

ΚΟΙΝΩΝΙΚΟΣ ΔΙΑΛΟΓΟΣ ΚΑΙ ΕΡΓΑΤΙΚΕΣ  
ΚΙΝΗΤΟΠΟΙΗΣΕΙΣ:  
ΣΥΓΚΡΙΣΗ ΤΩΝ ΣΥΛΛΟΓΙΚΩΝ  
ΔΙΑΠΡΑΓΜΑΤΕΥΣΕΩΝ ΣΤΗΝ ΕΥΡΩΠΗ

# ΤΕΛΙΚΗ ΣΥΓΚΡΙΤΙΚΗ ΕΚΘΕΣΗ



co-funded by EU

Το έργο υλοποιείται με τη χρηματοδοτική υποστήριξη της Γενικής Διεύθυνσης για την Απασχόληση, τις Κοινωνικές Υποθέσεις και την Ένταξη της Ευρωπαϊκής Επιτροπής, SOCPL-2021-IND-REL.

Βελτίωση των Συλλογικών Διαπραγματεύσεων στην Ευρωπαϊκή Ένωση. Σύγκριση διαφορετικών καθεστώτων εργασιακών σχέσεων – ImproCollBar – 101052292

ΚΟΙΝΩΝΙΚΟΣ ΔΙΑΛΟΓΟΣ ΚΑΙ ΕΡΓΑΤΙΚΕΣ  
ΚΙΝΗΤΟΠΟΙΗΣΕΙΣ:  
ΣΥΓΚΡΙΣΗ ΤΩΝ ΣΥΛΛΟΓΙΚΩΝ  
ΔΙΑΠΡΑΓΜΑΤΕΥΣΕΩΝ ΣΤΗΝ ΕΥΡΩΠΗ

# ΤΕΛΙΚΗ ΣΥΓΚΡΙΤΙΚΗ ΕΚΘΕΣΗ

Το έργο υλοποιείται με τη χρηματοδοτική υποστήριξη της Γενικής Διεύθυνσης για την Απασχόληση, τις Κοινωνικές Υποθέσεις και την Ένταξη της Ευρωπαϊκής Επιτροπής, SOCPL-2021-IND-REL.

---

Οι απόψεις και οι γνώμες που εκφράζονται είναι αποκλειστικά των συγγραφέων και δεν αντικατοπτρίζουν απαραίτητα εκείνες της Ευρωπαϊκής Ένωσης (EC – DG Απασχόλησης, Κοινωνικών Υποθέσεων και Ένταξης). Ούτε η Ευρωπαϊκή Ένωση ούτε η αναθέτουσα αρχή μπορούν να θεωρηθούν υπεύθυνες για αυτές.

## ΣΥΓΓΡΑΦΕΙΣ:

**Ivaylo Dinev** - ISTURET/CITUB/ZOIS, Bulgaria

**Rositsa Makelova** - ISTURET/CITUB, Bulgaria

**Violeta Ivanova** - ISTURET/CITUB, Bulgaria

**Ekaterina Ribarova** - ISTURET/CITUB, Bulgaria

**Tsvetomila Ivanova** - ISTURET/CITUB, Bulgaria

**Todor Kapitanov** - CITUB, Bulgaria

**Ivanina Yankova** - CITUB, Bulgaria

**Noah Vangeel** - HIVA - KU Leuven, Belgium

**Karolien Lenaerts** - HIVA - KU Leuven, Belgium

**Sem Vandekerckhove** - HIVA - KU Leuven, Belgium

**Christina Korkontzelou** - Panteion University of Social and Political Sciences, Greece

**Dimitra Kofti** - Panteion University of Social and Political Sciences, Greece

**Massimiliano Andretta** - University of Pisa, Italy

**Paola Imperatore** - University of Pisa, Italy

**Gabriela Negoita** - CNSLR-FRATIA, Romania

**Ciprian Panzaru** - CNSLR-FRATIA, Romania

**Jakov Kolak** - Organisation for Workers' Initiative and Democratization (OWID), Croatia

**Marko Lucić** - Organisation for Workers' Initiative and Democratization (OWID), Croatia

**Romain Lasserre** - Force Ouvrière (FO), France

**Kevin P O'Kelly** - IDEAS Institute, Ireland

## ΓΕΝΙΚΗ ΕΚΔΟΣΗ:

**Ina Atanasova** - CITUB

**Ivaylo Dinev** - ISTURET/CITUB/ZOIS

Αυτή η δημοσίευση μπορεί να ληφθεί από:

