικών οργανώσεων στον κλάδο υπήρξαν σπάνιες.

**Περιγραφή του τρόπου επίτευξης της λύσης:** Το 2021, αριστεροί και αναρχικοί αγωνιστές/τριες, μέλη της συλλογικότητας «Attack στην Ανεργία

2 Ανακοίνωση του ΣΕΗ για το προεδρικό διάταγμα 85/2022.



και την Επισφάλεια», μαζί με άλλους μη οργανωμένους ερευνητές/τριες, συμμετείχαν στη δημιουργία του Πανελλαδικού Σωματείου Εργαζόμενων στην Έρευνα και στην Τριτοβάθμια Εκπαίδευση (ΣΕΡΕΤΕ). Από τότε, το ΣΕΡΕΤΕ έχει ιδιαίτερα ενεργό δράση. Διοργάνωσε την πρώτη πανελλήνια κλαδική απεργία του τον Μάρτιο του 2022 και τα επόμενα χρόνια πήρε διάφορες πρωτοβουλίες για την αντιμετώπιση των επισφαλών συνθηκών εργασίας, των απολύσεων και των έμφυλων διακρίσεων (π.χ., περιπτώσεις σεξουαλικής παρενόχλησης) σε ακαδημαϊκούς χώρους εργασίας. Το σωματείο έχει δημιουργήσει επιτροπές σε διάφορα ιδρύματα ανώτατης εκπαίδευσης, καθώς και ομάδες εργασίας/σωματειακές επιτροπές με εξειδικευμένο χαρακτήρα (π.χ. επιτροπή για τις έμφυλες διακρίσεις).

**Περιγραφή των αποτελεσμάτων και του αντικτύπου:** Η δημιουργία του ΣΕΡΕΤΕ ήταν ιδιαίτερα σημαντική για την ενίσχυση του συνδικαλισμού σε έναν ιστορικά επισφαλή κλάδο. Η εσωτερική ζωή του συνδικάτου χαρακτηρίζεται από μια δημοκρατική κουλτούρα, βασισμένη στη συλλογική λήψη αποφάσεων κατά τις Γενικές Συνελεύσεις και στη λειτουργία εξειδικευμένων επιτροπών για συγκεκριμένα ζητήματα, όπως για τις έμφυλες διακρίσεις στον χώρο εργασίας· αυτές οι πρακτικές είναι σημαντικές για την ενεργό συμμετοχή όλων των μελών στις διαδικασίες του σωματείου.

Αν και μια επίσημη συζήτηση για κλαδική ΣΣΕ ερευνητών βρίσκεται ακόμα σε προκαταρκτικό στάδιο στο πλαίσιο του ΣΕΡΕΤΕ, μια εργατική διαμάχη ξεκίνησε μεταξύ του συνδικάτου και του Ιδρύματος Κρατικών Υποτροφιών (ΙΚΥ) το 2022. Το ΙΚΥ είχε ζητήσει από όλους τους υποψήφιους διδάκτορες που είχαν ξεπεράσει το χρονικό όριο των 5 ετών για την ολοκλήρωση της διατριβής, να επιστρέψουν μέρος του ποσού της υποτροφίας που είχαν λάβει. Το ΣΕΡΕΤΕ αντιτάχθηκε σε αυτή την απόφαση, υποστηρίζοντας ότι οι υποτροφίες αντιστοιχούν σε ερευνητικό έργο που έχει διεκπεραιωθεί και ως εκ τούτου δεν πρέπει να επιστραφούν με κανένα τρόπο. Η διαμάχη βρίσκεται εν εξελίξει ως σήμερα. Το σωματείο έχει οργανώσει αρκετές διαμαρτυρίες στο κτήριο του Ιδρύματος Κρατικών Υποτροφιών και απαιτεί οι υποτροφίες να αναγνωρίζονται νομικά ως μισθοί, συμπεριλαμβάνοντας όλα τα εργασιακά δικαιώματα μιας επίσημης σύμβασης

εργασίας (όπως ασφάλιση, άδεια μητρότητας, επιδόματα, συνταξιοδοτικά δικαιώματα).

Επιπλέον, το ΣΕΡΕΤΕ είναι πολύ ενεργό στην υποστήριξη διαμαρτυριών και κινητοποιήσεων που οργανώνονται από άλλους φορείς του εκπαιδευτικού κινήματος, όπως φοιτητικούς συλλόγους και σωματεία στη δευτεροβάθμια εκπαίδευση, κατά των πρόσφατων μεταρρυθμίσεων στη δημόσια εκπαίδευση (π.χ. κατά του νομοσχεδίου για την «πανεπιστημιακή αστυνομία», κατά του νομοσχεδίου για την «αξιολόγηση» στα δημόσια σχολεία, κατά του νομοσχεδίου για την ίδρυση ιδιωτικών πανεπιστημίων κ.λπ.).

## ΙΤΑΛΙΑ

### ΠΕΡΙΠΤΩΣΗ 1: Εφαρμογή της εθνικής συλλογικής σύμβασης εργασίας (ΕΣΣΕ) στον Εφοδιασμό (Logistics) και στις Μεταφορές για τους εργαζόμενους της αλυσίδας επίπλων Mondo Convenienza

**Χρονικό πλαίσιο:** Μάιος 2023 - Ιανουάριος 2024

**Οργανισμοί που εμπλέκονται:** Οι κύριες οργανώσεις είναι οι Si.Cobas Prato e Firenze, υποστηρικτικές οργανώσεις είναι η GKN Factory Collective, άλλα κοινωνικά κινήματα (φοιτητές, οικολόγοι κ.λπ.), η ANPI και τοπικοί φορείς.

**Εμβέλεια της περίπτωσης:** Επιχειρησιακό επίπεδο - «Mondo Convenienza», σε εθνικό επίπεδο.

**Πρόβλημα προς επίλυση:** Το κύριο πρόβλημα για το οποίο οργανώθηκε η κινητοποίηση των εργαζόμενων του εργοστασίου Campi Bisenzio (Φλωρεντία), με την υποστήριξη των συνδικάτων Si.Cobas Prato και Firenze, αφορούσε τις εξαντλητικές βάρδιες, τους χαμηλούς μισθούς και τις κακές συνθήκες υγιεινής και ασφάλειας.

Για να βελτιωθούν οι συνθήκες εργασίας, η διαμαρτυρία είχε ως κύριο αίτημα την εφαρμογή της ΕΣΣΕ στον Εφοδιασμό για τους εργαζόμενους που εργάζονται (άμεσα ή μέσω εργολαβικών εταιρειών) για την Mondo Convenienza, για τους οποίους ίσχυε το συμβόλαιο πολλαπλών υπηρεσιών. Δεδομένου ότι το ίδιο συμβόλαιο πολλαπλών υπηρεσιών θεωρείται από το συνδικάτο ως υποβαθμιστικό όσον αφορά τα δικαιώματα και τους μισθούς, οι κινητοποιήσεις διεκδικούσαν την κατάργηση αυτού του τύπου συμβολαίου, το οποίο υιοθετείται συχνά με ακατάλληλο τρόπο από τις εταιρείες, ακριβώς επειδή έχει πλεονεκτήματα για αυτές.

#### Περιγραφή του τρόπου επίτευξης της λύσης:

Η κινητοποίηση των εργαζομένων εκφράστηκε μέσα από ένα πολύ ευρύ φάσμα δράσεων. Αυτό που έκανε αυτή την διαμάχη γνωστή σε όλη τη χώρα ήταν η απόφαση να γίνει απεργία για 162 ημέρες και να εγκατασταθεί περιφρούρηση μπροστά από τις πύλες της εταιρείας για να αποτραπεί η παράδοση επίπλων, με το σύνθημα «μηδέν δικαιώματα, μηδέν παραδόσεις». Κατά τους μήνες της διαρκούς περιφρούρησης, υπήρξαν πολυάριθμες απόπειρες από την αστυνομία για εκκένωση, στις οποίες οι εργαζόμενοι αντιστάθηκαν με την υποστήριξη τοπικών φορέων (δήμος Campi Bisenzio), φοιτητών που έστησαν φοιτητική κατασκήνωση, ενώσεων όπως η ANPI και άλλων αλληλέγγυων. Το σύνθημα «Mondo Convergenza» επινοήθηκε από τους εργαζόμενους για να τονιστεί η σημασία της ενότητας των αγώνων. Οι μορφές δράσης που επέλεξε το συνδικάτο και οι εργαζόμενοι περιλάμβαναν περιφρουρήσεις, διαδηλώσεις και προσφυγές.