<https://improcollbar.eu/>

**Σόφια, Ιούνιος 2024**



# ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

<b>Περίληψη</b>	<b>5</b>
<b>Το πλαίσιο της έρευνας: Θεωρία και Μέθοδοι</b>	<b>9</b>
<b>Ευρήματα</b>	<b>22</b>
<b>Βέλγιο</b>	<b>22</b>
1. Συλλογικές διαπραγματεύσεις στο Βέλγιο	22
2. Πηγές ισχύος των βελγικών συνδικάτων	22
3. Κινητοποιήσεις των συνδικάτων κατά την πρόσφατη περίοδο	25
4. Ποιοτικά ευρήματα	27
5. Σύνοψη	29
<b>Βουλγαρία</b>	<b>31</b>
1. Συλλογικές διαπραγματεύσεις στη Βουλγαρία	31
2. Πόροι ισχύος των βουλγαρικών συνδικάτων	31
3. Κινητοποιήσεις των συνδικάτων κατά την πρόσφατη περίοδο	34
4. Ποιοτικά ευρήματα	37
5. Περίληψη	39
<b>Ελλάδα</b>	<b>41</b>
1. Συλλογικές διαπραγματεύσεις στην Ελλάδα	41
2. Πόροι ισχύος των ελληνικών συνδικάτων	42
3. Κινητοποιήσεις των συνδικάτων κατά την πρόσφατη περίοδο	45
4. Ποιοτικά ευρήματα	48
5. Περίληψη	52
<b>Ιταλία</b>	<b>54</b>
1. Οι συλλογικές διαπραγματεύσεις στην Ιταλία	54
2. Πηγές Ισχύος των Ιταλικών Συνδικάτων	55
3. Κινητοποιήσεις των συνδικάτων κατά την πρόσφατη περίοδο	59
4. Ποιοτικά ευρήματα	63
5. Σύνοψη	66

<b>Ρουμανία</b>	<b>68</b>
1. Οι συλλογικές διαπραγματεύσεις στη Ρουμανία	68
2. Πόροι ισχύος των συνδικάτων της Ρουμανίας	68
3. Οι κινητοποιήσεις των συνδικάτων κατά την πρόσφατη περίοδο	72
4. Ποιοτικά ευρήματα	74
5. Σύνοψη	76
<b>Κροατία</b>	<b>78</b>
1. Συλλογικές διαπραγματεύσεις και συνδικάτα στην Κροατία	78
2. Οι πόροι ισχύος της εργασίας	79
3. Συλλογικές δράσεις των συνδικάτων κατά την πρόσφατη περίοδο	82
4. Συλλογικές διαπραγματεύσεις κατά την πρόσφατη περίοδο	84
5. Κύρια προβλήματα και προκλήσεις	85
6. Σύνοψη	86
<b>Γαλλία</b>	<b>87</b>
1. Εργασιακές σχέσεις και συνδικάτα στη Γαλλία	87
2. Συλλογικές διαπραγματεύσεις στη Γαλλία	88
3. Συνδικάτα και κινητοποιήσεις στη Γαλλία	89
4. Τι ακολουθεί για τα συνδικάτα στη Γαλλία;	91
<b>Ιρλανδία</b>	<b>92</b>
1. Εισαγωγή	92
2. Το Εργατικό Δυναμικό στην Ιρλανδία	92
3. Κοινωνικοί Εταίροι στην Ιρλανδία	93
4. Συλλογικές Διαπραγματεύσεις	94
5. Εθνικός Κατώτατος Μισθός / Μισθός Διαβίωσης	97
6. Συμπεράσματα	99
<b>Συγκριτική ανάλυση</b>	<b>101</b>
1. Προκλήσεις και απειλές	101
2. Θετικοί παράγοντες και ευκαιρίες	103
3. Επιτυχημένοι μηχανισμοί και συστάσεις	105
<b>Βιβλιογραφία</b>	<b>111</b>

# Περίληψη

Στην ιστορική εποχή των πολλαπλών κρίσεων, το συνδικαλιστικό κίνημα έρχεται εντιμέτωπο με νέες προκλήσεις και απειλές, οι οποίες σχετίζονται με τις βαθύτατες αλλαγές που έχουν λάβει χώρα στην οικονομία και στη διεθνή ασφάλεια. Σε αυτό το νέο πλαίσιο, τα σωματεία αναζητούν επίκαιρους τρόπους ώστε να σταθούν χρήσιμα για την εκπροσώπηση των συμφερόντων των εργαζόμενων και να ενισχύσουν τον ρόλο τους με καινοτόμες οργανωτικές και πολιτικές στρατηγικές. Το έργο *ImproCollBar* (Βελτίωση των Συλλογικών Διαπραγματεύσεων στην Ευρωπαϊκή Ένωση. Σύγκριση διαφορετικών καθεστώτων εργασιακών σχέσεων) και αυτή η Συγκριτική Έκθεση παρουσιάζουν την κατάσταση σε οκτώ κράτη-μέλη της ΕΕ με διαφορετικά καθεστάτα εργασιακών σχέσεων. Αναδεικνύουν πολύμορφα τοπία κοινωνικού διαλόγου και διαφορετικούς μηχανισμούς για τη βελτίωση των συλλογικών διαπραγματεύσεων. Έχοντας καταρτίσει μια νέα βάση δεδομένων με συμβάντα διαμαρτυρίας και έχοντας διεξάγει συνεντεύξεις με ένα ευρύ φάσμα οργανώσεων, η ερευνητική ομάδα εντόπισε προκλήσεις και απειλές, ευκαιρίες και διαθέσιμους πόρους για τα συνδικάτα και πρότεινε επιτυχημένους μηχανισμούς για την ενίσχυση της δύναμης τους και της εμβέλειας των συλλογικών διαπραγματεύσεων. Συνδυάζοντας έννοιες και εργαλεία από τις σπουδές των εργασιακών σχέσεων και των κοινωνικών κινημάτων, η Τελική Έκθεση προσφέρει μια ολοκληρωμένη συγκριτική επισκόπηση των παραδόσεων, των δομών και των στρατηγικών των συνδικαλιστικών κινημάτων στην Ευρωπαϊκή Ένωση.

## 1. Η λογική του ερευνητικού έργου

Το έργο *ImproCollBar*, που προωθείται από τη Συνομοσπονδία Ανεξάρτητων Συνδικάτων της Βουλγαρίας (CITUB), ξεκίνησε την 1η Αυγούστου 2022 και επικεντρώθηκε στη διεύρυνση του γνωστικού πεδίου σχετικά με τις εργασιακές σχέσεις σε 7 κράτη μέλη της ΕΕ (Βέλγιο, Βουλγαρία, Κροατία, Γαλλία, Ελλάδα, Ιταλία, Ρουμανία και συμμετοχή της Ιρλανδίας με ερευνητική έκθεση κατόπιν πρόσκλησης) μέσω συγκριτικής έρευνας γύρω από τους παράγοντες και τους μηχανισμούς που βελτιώνουν την κάλυψη και την εμβέλεια των συλλογικών διαπραγματεύσεων σε διαφορετικά καθεστάτα εργασιακών σχέσεων, στο πλαίσιο της Οδηγίας 2022/2041 για επαρκείς κατώτατους μισθούς στην Ευρωπαϊκή Ένωση<sup>1</sup> και της πανδημίας του Covid-19.