#### Περιγραφή των αποτελεσμάτων και του αντίκτυπου:

Από την 1η Μαρτίου 2024, με διάρκεια 3 ετών, οι εταιρείες που εκτελούν την υπηρεσία παράδοσης και συναρμολόγησης επίπλων για την Mondo Convenienza θα εφαρμόσουν την ΕΣΣΕ στον Εφοδιασμό και και στις Μεταφορές, η οποία υπογράφηκε μεταξύ της Ansi (Εθνική Ένωση Ολοκληρωμένων Υπηρεσιών) και των συνδικάτων Fitl-Cgil, Fit-Cisl και Uil Trasporti. Με την ΕΣΣΕ, οι εργαζόμενοι θα λάβουν σημαντική αύξηση στον μηνιαίο μισθό τους, καθώς και διακοπές, άδειες, επιδόματα ταξιδιού και λειτουργίας, όπως και κουπόνια γευμάτων.

Αυτή η αλλαγή θα επηρεάσει πάνω από 6.000

υπαλλήλους της Mondo Convenienza σε όλη την Ιταλία. Παρόλο που η κινητοποίηση ξεκίνησε από το συνδικάτο Si.Cobas Prato και Firenze, η εφαρμογή των μέτρων της ΕΣΣΕ για τους εργαζόμενους της Mondo Convenienza υπογράφηκε από τα συνδικάτα CGIL, CISL και UIL, λόγω των υφιστάμενων κανόνων στην Ιταλία σχετικά με τις συλλογικές συμβάσεις.

## ΠΕΡΙΠΤΩΣΗ 2: Εφαρμογή μιας (λογιστικής ή εμπορικής) ΕΣΣΕ για τους διανομείς και αναγνώριση της εξαρτημένης σχέσης εργασίας

**Χρονικό πλαίσιο:** 2018 - σήμερα

**Οργανισμοί που εμπλέκονται:** Σωματείο Διανομέων Bologna, άλλοι διανομείς των JustEat, Foodora, Glovo, UberEats, κ.λπ. συνδικάτα όπως οι NidiL CGIL, CISL και UIL.

**Εμβέλεια της περίπτωσης:** κλαδικό επίπεδο - υπηρεσίες διανομής, σε εθνικό επίπεδο.

**Πρόβλημα προς επίλυση:** Απουσία δικαιωμάτων και προστασίας για τους διανομείς, απουσία συμβολαίων ή νόμων που να ρυθμίζουν τον κλάδο και αναγνωρίζουν την εξαρτημένη σχέση εργασίας.

**Περιγραφή του τρόπου επίτευξης της λύσης:** Με την εξάπλωση νέων μορφών εργασίας, όπως αυτές που σχετίζονται με τις ψηφιακές πλατφόρμες, εμφανίστηκαν νέες διεκδικήσεις από τους εργαζόμενους. Από το 2018, οι διαμαρτυρίες των διανομέων σε διάφορες πλατφόρμες παράδοσης αυξήθηκαν, και δημιουργήθηκαν οργανώσεις όπως το Σωματείο Διανομέων Bologna. Οργανώνοντας τους εργαζόμενους και απεργώντας από τις παραδόσεις, οι διανομείς έδωσαν δημόσια ορατότητα στο ζήτημα, και διάφοροι συνδικαλιστικοί, κυβερνητικοί και εταιρικοί φορείς άρχισαν να παίρνουν πρωτοβουλίες σε σχέση με αυτό, αν και με διαφορετικούς στόχους που μερικές φορές αμφισβητού-

νταν από τους ίδιους τους διανομείς (όπως θα δούμε παρακάτω).

Το Σωματείο Διανομέων Bologna υπέγραψε, μαζί με άλλους φορείς, τον «Χάρτη Δικαιωμάτων των Ψηφιακών Εργαζομένων» (Carta dei diritti dei lavoratori digitali) και υπέβαλε στην κυβέρνηση το 2019 μια σειρά αιτημάτων, όπως την επέκταση των εγγυήσεων απασχόλησης στους εργαζόμενους των πλατφορμών και το τέλος της εργασίας με το κομμάτι (το οποίο αντιθέτως διατηρήθηκε στο συμβόλαιο που υπογράφηκε μεταξύ της UGL και Assodelivery).

**Περιγραφή των αποτελεσμάτων και του αντίκτυπου:** Το 2020 η ένωση UGL και η εμπορική ένωση Assodelivery υπέγραψαν μια ΕΣΣΕ για τους διανομείς που αναγνωρίζει την αυτόνομη φύση της εργασίας και την εργασία με το κομμάτι. Η ΕΣΣΕ αυτή αμφισβητήθηκε από πολλούς διανομείς που αμέσως κάλεσαν νέες απεργίες και χαρακτηρίστηκε από τα συνδικάτα CGIL και UIL ως «συμβόλαιο με δεσμά» (capestro). Η επιβολή αυτής της ΕΣΣΕ από τις εταιρείες παράδοσης στους εργαζόμενους χαρακτηρίστηκε από τα Δικαστήρια της Μπολόνια, της Φλωρεντίας και το Εφετείο του Παλέρμο ως παράνομη.

Εν τω μεταξύ, η Just Eat αποχώρησε από την Assodelivery και υπέγραψε την ΕΣΣΕ Εφοδιασμού (Logistics) και Μεταφορών για τους διανομείς με τους NidiL CGIL, UIL και CISL, και ο στόχος των διανομέων είναι η επέκταση αυτής της σύμβασης σε άλλες πλατφόρμες. Το 2021 η ίδια η Ευρωπαϊκή Ένωση εξέδωσε οδηγία που αναγνωρίζει την εξαρτημένη σχέση εργασίας των διανομέων.

Αν και ο τελικός στόχος των διανομέων δεν έχει ακόμη επιτευχθεί, η κινητοποίησή τους έχει πιέσει για τη ρύθμιση των εργασιακών συνθηκών στον κλάδο.

## ΠΕΡΙΠΤΩΣΗ 3: Εθνικό Πρωτόκολλο Τηλεργασίας

**Χρονικό πλαίσιο:** 2021

**Οργανισμοί που εμπλέκονται:** Συνδικάτα (CGIL,

UIL, USB, CISL, UGL), εργοδοτικές οργανώσεις (Confindustria, Confapi, Confcommercio, Confesercenti, Confartigianato, Can, κ.λπ.) και ο Υπουργός Εργασίας.

**Εμβέλεια της περίπτωσης:** Εθνικό επίπεδο

**Πρόβλημα προς επίλυση:** Καθορισμός προτύπων και κανόνων για την ευέλικτη εργασία από το σπίτι

**Περιγραφή του τρόπου επίτευξης της λύσης:** Μέσω κοινωνικού διαλόγου μεταξύ των μερών, έγινε προσπάθεια να επιτευχθεί μια συμφωνία που να ρυθμίζει την τηλεργασία. Ενώ το θέμα ήταν ήδη εξαιρετικά σημαντικό δεδομένων των μετασχηματισμών που είχαν πραγματοποιηθεί στον κόσμο της εργασίας, η πανδημία έκανε την ανάπτυξη μιας ρύθμισης για την τηλεργασία ακόμη πιο επείγουσα, για λόγους που σχετίζονται με την υγιεινή και την ασφάλεια.