Η ανάλυση και η έρευνα για τις συλλογικές διαπραγματεύσεις σε επίπεδο ΕΕ πραγματοποιήθηκε συγκριτικά μέσω ανάλυσης περιπτώσεων από 8 κράτη-μέλη της ΕΕ από διαφορετικές ευρωπαϊκές περιοχές, στο πλαίσιο της πρωτοβουλίας της ΕΕ για επαρκείς κατώτατους μισθούς για όλους τους εργαζόμενους/ες, υπό το πρίσμα της πρότασης της Επιτροπής σχετικά με την Οδηγία για τους Κατώτατους Μισθούς το 2020, η οποία υιοθετήθηκε στις 19 Οκτωβρίου 2022 (ΟΔΗΓΙΑ ΕΕ 2022/2041). Επιπλέον, το έργο είχε ως στόχο να συμβάλει και να προωθήσει την ανταλλαγή πληροφοριών, εμπειριών και γνώσεων μεταξύ των κύριων εμπλεκόμενων μερών στις εργασιακές σχέσεις (οργανώσεις κοινωνικών εταίρων) για την ανάπτυξη και ενίσχυση καλύτερων εργασιακών σχέσεων στην Ευρώπη, ιδίως όσον αφορά τη λειτουργία και τα αποτελέσματα του συντονισμού των συλλογικών διαπραγματεύσεων σε διαφορετικά επίπεδα και περιοχές.

Το έργο περιλάμβανε διάφορες ερευνητικές δραστηριότητες, τη συλλογή δεδομένων μεγάλης κλίμακας για καθεστάτα εργασιακών σχέσεων και γεγονότα διαμαρτυρίας – εργατικών κινητοποιήσεων, εκθέσεις μελέτης περιπτώσεων και συγκριτική ανάλυση, τη διεξαγωγή δύο ευρωπαϊκών εκδηλώσεων - μιας Στρογγυλής Τράπεζας και μιας Τελικής Συνδιάσκεψης. Η διάδοση των αποτελεσμάτων έγινε μέσω δημοσιεύσεων όλων των ερευνητικών και αναλυτικών εγγράφων - 5 Εθνικές Εκθέσεις, μια Συγκριτική Έκθεση και ένας Χάρτης επιτυχημένων πρακτικών συλλογικής διαπραγμάτευσης και δημοσιευμένα τμήματα του έργου στους ιστοτόπους των

1 <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:32022L2041>

δικαιούχων και των συσχετιζόμενων οργανώσεων. Οι κύριες ομάδες απεύθυνσης ήταν οι εργαζόμενοι/ες, οι συνδικαλιστικές και οι εργοδοτικές οργανώσεις σε εθνικό και ευρωπαϊκό επίπεδο και οι εθνικοί και ευρωπαϊκοί υπεύθυνοι χάραξης πολιτικών.

Τα αποτελέσματα του έργου συνέβαλαν στην αναθεώρηση των στρατηγικών των εθνικών συνδικάτων σε σχέση με τη γενική βελτίωση των συλλογικών διαπραγματεύσεων.

Αυτή η συγκριτική έκθεση είναι μέρος των δραστηριοτήτων του έργου ImproCollBar, και μέσω αυτής, έχουν αναδειχθεί πολλές διαφορετικές εθνικές πρακτικές σχετικά με την εισαγωγή και εφαρμογή της Οδηγίας για επαρκείς κατώτατους μισθούς σε κάθε μία από τις χώρες-εταίρους του έργου.

Με σκοπό την βελτίωση των συνθηκών εργασίας και διαβίωσης, συμπεριλαμβανομένης της λήψης μέτρων για επαρκείς κατώτατους μισθούς, το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο και το Συμβούλιο υιοθέτησαν την Οδηγία 2022/2041 για την επάρκεια των κατώτατων μισθών, η οποία βασίστηκε στην πρόταση της Επιτροπής, με στόχο στη δημιουργία ενός θεσμικού πλαισίου για τη βελτίωση της επάρκειας των κατώτατων μισθών και την ενίσχυση της προστασίας τους για τον κόσμο της εργασίας. Η Οδηγία στοχεύει στην προώθηση των συλλογικών διαπραγματεύσεων για τον καθορισμό του ύψους των μισθών και στη βελτίωση της παρακολούθησης των μέτρων προστασίας για τον κατώτατο μισθό, όπως έχουν θεσμικά καθιερωθεί σε κάθε χώρα.

Σε κράτη-μέλη με θεσμικά κατοχυρωμένους κατώτατους μισθούς, η Οδηγία στοχεύει επίσης στη δημιουργία κατάλληλων συνθηκών για την καθιέρωση κατώτατων μισθών σε επαρκή επίπεδα: σαφή και σταθερά κριτήρια για τον καθορισμό του κατώτατου μισθού, δείκτες και τιμές αναφοράς προκειμένου να αξιολογηθεί η επάρκεια του μισθού, τακτικές και έγκαιρες αναπροσαρμογές του κατώτατου μισθού και δημιουργία συμβουλευτικών οργάνων για την καθοδήγηση των αρμόδιων αρχών, περιορίζοντας έτσι στο ελάχιστο τις αποκλίσεις και μειώσεις των κατώτατων μισθών και εξασφαλίζοντας την αποτελεσματική συμμετοχή των κοινωνικών εταίρων στην διαδικασία καθορισμού και προσαρμογής τους.

Η Οδηγία εισάγει επίσης ετήσιες αναφορές από τα κράτη-μέλη στην Επιτροπή σχετικά με τα δεδομένα που αφορούν την προστασία των κατώτατων μισθών.

Σε αυτό το πλαίσιο, οι συλλογικές διαπραγματεύσεις αποκτούν ζωτική σημασία για την προστασία των κατώτατων μισθών και των επαρκών συνθηκών εργασίας και διαβίωσης. Ωστόσο, σε ευρωπαϊκό επίπεδο, η κάλυψη των εργαζόμενων από συλλογικές διαπραγματεύσεις χαρακτηρίζεται από προκλήσεις στο σήμερα και το ποσοστό της μειώνεται μακροπρόθεσμα. Επιπλέον, το ποσοστό κάλυψης διαφέρει σημαντικά μεταξύ των κρατών μελών της ΕΕ, καθώς στις χώρες της Κεντρικής και Ανατολικής Ευρώπης σημειώνεται χαμηλή κάλυψη σε σύγκριση με τις χώρες της Δυτικής Ευρώπης, όπου παρουσιάζεται μέτρια έως υψηλή κάλυψη. Παρ' όλα αυτά, οι μέθοδοι και οι μηχανισμοί, μέσω των οποίων αυξάνεται το ποσοστό κάλυψης από συλλογικές διαπραγματεύσεις και επεκτείνεται σε διάφορους κλάδους, διαφέρουν ανάλογα με τις περιπτώσεις, γεγονός που εξαρτάται από τα διαφορετικά καθεστώτα εργασιακών σχέσεων, τις ιστορικές παραδόσεις και τις εκάστοτε πολιτικο-οικονομικές δομές. Με αυτή την έννοια, το έργο ImproCollBar είχε ως σκοπό να εμπλουτίσει την κατανόηση και τις γνώσεις μας, σε επίπεδο έρευνας και εμπειρογνωμοσύνης, σχετικά με τη βελτίωση των συλλογικών διαπραγματεύσεων σε διαφορετικά καθεστώτα εργασιακών σχέσεων.