**Περιγραφή των αποτελεσμάτων και του αντίκτυπου:** Υπογραφή του «Εθνικού Πρωτοκόλλου που περιέχει τις κατευθυντήριες γραμμές για τη συλλογική διαπραγμάτευση σχετικά με την ευέλικτη εργασία στον ιδιωτικό τομέα» (Protocollo Nazionale contenente le linee di indirizzo per la contrattazione collettiva sul lavoro agile nel settore privato.). Μεταξύ των 16 σημείων που ορίζει η συμφωνία, υπάρχει πρώτα απ' όλα η αναγνώριση ότι η συμμετοχή στην τηλεργασία είναι εθελοντική και υπόκειται στην υπογραφή ατομικής συμφωνίας, έτσι ώστε η άρνηση του εργαζόμενου για τηλεργασία να μην οδηγεί σε απόλυση. Μεταξύ των θεμάτων που ρυθμίζονται είναι το δικαίωμα αποσύνδεσης, η οργάνωση της εργασίας χωρίς συγκεκριμένο χρονοδιάγραμμα, τα απομακρυσμένα συνδικαλιστικά δικαιώματα, ο εξοπλισμός που παρέχει ο εργοδότης, οι εγγυήσεις ασφάλειας, η ίση αμοιβή, η ισότητα των φύλων και άλλα.

## ΠΕΡΙΠΤΩΣΗ 4: Εισαγωγή μασκών FFP2 για το προσωπικό που εργάζεται με παιδιά ηλικίας 0 έως 6 ετών

**Χρονικό πλαίσιο:** 2020-2021

**Οργανισμοί που εμπλέκονται:** USB P.I.Settore Educativo e Scolastico

**Εμβέλεια της περίπτωσης:** Κλαδικό επίπεδο (βρεφονηπιακοί σταθμοί και δημοτικά σχολεία), σε εθνικό επίπεδο

**Πρόβλημα προς επίλυση:** Εφαρμογή μέτρων πρόληψης που σχετίζονται με τον Covid-19, όσον αφορά την χρήση προστατευτικού εξοπλισμού. Η USB διεξήγαγε μια μεγάλη καμπάνια για το ζήτημα της υγείας, τόσο γενικότερα όσο και συγκεκριμένα κατά τη διάρκεια της πανδημίας, υποστηρίζοντας πολλές διαμάχες σχετικά με ζητήματα που αφορούσαν την αποτελεσματική εφαρμογή των συμφωνηθέντων κανόνων για την υγιεινή και την ασφάλεια των εργαζόμενων. Μεταξύ των διάφορων ζητημάτων που ανέκυψαν είναι αυτό που αφορούσε την παροχή масκών FFP2 στο προσωπικό που φροντίζει παιδιά, οι οποίοι εξαιρούνταν από την υποχρέωση χρήσης μάσκας για υπηρεσίες σε παιδιά 0-6 ετών. Μαζί με αυτό το αίτημα, υπάρχουν και άλλα που αφορούν περισσότερες προσλήψεις στα σχολεία, μικρότερες τάξεις, συνεχή παρακολούθηση των λοιμώξεων (η οποία δεν διασφαλίζεται από το Green Pass).

**Περιγραφή του τρόπου επίτευξης της λύσης:** Η USB ξεκίνησε αυτή τη μάχη από την αρχή της υγειονομικής κρίσης, δημοσιεύοντας τον Αύγουστο του 2020 το έγγραφο «Ασφαλείς στο Σχολείο», το οποίο και έστειλε σε όλους τους εθνικούς και περιφερειακούς φορείς. Πρωτοβουλίες πρώτα αναλήφθηκαν από κάποιους δήμους, όπως του Μιλάνου και της Ρώμης, και στη συνέχεια εφαρμόστηκαν το 2021 από την εθνική κυβέρνηση με τη μετατροπή του διατάγματος του «Green Pass για τα Σχολεία, τα Πανεπιστήμια και τις Μεταφορές» σε νόμο. Κεντρικές σε αυτή τη διαδικασία ήταν οι δράσεις ενημέρωσης και πίεσης προς τους φορείς.

**Περιγραφή των αποτελεσμάτων και του αντίκτυπου:** Παροχή μασκών FFP2 στους εργαζόμενους που εργάζονται με παιδιά, προκειμένου να προστατευτούν οι ίδιοι οι εργαζόμενοι που βρίσκονται σε στενή φυσική επαφή με τα παιδιά, αλλά και τα παιδιά και οι οικογένειές τους. Αυτό το μέτρο, αν και θεωρείται ανεπαρκές, είναι απαραίτητο για να διασφαλιστεί η ανθεκτικότητα και η αντοχή της ίδιας της υπηρεσίας.

## ΠΕΡΙΠΤΩΣΗ 5: Σταμάτημα συλλογικών απολύσεων και οικολογική μετατροπή της GKN

**Χρονικό πλαίσιο:** Ιούλιος 2021 - σήμερα

**Οργανισμοί που εμπλέκονται:** Το GKN Factory Collective (ανεπίσημη συλλογικότητα εργαζομένων της GKN) είναι η κύρια οργάνωση, μερικές φορές υποστηριζόμενη από άλλα συνδικάτα όπως η Fiom (ιδιαίτερα στη φάση διαπραγματεύσεων) και η Si.Cobas Prato e Firenze. Υπάρχει ένας πολύ ευρύς συνασπισμός συνεργαζόμενων οργανώσεων που συνδέονται με τα οικολογικά κινήματα (όπως οι Fridays for Future), οι αμοιβαίοι εργατικοί συνεταιρισμοί (όπως η Rimaflow), ενώσεις (Arci, Anpi, κ.λπ.), ηθικές τράπεζες (όπως η Banca Etica), τοπικοί φορείς και διάφορες ανεπίσημες οργανώσεις και κοινωνικά κινήματα.

**Εμβέλεια της περίπτωσης:** Αρχικά σε επίπεδο βιομηχανικό, στη συνέχεια σε κλαδικό επίπεδο (εθνικός αυτοκινητοβιομηχανικός τομέας)

**Πρόβλημα προς επίλυση:** Σταμάτημα συλλογικών απολύσεων, επαναλειτουργία της παραγωγικής μονάδας με οικολογικό τρόπο και με δημόσιο κεφάλαιο, και επαναπρόσληψη των εργαζομένων.

Αυτός ο αγώνας συνδέθηκε με έναν ευρύτερο αγώνα για μια κρατικά ελεγχόμενη, οικολογική βιομηχανική πολιτική βασισμένη στο δημόσιο κεφάλαιο, τον έλεγχο των εργαζομένων και την παραγωγή με στόχο την κοινωνική χρησιμότητα. Μεταξύ των διεκδικήσεων των εργαζομένων ήταν η θέσπιση ενός νόμου κατά της μετεγκατάστασης μονάδων, για να αποτραπούν

αθέμιτες πρακτικές από μεγάλες εταιρείες του κλάδου, όπως συνέβη στην περίπτωσή τους. Με αυτόν τον στόχο, η συλλογικότητα των εργαζομένων, υποστηριζόμενη από αλληλέγγυους δικηγόρους, συνέταξε ένα σχέδιο νόμου που παρουσιάστηκε στο κοινοβούλιο το 2021, αλλά απορρίφθηκε.

**Περιγραφή του τρόπου επίτευξης της λύσης:** Μετά το κλείσιμο της GKN στο Campi Bisenzio (Φλωρεντία) και την απόλυση όλων των εργαζομένων, οι εργαζόμενοι/ες αποφάσισαν να πάρουν τον έλεγχο στο εργοστάσιο και να δημιουργήσουν μια μόνιμη συνέλευση, με τη συμμετοχή και εργαζομένων αλλά και αλληλέγγυων. Η νίκη δύο εφέσεων για αντισυνδικαλιστική συμπεριφορά που στήριξε η Fiom εναντίον της εταιρείας επέτρεψε στους εργαζομένους να λαμβάνουν τους μισθούς τους αυτά τα τελευταία δύο χρόνια (αν και με σημαντικές καθυστερήσεις), ενώ παράλληλα ξεκίνησε μια διαδικασία βιομηχανικής μετατροπής από τα κάτω, υποστηριζόμενη από μέσα λαϊκής συμμετοχής. Οι διαπραγματεύσεις με την Περιφέρεια της Τοσκάνης για οικονομική και πολιτική υποστήριξη στη διαδικασία της μετατροπής συνεχίζονται ακόμη. Οι μορφές υποστήριξης του αγώνα ήταν πολύμορφες: διαδηλώσεις, συμβολικές ενέργειες, προσφυγές, συναντήσεις με θεσμούς, φεστιβάλ, πολιτιστικές παραγωγές, περιηγήσεις, crowdfunding, πρακτικές αλληλεγγύης και πολλά άλλα.

**Περιγραφή των αποτελεσμάτων και του αντίκτυπου:** Τα αποτελέσματα αυτού του αγώνα δεν είναι ακόμη οριστικά και οι κινητοποιήσεις των εργαζομένων είναι ακόμα σε εξέλιξη. Κάποιοι στόχοι δεν έχουν ακόμη επιτευχθεί, όπως η δημόσια παρέμβαση με έργα και κεφάλαιο για την επανέναρξη της παραγωγής και η έγκριση του νόμου κατά της μετεγκατάστασης μονάδων. Άλλοι στόχοι, όπως το σταμάτημα των απολύσεων, έχουν επιτευχθεί και επιτρέπουν τη συνέχιση του αγώνα.

Σε κάθε περίπτωση, το GKN μπορεί να θεωρηθεί ένα σημαντικό παράδειγμα επιτυχημένης πρακτικής λόγω του αντικτύπου που έφερε στην κοινωνία και στην εργασία. Παρόλο που υπάρχει έλλειψη συλλογικής διαπραγμάτευσης και αδύναμη κρατική παρέμβαση στο ζήτημα, η κινητοποίηση που προέκυψε γύρω από τον αγώνα ήταν πολύ σημαντική, καθώς τοποθέτησε

την εργασία και την ανάγκη για μια πιο ενεργή κρατική πολιτική στη συλλογική διαπραγματεύση πίσω στο κέντρο της πολιτικής συζήτησης, ενώ παράλληλα δημιούργησε ένα νέο φανταστικό όσον αφορά τις κοινωνικο-περιβαλλοντικές σχέσεις, τη μετάβαση από τα κάτω και την εργατική κουλτούρα.

## ΡΟΥΜΑΝΙΑ

### ΠΕΡΙΠΤΩΣΗ 1: Αύξηση μισθών και νέα συλλογική σύμβαση εργασίας στον κλάδο της Υγείας

**Χρονικό πλαίσιο:** Ιούνιος 2022 - Σεπτέμβριος 2023

**Οργανισμοί που εμπλέκονται:** Η κύρια οργάνωση είναι η Εθνική Ομοσπονδία SANITAS, που είναι μέλος της Εθνικής Συνομοσπονδίας Ελεύθερων Συνδικάτων της Ρουμανίας - Frăția (CNSRL-Frăția), και η συνεργαζόμενη οργάνωση είναι η Ομοσπονδία Αλληλεγγύης Υγείας της Ρουμανίας, της Συνομοσπονδίας «Cartel Alfa».

**Εμβέλεια της περίπτωσης:** Κλαδικό επίπεδο - Υγειονομικός Τομέας

**Πρόβλημα προς επίλυση:** Το σύστημα υγειονομικής περίθαλψης της Ρουμανίας αντιμετωπίζει χρόνιες ελλείψεις προσωπικού (κυρίως λόγω της μετανάστευσης ιατρικού προσωπικού προς τις χώρες της Δυτικής Ευρώπης) και υποχρηματοδότηση σε επίπεδο υποδομών, υπηρεσιών και μισθών για το ιατρικό και βοηθητικό προσωπικό. Το 80% των εργαζομένων στον τομέα της υγειονομικής περίθαλψης και της κοινωνικής πρόνοιας εργάζεται για λιγότερο από το εθνικό μέσο εισόδημα. Οι περισσότεροι από αυτούς λαμβάνουν μισθούς κοντά στο ύψος του κατώτατου μισθού. Η κατάσταση επιδεινώθηκε την τελευταία δεκαετία λόγω του παλαιού νόμου για τον κοινωνικό διάλογο (SDL 62/2011 - σε ισχύ μέχρι τον Δεκέμβριο του 2022), ο οποίος οδήγησε σε μείωση της συλλογικής διαπραγματευτικής

ισχύος των εργαζόμενων. Ωστόσο, ακόμη και κατά την περιοριστική περίοδο της πανδημίας, όταν οι αυξήσεις των μισθών πάγωσαν από την κυβέρνηση, η Ομοσπονδία SANITAS συνέχισε να αναδεικνύει αυτά τα ζητήματα, παλεύοντας για τα δικαιώματα των μελών της μέσω πολυάριθμων αιτήσεων στις τοπικές αρχές, απεργιών και μεγάλων διαδηλώσεων σε όλα τα επίπεδα (ενωτικό-κλαδικό, τοπικό, περιφερειακό, εθνικό). Το τρέχον νομοθετικό πλαίσιο για τον κοινωνικό διάλογο αναζωπύρωσε τις συλλογικές διαπραγματεύσεις σε όλα τα επίπεδα (συμπεριλαμβανομένων των κλαδικών και των εθνικών).

**Περιγραφή του τρόπου επίτευξης της λύσης:** Στις 15 Ιουνίου 2022, με 10.000 διαδηλωτές στους δρόμους, η Ομοσπονδία SANITAS ξεκίνησε μια σειρά από κινητοποιήσεις, συγκεντρώσεις, απεργίες, εντατικές διαπραγματεύσεις με πολιτικούς παράγοντες σε θέσεις λήψης αποφάσεων στην κυβέρνηση συνεργασίας (π.χ. με τον Πρωθυπουργό, τον Υπουργό Υγείας, το Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικής Προστασίας) και ξεκίνησε εργατικές διαμάχες στον δημόσιο τομέα υγείας και κοινωνικής πρόνοιας. Οι ενέργειες συνεχίστηκαν καθ' όλη τη διάρκεια του 2023. Στις 1 Φεβρουαρίου 2023 το Εθνικό Συμβούλιο της Ομοσπονδίας SANITAS αποφάσισε μια σειρά κινητοποιήσεων, με αιτήματα: Άμεση έναρξη κυβερνητικών διαπραγματεύσεων με τους κοινωνικούς εταίρους για το σχέδιο νέου νόμου που αφορά τους μισθούς του προσωπικού που πληρώνεται από δημόσιους πόρους, εξασφάλιση δίκαιης χρηματοδότησης για τους φορείς υγειονομικής και κοινωνικής πρόνοιας, αύξηση των μισθών των εργαζομένων στον τομέα της υγείας και της κοινωνικής πρόνοιας.

Από τις 6 έως τις 8 Φεβρουαρίου 2023, η SANITAS διοργάνωσε κινητοποιήσεις με περισσότερα από 2000 μέλη του συνδικάτου στην Πλατεία Νίκης μπροστά από την Κυβέρνηση, ακολουθούμενες από πορεία κατά μήκος της Πλατείας Νίκης, τα κύρια νοσοκομεία, τα ιδρύματα που είναι υπεύθυνα για την υγεία του πληθυσμού και μέχρι τα γραφεία των δύο κυβερνητικών κομμάτων - του Σοσιαλδημοκρατικού Κόμματος και του Εθνικού Φιλελεύθερου Κόμματος. Οι διαμαρτυρίες αφορούσαν τη μη συμμόρφωση με την υπάρχουσα νομοθεσία περί μισθών (Νόμος αριθ. 153/2017) στους δύο κλάδους. Επίσης, εκφράστηκαν ανησυχίες σχετικά με τη δέσμευ-

ση των αρχών στο Εθνικό Σχέδιο Ανάκαμψης και Ανθεκτικότητας για την αλλαγή της νομοθεσίας σχετικά με τους μισθούς του δημόσιου τομέα, συμπεριλαμβανομένων των επιδομάτων, χωρίς να έχουν ληφθεί υπόψιν οι ιδιαιτερότητες της εργασίας στους κλάδους της υγείας και της κοινωνικής πρόνοιας. Οι εκπρόσωποι της Ομοσπονδίας SANITAS έχουν επιβάλει τις διεκδικήσεις τους συμμετέχοντας σε διαπραγματεύσεις με τους κοινωνικούς εταίρους σχετικά με τον νέο νόμο περί μισθών του προσωπικού που πληρώνεται βάσει του συστήματος προϋπολογισμού. Επίσης, εξέφρασαν τη διαφωνία τους σχετικά με το πάγωμα των θέσεων εργασίας στο σύστημα υγείας και κοινωνικής πρόνοιας.

#### **Περιγραφή των αποτελεσμάτων και του αντίκτυπου:**

Μερικά από τα βασικά αποτελέσματα που επιτεύχθηκαν από την Ομοσπονδία SANITAS το 2023 είναι τα εξής:

1. Μάιος 2023 - η κυβέρνηση συμφώνησε να απελευθερώσει για προσλήψεις 14.000 θέσεις εργασίας στο σύστημα υγείας.
2. Στις 8 Ιουνίου 2023, η κυβέρνηση ενέκρινε την Επείγουσα Πράξη που αυξάνει όλους τους βασικούς μισθούς όλων των εργαζομένων που αναφέρονται στο Παράρτημα 2 του Νόμου 153/2017 στην Υγεία και την Κοινωνική Πρόνοια στο μέγιστο επίπεδο (επίπεδο 2022). Ως αποτέλεσμα των ενεργειών που λήφθηκαν και των συνεχών διαπραγματεύσεων με τις αρχές και την κυβέρνηση, η SANITAS κατάφερε να εξασφαλίσει αυξήσεις μισθών και επιδομάτων για όλες τις κατηγορίες των εκπροσωπούμενων εργαζομένων, οι οποίες έχουν εν μέρει αποκαταστήσει τις αδικίες των τελευταίων 5 ετών.
3. Από τις 29 Μαΐου, οι διαπραγματεύσεις για το σχέδιο του νέου νόμου για τους μισθούς των εργαζομένων που πληρώνονται βάσει του συστήματος προϋπολογισμού, επανεκκίνησαν στο Υπουργείο Εργασίας. Ταυτόχρονα, οι αρχές έχουν δεσμευτεί να αναθεωρήσουν τις ιεραρχίες του προσωπικού προκειμένου να εξαλείψουν τις ανισότητες και να προνοήσουν για την επανατοποθέτηση των νοσηλευτών στο μελλοντικό σύστημα. Η αναγνώριση του σημαντικού ρόλου των νοσηλευτών στη λειτουργία του δημό-

σιου συστήματος υγείας θα αντικατοπτρίζεται στο κυβερνητικό πρόγραμμα.

4. Οι αρχές βρήκαν οικονομικούς πόρους που διατέθηκαν για την πληρωμή κουπονιών διακοπών για όλους τους εργαζόμενους στο σύστημα υγείας.
5. Στις 5 Σεπτεμβρίου 2023 η Ομοσπονδία SANITAS υπέγραψε τη νέα συλλογική σύμβαση εργασίας για τον δημόσιο τομέα υγείας που καλύπτει την περίοδο 2023-2025. Η νέα ΣΣΕ τέθηκε σε ισχύ στις 11.09.2023.
6. Ξεκίνησαν διαπραγματεύσεις με τις αρχές για μια νέα συλλογική σύμβαση εργασίας στον τομέα της κοινωνικής πρόνοιας (τα τελευταία 15 χρόνια δεν υπήρξε ΣΣΕ σε αυτό το επίπεδο).

## **ΠΕΡΙΠΤΩΣΗ 2: Αυξημένοι μισθοί και νέα συλλογική σύμβαση εργασίας στον κλάδο της προ-Πανεπιστημιακής εκπαίδευσης**

**Χρονικό πλαίσιο:** Δεκέμβριος 2021 - Ιούλιος 2023

**Οργανισμοί που εμπλέκονται:** Ομοσπονδία Ελεύθερων Συνδικάτων στην Εκπαίδευση (FSLI) και Ομοσπονδία Συνδικάτων Εκπαίδευσης SPIRU HARET (FSE - SPIRU HARET), Ομοσπονδία ALMA MATER

**Εμβέλεια της περίπτωσης:** Κλαδικό επίπεδο - Εκπαίδευση

**Πρόβλημα προς επίλυση:** Μετά από πολλές διαδηλώσεις και αποτυχημένες διαπραγματεύσεις με κυβερνητικούς εκπροσώπους τα τελευταία τρία χρόνια, η Ομοσπονδία Συνδικάτων Εκπαίδευσης SPIRU HARET (FSE - SPIRU HARET) της Εθνικής Συνομοσπονδίας Ελεύθερων Συνδικάτων της Ρουμανίας - Frăția (CNSLR-Frăția), η Ομοσπονδία Ελεύθερων Συνδικάτων στην Εκπαίδευση (FSLI) της Συνομοσπονδίας Δημοκρατικών Συνδικάτων της Ρουμανίας (CSDR) και η Ομοσπονδία Συνδικάτων ALMA MATER (FNS

„Alma Mater”) ξεκίνησαν μια σειρά μεγάλων εθνικών κινητοποιήσεων στις 10 Μαΐου 2023, οι οποίες διήρκησαν περισσότερο από ένα μήνα. Δεκάδες χιλιάδες μέλη συμμετείχαν σε διαδηλώσεις, προειδοποιητικές απεργίες και σε μια εθνική γενική απεργία. Οι δάσκαλοι ζητούσαν δίκαιες αυξήσεις μισθών και επιδόματα για όλο το διδακτικό και μη διδακτικό προσωπικό στον τομέα της εκπαίδευσης. Τα εκπαιδευτικά συνδικάτα ζήτησαν επίσης αυξημένες επενδύσεις στην εκπαίδευση (εξοπλισμός και υποδομές) για τη βελτίωση της ποιότητας της εκπαίδευσης. Παρά τις υποσχέσεις των πολιτικών ιθυνόντων, ο τομέας της εκπαίδευσης βρίσκεται σε κατάσταση υποχρηματοδότησης για πολλά χρόνια.

### **Περιγραφή του τρόπου επίτευξης της λύσης:**

Τα τελευταία τρία χρόνια, οι συνδικαλιστικές οργανώσεις της εκπαίδευσης ανέλαβαν μια σειρά δράσεων για να επιστήσουν την προσοχή των κυβερνήσεων στα επείγοντα προβλήματα του εκπαιδευτικού κλάδου:

- 6 Δεκεμβρίου 2021 - 163.000 αναφορές από εργαζόμενους στον κλάδο της εκπαίδευσης υποβλήθηκαν στο Γραφείο Καταχώρησης της Κυβέρνησης, απαιτώντας έκτακτη αύξηση μισθών.
- 20 - 22 Δεκεμβρίου 2021 - διαμαρτυρίες έξω από τα κεντρικά γραφεία της Ρουμανικής Κυβέρνησης.
- 3 Ιανουαρίου 2022 - διαμαρτυρίες έξω από το κτίριο της Ρουμανικής Κυβέρνησης.
- 19 Ιανουαρίου 2022 - δίωρη προειδοποιητική απεργία.
- 25 Μαΐου 2022 - διαμαρτυρία στην Πλατεία Νίκης.
- 1 Φεβρουαρίου 2023 - διαμαρτυρίες έξω από τη Ρουμανική Κυβέρνηση.
- 21 Φεβρουαρίου 2023 - τα εκπαιδευτικά συνδικάτα ανακοινώνουν, μέσω δελτίου τύπου, ότι θα ξεκινήσουν γενική απεργία.
- 29 Μαρτίου 2023 - διαμαρτυρίες έξω από τη Ρουμανική Κυβέρνηση.
- 25 - 26 Απριλίου 2023 - διαμαρτυρίες έξω από τη Ρουμανική Κυβέρνηση.
- 10 Μαΐου 2023 - πορεία διαμαρτυρίας με τη συμμετοχή περισσότερων από 15.000 εργα-

ζομένων στην εκπαίδευση.

- 17 Μαΐου 2023 - δίωρη προειδοποιητική απεργία. Οι δάσκαλοι ανέστειλαν τη δουλειά τους για δύο ώρες, από τις 11.00 έως τις 13.00.
- 22 Μαΐου 2023 - οι δάσκαλοι από όλη τη χώρα σταματούν να εργάζονται και ξεκινούν γενική απεργία και μεγάλες πορείες διαμαρτυρίας σε όλη τη χώρα μέχρι τις 12 Ιουνίου.

Πολλοί γύροι διαπραγματεύσεων με τους εκπροσώπους της κυβέρνησης απέτυχαν να ικανοποιήσουν τις απαιτήσεις των διαμαρτυρόμενων. Η απεργία των δασκάλων έληξε με τη δημοσίευση στην Επίσημη Εφημερίδα της Κυβέρνησης της Έκτακτης Οδηγίας 57/2023, η οποία προβλέπει την ικανοποίηση των αιτημάτων των εργαζόμενων στην εκπαίδευση, κατόπιν διαπραγμάτευσης της Κυβέρνησης με τις συνδικαλιστικές ομοσπονδίες.

### **Περιγραφή των αποτελεσμάτων και του αντικτύπου:**

Μετά την εθνική γενική απεργία, που συσπείρωσε περισσότερους από 150.000 εργαζόμενους στους δρόμους στο τέλος του Μαΐου 2023, καθιερώθηκαν αυξήσεις μισθών με άμεση ισχύ. Ένας δάσκαλος στην αρχή της καριέρας του θα λαμβάνει καθαρό μισθό 3.157 λεί/637 ευρώ (μικτός μισθός 5.400 λεί) από τον Ιούνιο, γεγονός που σηματοδοτεί μια αύξηση της τάξης του 31,7%. Επιπλέον, οι ηγέτες του κυβερνώντος συνασπισμού υποσχέθηκαν ότι το 2024 θα δώσουν στους δασκάλους περαιτέρω αύξηση 25% σε δύο στάδια: 20% τον Ιανουάριο και 5% τον Αύγουστο.

Στις 12 Ιουνίου 2023, η Έκτακτη Οδηγία 57/2023 δημοσιεύτηκε στην Επίσημη Εφημερίδα, ορίζοντας τις διαπραγματευθείσες αυξήσεις μισθών για τους δασκάλους (προ-πανεπιστημιακού και πανεπιστημιακού επιπέδου) που εγκρίθηκαν από την Κυβέρνηση, συμπεριλαμβανομένων των κλιμάκων με κάθε βασικό μισθό ανάλογα με τη θέση, την εμπειρία και τον βαθμό διδασκαλίας, που ισχύουν από την 1η Ιουνίου 2023.

Κουπόνια 1500 λεί για το διδακτικό και βοηθητικό προσωπικό και 500 λεί για το μη διδακτικό προσωπικό θα χορηγούνται ετησίως από ευρω-



παϊκά κονδύλια μέχρι το 2027.

Στις 5 Ιουλίου 2023 - η FSLI και η FSE Spiru Haret υπέγραψαν με το Υπουργείο Παιδείας νέα Συλλογική Σύμβαση Εργασίας για τον κλάδο της προ-Πανεπιστημιακής Εκπαίδευσης, που καλύπτει την περίοδο 2023-2025.

## ΚΡΟΑΤΙΑ

### ΠΕΡΙΠΤΩΣΗ 1: Η πρώτη συλλογική σύμβαση εργασίας στην εταιρεία κοινής ωφέλειας Čistoća Varazdin

**Χρονικό πλαίσιο:** 2022 - 2023

**Οργανισμοί που εμπλέκονται:** Περιφερειακό Βιομηχανικό Συνδικάτο, Ανεξάρτητο Συνδικάτο Εργαζομένων σε Κοινωφελείς και Συναφείς Επιχειρήσεις

**Εμβέλεια της περίπτωσης:** Επιχειρησιακό επίπεδο

**Πρόβλημα προς επίλυση:** Χαμηλοί μισθοί και περιορισμένος αριθμός ημερών αδειας

**Περιγραφή του τρόπου επίτευξης της λύσης:** Η αύξηση του κόστους διαβίωσης μείωσε το πραγματικό εισόδημα των εργαζομένων στην αποκομιδή απορριμμάτων, οι οποίοι αποτελούν τον βασικό κορμό του Περιφερειακού Βιομηχανικού Συνδικάτου (RIS). Η κακή κατάσταση του εξοπλισμού και οι συνεχείς βλάβες στα φορτηγά δημιούργησαν δυσарέσκεια μεταξύ των εργαζομένων, καθώς και ελλείψεις, γεγονός που αύξησε την πίεση στους υπάρχοντες εργαζομένους. Η RIS, έχοντας τη μεγαλύτερη συμμετοχή εργαζομένων, συμφώνησε με την μικρότερη σε μέγεθος Ανεξάρτητη Ένωση Εργαζομένων σε Κοινωφελείς και Συναφείς Επιχειρήσεις, η οποία εκπροσωπεί κυρίως το διοικητικό προσωπικό, να ξεκινήσει τη διαδικασία συλλογικής διαπραγμάτευσης με τη διοίκηση της εταιρείας ώστε να αντιμετωπιστούν τα προβλήματα των εργαζομένων. Η πρόταση συντάχθηκε από την

RIS και συμφωνήθηκε από όλα τα μέλη και το συνεργαζόμενο σωματείο. Η διοίκηση συμφώνησε να διαπραγματευτεί, αλλά η διαδικασία καθυστέρησε. Οι εκπρόσωποι της RIS πραγματοποίησαν τακτικές συναντήσεις με τα μέλη για να τα ενημερώνουν για την πρόοδο των διαπραγματεύσεων, ζητώντας την γνώμη τους και την υποστήριξή τους για τις προτάσεις. Οι διαπραγματεύσεις ήταν σκληρές και κάποια στιγμή φάνηκαν να έχουν κολλήσει. Τότε η RIS ξεκίνησε διαδικασία μεσολάβησης, η οποία είναι απαραίτητη προϋπόθεση για την οργάνωση απεργίας. Κατά τη διάρκεια της μεσολάβησης, τα συνδικάτα και η διοίκηση βρήκαν κοινό έδαφος και κατέληξαν σε συμβιβασμό, υπογράφοντας την πρώτη συλλογική σύμβαση μετά από 1,5 χρόνο διαπραγματεύσεων.

**Περιγραφή των αποτελεσμάτων και του αντίκτυπου:** Δημιουργήθηκε μια νέα συστηματοποίηση των θέσεων εργασίας με ρήτρα που εξασφαλίζει την αυτόματη αύξηση του βασικού μισθού μαζί με τον ελάχιστο μισθό που καθορίζεται ετησίως από την κυβέρνηση. Με την αύξηση του ελάχιστου μισθού για το 2024 κατά 20%, μαζί με την αύξηση που δόθηκε στους εργαζομένους όταν υπογράφηκε η συμφωνία τον Νοέμβριο του 2023, ο καθαρός μισθός των εργαζομένων αυξήθηκε κατά 20 - 30% σε σύγκριση με τον μισθό πριν την υπογραφή της συμφωνίας. Ο αριθμός των ημερών άδειας μετ' αποδοχών αυξήθηκε σημαντικά. Άλλες σημαντικές βελτιώσεις περιλαμβάνουν την αύξηση των επιδομάτων μισθού, των αποζημιώσεων απόλυσης και των αδειών με αποδοχές για προσωπικούς σκοπούς.

# ΓΑΛΛΙΑ

## ΠΕΡΙΠΤΩΣΗ 1: Το “Ségur de la santé” - συλλογική σύμβαση στον δημόσιο νοσοκομειακό κλάδο κατά τη διάρκεια του COVID

**Χρονικό πλαίσιο:** 2018 - 2023

**Οργανισμοί που εμπλέκονται:** Συνδικάτα μη ιατρικών επαγγελματιών (FO, CFDT, UNSA) και οργανώσεις ιατρικών επαγγελματιών (INPH, SNAP-HP, CMH) μαζί το Υπουργείο Υγείας (ως δημόσιος εργοδότης)

**Εμβέλεια της περίπτωσης:** Κλαδικό και τοπικό επίπεδο

**Πρόβλημα προς επίλυση:** Ανατροπή της προηγούμενης συνθήκης υποχρηματοδότησης του γαλλικού δημόσιου νοσοκομειακού κλάδου, συμπεριλαμβανομένου του παγώματος των αμοιβών στις γαλλικές δημόσιες υπηρεσίες, το οποίο οδήγησε σε σημαντική μείωση των πραγματικών μισθών. Διασφάλιση της ελκυστικότητας του δημόσιου νοσοκομειακού κλάδου, συμπεριλαμβανομένων των ιατρικών και μη ιατρικών επαγγελματιών, προκειμένου να αντιμετωπιστεί η αυξανόμενη έλλειψη εργατικού δυναμικού.

**Περιγραφή του τρόπου επίτευξης της λύσης:** Τα γαλλικά συνδικάτα έχουν πραγματοποιήσει σημαντικές κινητοποιήσεις, συμπεριλαμβανομένων απεργιών και διαδηλώσεων από το 2018, για να καταγγείλουν τη συνεχή υποβάθμιση των συνθηκών εργασίας και την απώλεια αγοραστικής δύναμης στον γαλλικό δημόσιο νοσοκομειακό κλάδο και σε όλα τα επαγγέλματα που συμπεριλαμβάνει. Η διαδήλωση του Σεπτεμβρίου 2019 κατά του νομοσχεδίου για την συνταξιοδοτική μεταρρύθμιση αναζωογόνησε τις συνδικαλιστικές κινητοποιήσεις στον δημόσιο νοσοκομειακό κλάδο, αναδεικνύοντας τις δύσκολες συνθήκες εργασίας και τις εργασιακές επιβαρύνσεις σε πολλά επαγγέλματα του κλάδου. Η πανδημία COVID-19 πυροδότησε περαιτέρω

κινητοποιήσεις, οδηγώντας στην συγκρότηση της πρωτοβουλίας «Ségur de la santé», μιας διαδικασίας διαβούλευσης με τα κλαδικά συνδικάτα από τον Μάιο του 2020, η οποία οδήγησε σε μια κλαδική συλλογική σύμβαση και ένα νέο επενδυτικό σχέδιο στον κλάδο που υποστηρίζεται επίσης από το γαλλικό Σχέδιο Ανάκαμψης, χρηματοδοτούμενο από το Next Generation EU, το σχέδιο ανάκαμψης της ΕΕ.

**Περιγραφή των αποτελεσμάτων και του αντίκτυπου:**

Οι συμφωνίες του Ségur de la Santé προβλέπουν: α) 7,6 δισεκατομμύρια ευρώ ετησίως για αυξήσεις μισθών σε όλα τα μη ιατρικά επαγγέλματα σε υγειονομικά και κοινωνικο-ιατρικά ιδρύματα στον δημόσιο ή ιδιωτικό τομέα β) Πρόσληψη 15.000 εργαζομένων και γ) 450 εκατομμύρια ευρώ ετησίως που προορίζονται στην ενίσχυση της ελκυστικότητας του δημόσιου νοσοκομείου για τους νοσοκομειακούς γιατρούς.

Το επενδυτικό σχέδιο περιλαμβάνει:

1. 19 δισεκατομμύρια ευρώ επενδύσεις στο σύστημα υγείας για τη βελτίωση της φροντίδας των ασθενών και της καθημερινότητας των φροντιστών.
2. 8,2 δισεκατομμύρια ευρώ ετησίως για την αναβάθμιση των επαγγελματιών των υγειονομικών δομών και των γηροκομείων, και για την αναγνώριση της προσφοράς των φροντιστών στο σύστημα υγείας.
3. 15.000 προσλήψεις στα δημόσια νοσοκομεία.
4. Επιτάχυνση της εξόδου από την αμοιβή ανά υπηρεσία και εστίαση στην ποιότητα της φροντίδας.
5. Χρηματοδότηση του ανοίγματος/επαναλειτουργίας 4.000 «κατά παραγγελία» κλινών.
6. Τερματισμός του ενοικιαζόμενου/προσωρινού ιατρικού προσωπικού στο δημόσιο νοσοκομείο.
7. Ανάδειξη των νοσοκομειακών υπηρεσιών ώστε να έχουν τη θέση που τους αρμόζει στις δομές υγείας.
8. Εκπαίδευση περισσότερων φροντιστών σε παραϊατρικές ειδικότητες ώστε να διαχειρί-

ζονται καλύτερα τους ασθενείς.

9. Διευκόλυνση της πρόσβασης σε μη προγραμματισμένη φροντίδα και συντονισμένη άσκηση.
10. Ανάπτυξη της τηλεϊατρικής βάσει των δυνατοτήτων της πανδημικής κρίσης ώστε να διευκολυνθεί η καλύτερη παροχή φροντίδας.
11. Παροχή μέσων και διευκολύνσεων στις περιφέρειες ώστε να επενδύσουν στις δομές υγείας προς όφελος των κατοίκων τους.
12. Ανάδειξη των ανισοτήτων στην υγεία.

Αυτές οι συμφωνίες χρησιμεύουν τώρα ως βάση για την διεκδίκηση ισχυρότερων συλλογικών συμβάσεων σε τοπικό επίπεδο στον δημόσιο τομέα υγείας, αλλά και στον ιδιωτικό τομέα υγείας, για ιατρικά, παραϊατρικά και μη ιατρικά επαγγέλματα. Αυτές οι συμφωνίες ήδη λειτουργούν ως ασπίδα ενάντια σε περαιτέρω περικοπές στα δημόσια νοσοκομεία. Εντούτοις, είναι δύσκολο να ανακάμψει πλήρως η δυναμική του «Séjour de la santé» στα μετα-πανδημικά χρόνια και περαιτέρω προκλήσεις ενδέχεται να προκύψουν.

## ΠΕΡΙΠΤΩΣΗ 2: Δημιουργία του Ανώτατου Συμβουλίου Αμοιβών, Απασχόλησης και Παραγωγικότητας

**Χρονικό πλαίσιο:** Μάρτιος 2024 - σε εξέλιξη

**Οργανισμοί που εμπλέκονται:** Ένας εκπρόσωπος για κάθε Γάλλο κοινωνικό εταίρο, με τις τρεις αντιπροσωπευτικές εργοδοτικές οργανώσεις (MEDEF, CPME, U2P) και τα 5 αντιπροσωπευτικά συνδικάτα (CFDT, CGT, FO, CFE-CGC, CFTC), με έξι ειδήμονες και οκτώ εκπροσώπους δημόσιων διοικήσεων.

**Εμβέλεια της περίπτωσης:** Εθνικό, κλαδικό και επιχειρησιακό επίπεδο

**Πρόβλημα προς επίλυση:**

1. Αυξανόμενο ποσοστό εργαζομένων που

λαμβάνουν μισθό στο επίπεδο του νομοθετημένου κατώτατου μισθού, κυρίως γυναίκες.

2. Χαμηλή δυναμική της συλλογικής διαπραγμάτευσης για τους βασικούς μισθούς σε κλαδικό επίπεδο.
3. Ενσωμάτωση της οδηγίας (ΕΕ) 2022/2041 για επαρκείς κατώτατους μισθούς στην ΕΕ.

### Περιγραφή του τρόπου επίτευξης της λύσης:

Τα συνδικάτα άσκησαν συνεχή πίεση στην γαλλική κυβέρνηση και τους εργοδότες σε κάθε επίπεδο σχετικά με το ζήτημα της αγοραστικής δύναμης των μισθών, στο πλαίσιο της κρίσης ακρίβειας το 2023. Αυτή η πίεση ασκήθηκε μέσω των μέσων μαζικής ενημέρωσης, μέσω κοινωνικού διαλόγου σε εθνικό και κλαδικό επίπεδο, σε επιχειρήσεις μέσω συλλογικών διαπραγματεύσεων ή μέσω απεργιών και κινητοποιήσεων, καθώς και στο πλαίσιο της συλλογικής καμπάνιας των συνδικάτων κατά της επιστροφής στη λιτότητα και της κρίσης της ακρίβειας, η οποία υποστηρίχθηκε από την Ευρωπαϊκή Συνομοσπονδία Συνδικάτων, οδηγώντας σε πανευρωπαϊκή διαδήλωση στις 12 Οκτωβρίου 2023.

### Περιγραφή των αποτελεσμάτων και του αντίκτυπου:

Το κύριο αποτέλεσμα αυτής της διαδικασίας άσκησης πίεσης ήταν η διοργάνωση μιας εθνικής κοινωνικής συνδιάσκεψης στις 16 Οκτωβρίου 2023 σχετικά με τους μισθούς, ώστε να συζητηθεί από κοινού με τους κοινωνικούς εταίρους η συνεχής τάση συγκέντρωσης των χαμηλόμισθων εργαζομένων σε επίπεδα μισθών που τείνουν στον νομοθετημένο κατώτατο μισθό, η χαμηλή δυναμική των συλλογικών διαπραγματεύσεων για το ύψος των μισθών σε κλαδικό και επιχειρησιακό επίπεδο, καθώς και η σύνδεση μεταξύ του καθορισμού των μισθών και των ενεργών πολιτικών για την αγορά εργασίας. Αυτή η εθνική κοινωνική συνδιάσκεψη οδήγησε σε ορισμένες προτάσεις για τους μισθούς, συμπεριλαμβανομένων πιθανών κοινωνικών όρων για τις κρατικές ενισχύσεις σε εταιρείες που ωφελούνται από απαλλαγές κοινωνικών εισφορών. Μήνες μετά από αυτήν την πρόταση, η γαλλική κυβέρνηση ανακοίνωσε τη δημιουργία ενός νέου φορέα εθνικού κοινωνικού διαλόγου για τους μισθούς, την απασχόληση και την

παραγωγικότητα, προκειμένου να συνεχιστεί η επεξεργασία των συμπερασμάτων της εθνικής κοινωνικής συνδιάσκεψης της 16ης Οκτωβρίου 2023. Η ενσωμάτωση της οδηγίας της ΕΕ για τους κατώτατους μισθούς σε εθνικό επίπεδο θα μπορούσε επίσης να αποφασιστεί στα πλαίσια αυτού του νέου φορέα, αλλά οι πρώτες συζητήσεις για την ενσωμάτωση δείχνουν πως ο ρόλος του φορέα είναι ανύπαρκτος προς το παρόν σε αυτή τη διαδικασία. Είναι επίσης ασαφές σε αυτό το στάδιο πώς θα λειτουργήσει αυτός ο νέος φορέας σε σχέση με την κύρια εθνική δομή κοινωνικού διαλόγου αναφορικά με την απασχόληση, την επαγγελματική εκπαίδευση και τους μισθούς (CNNCEFP).

### ΠΕΡΙΠΤΩΣΗ 3: Νέα συλλογική σύμβαση εργασίας στον μεταλλουργικό κλάδο

**Χρονικό πλαίσιο:** 2016 - σε εξέλιξη

**Οργανισμοί που εμπλέκονται:** Γαλλικά αντιπροσωπευτικά συνδικάτα στον μεταλλουργικό κλάδο (FO, CFDT, CFE-CGC) και η κύρια αντιπροσωπευτική εργοδοτική οργάνωση στον μεταλλουργικό κλάδο (UIMM).

**Εμβέλεια της περίπτωσης:** Κλαδικό και επιχειρησιακό επίπεδο

**Πρόβλημα προς επίλυση:**

Διασφάλιση της ελκυστικότητας των θέσεων εργασίας στον μεταλλουργικό κλάδο σε σχέση με τις αυξανόμενες ελλείψεις εργατικού δυναμικού και τις μη αντιστοιχούμενες δεξιότητες.

Διασφάλιση δίκαιης μετάβασης στον μεταλλουργικό κλάδο προκειμένου να μετριαστεί ο αντίκτυπος των πράσινων και ψηφιακών μεταβάσεων στις συνθήκες εργασίας και απασχόλησης στον κλάδο.

Ανταπόκριση στο αυξανόμενο κόστος ζωής που βιώνουν οι εργαζόμενοι στον μεταλλουργικό κλάδο.

**Περιγραφή του τρόπου επίτευξης της λύσης:**

Τα συνδικάτα χρειάστηκαν περισσότερα από έξι χρόνια για να διαπραγματευτούν αυτή τη νέα συλλογική σύμβαση εργασίας στην μεταλλουργία. Η ΣΣΕ τροποποιήθηκε τέσσερις φορές από την υπογραφή της στις 7 Φεβρουαρίου 2022: τον Ιούλιο 2022, τον Σεπτέμβριο 2022, τον Ιούλιο 2023 και τον Νοέμβριο 2023. Ωστόσο, είναι αποτέλεσμα συνεχούς και σχετικά αποτελεσματικού κοινωνικού διαλόγου στον κλάδο, που οφείλεται τόσο στον θετικό αλλά και ρεαλιστικό κοινωνικό διάλογο που λαμβάνει χώρα σε ευρωπαϊκό επίπεδο, αλλά και εντός των δομών εθνικού κοινωνικού διαλόγου στη βιομηχανία (CNI). Η πανδημία COVID-19 συνέβαλε επίσης στο να αναδειχθεί ένας βαθμός υπευθυνότητας και συντονισμού μεταξύ των κοινωνικών εταίρων με άλλες συμφωνίες σχετικά με την αντιμετώπιση της υγειονομικής κρίσης, την εφαρμογή της άσκησης των συνδικαλιστικών δικαιωμάτων των σωματείων και των εργαζομένων, καθώς και την εφαρμογή πρακτικών τηλεργασίας και του δικαιώματος αποσύνδεσης. Η ολοκλήρωση αυτής της νέας συλλογικής σύμβασης διεξάγεται επίσης σε ένα πλαίσιο θετικού κοινωνικού διαλόγου μεταξύ των κοινωνικών εταίρων σε διακλαδικό επίπεδο μετά την πανδημία.

**Περιγραφή των αποτελεσμάτων και του αντίκτυπου:**

Αυτή η νέα σύμβαση τίθεται σε ισχύ από την 1η Ιανουαρίου 2024. Εδραιώνει και ανανεώνει τις βασικές αρχές στον κλάδο σε σχέση με την απασχόληση, την επαγγελματική κατάρτιση, τις συνθήκες εργασίας, την αναπηρία και την επαγγελματική ισότητα. Επίσης, επανεπιβεβαιώνει και ανανεώνει τους κανόνες ρύθμισης του κοινωνικού διαλόγου στον κλάδο και ορίζει τη δημιουργία παραταξιακών φορέων για την απασχόληση και την επαγγελματική κατάρτιση σε κλαδικό επίπεδο, καθώς και σε περιφερειακό και τοπικό επίπεδο. Επίσης, ορίζει ένα γενικό πλαίσιο για τη συλλογική διαπραγμάτευση και τον κοινωνικό διάλογο σε επιχειρησιακό επίπεδο, επαναφέροντας την αρχή της εύνοιας. Υπενθυμίζει και ανανεώνει τους κανόνες για τις συμβάσεις εργασίας, τις κατηγοριοποιήσεις των επαγγελματιών, τον χρόνο εργασίας, τις αμοιβές και την επικουρική κοινωνική προστασία. Η κύρια πρόκληση είναι να εξασφαλιστεί η αποτελεσματική εφαρμογή της νέας σύμβασης σε κάθε επιχείρηση στον μεταλλουργικό κλάδο σε ολόκληρη

τη Γαλλία, ειδικά όσον αφορά τις αποδοχές, τη στιγμή που οι εργαζόμενοι συνεχίζουν να παλεύουν για την αντιμετώπιση της κρίσης ακρίβειας και του αυξάνομενου κόστους ζωής.

**Αυτός ο Χάρτης των Επιτυχημένων Πρακτικών Συλλογικής Διαπραγμάτευσης συντάχθηκε από τις Ερευνητικές Ομάδες στις χώρες-εταίρους:**

Ivaylo Dinev- ISTURET/CITUB

Violeta Ivanova - ISTURET/CITUB

Rositsa Makelova - ISTURET/CITUB

Tsvetomila Sabcheva - 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

**Συντομογραφίες:**

ΣΣΕ - Συλλογική Σύμβαση Εργασίας

ΚΣΣΕ - Κλαδική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας

ΕΣΣΕ - Εθνική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας

ΣΕ - Συνδικαλιστικός Σύλλογος

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 Ouvriere

## 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

Η αποκλειστική ευθύνη αυτού του εγγράφου ανήκει στους συγγραφείς και η Ευρωπαϊκή Επιτροπή δεν ευθύνεται για οποιαδήποτε χρήση των πληροφοριών που περιέχονται εδώ.



ImproCollBar