## **1.2 Εισαγωγή στο έργο: Οργανώσεις-Εταίροι και Μεθοδολογία**

Ο γενικός στόχος του ImproCollBar ήταν να εμβαθύνει στο γνωστικό πεδίο των εργασιακών σχέσεων στα κράτη-μέλη της ΕΕ, μέσω συγκριτικής έρευνας σχετικά με τους παράγοντες και τους μηχανισμούς που μπορούν να βελτιώσουν το εύρος και την κάλυψη από συλλογικές διαπραγματεύσεις. Η ομάδα του έργου διαμόρφωσε το εξής πλαίσιο και αφιέρωσε τις προσπάθειές της στην υλοποίηση οκτώ συγκεκριμένων στόχων:

- Να μελετήσει το εθνικό πλαίσιο, τις υπάρχουσες πολιτικές και οικονομικές συνθήκες που σχετίζονται με τον κοινωνικό διάλογο και τις εργασιακές σχέσεις, τις προκλήσεις, απειλές και ευκαιρίες με τις οποίες έρχονται αντιμέτωπα τα συνδικάτα, στην προσπάθειά τους να ενισχύσουν την δύναμή τους και να επεκτείνουν το εύρος και την κάλυψη από συλλογικές συμβάσεις για τους εργαζόμενους/ες
- Να μελετήσει την επίδραση του νομικού και θεσμικού πλαισίου στην λειτουργία του κοινωνικού διαλόγου και των συλλογικών διαπραγματεύσεων, συμπεριλαμβανομένης της αξιολόγησης των κινήτρων που παρέχει το κράτος για την ανάπτυξη των συλλογικών διαπραγματεύσεων
- Να μελετήσει την ικανότητα και ισχύ των συνδικάτων να παρέμβουν σε διαφορετικούς κλάδους και σε διαφορετικά επίπεδα μέσω ενός πολύμορφου συνόλου στρατηγικών και πρακτικών, συμπεριλαμβανομένων των διαπραγματεύσεων με τις οργανώσεις των κοινωνικών εταίρων και τους κρατικούς θεσμούς, της οικοδόμησης συμμαχιών με οργανώσεις της κοινωνίας των πολιτών και κοινωνικά κινήματα, της κινητοποίησης μέσω συλλογικών δράσεων όπως απεργίες, διαδηλώσεις και συμβολικές δράσεις.
- Να διεξάγει μια συγκριτική ανάλυση των τάσεων και χαρακτηριστικών των καθεστώτων εργασιακών σχέσεων στις χώρες-εταίρους του έργου.
- Στο πλαίσιο της Ευρωπαϊκής Οδηγίας για τους Κατώτατους Μισθούς και της πανδημίας Covid-19, να προωθήσει την ανταλλαγή εμπειριών, στρατηγικών και πρακτικών για την βελτίωση των εργασιακών σχέσεων και ειδικά των συλλογικών διαπραγματεύσεων
- Να χαρτογραφήσει επιτυχημένες πρακτικές συλλογικής διαπραγμάτευσης και κοινωνικού διαλόγου στις χώρες των εταίρων και τους τρόπους μέσω των οποίων επιτεύχθηκαν ευνοϊκές συλλογικές συμβάσεις (μέσω διαπραγματεύσεων, οικοδόμησης συμμαχιών ή/και κινητοποιήσεων).
- Να οργανώσει συζητήσεις και ανταλλαγές μεταξύ εμπειρογνομόνων, υπευθύνων χάραξης πολιτικής, εκπροσώπων των εργαζομένων και εργοδοτών σχετικά με τον ρόλο των συλλογικών διαπραγματεύσεων.
- Να συμβάλει στις έρευνες σχετικά με τις εργασιακές σχέσεις στην ΕΕ και να προωθήσει τα θετικά αποτελέσματα των συλλογικών διαπραγματεύσεων, καθώς και τον ρόλο και την επίδραση που μπορεί να έχει ο κοινωνικός διάλογος στη διαδικασία διαμόρφωσης των εργασιακών σχέσεων, τόσο στις χώρες-εταίρους του έργου όσο και σε άλλα κράτη μέλη της ΕΕ.

#### **Οι συγχρηματοδοτούμενοι εταίροι στο έργο είναι:**

- Συνομοσπονδία Ανεξάρτητων Συνδικάτων της Βουλγαρίας (CITUB)
- Katholieke Universiteit LEUVEN (KU Leuven), Βέλγιο
- Πανεπιστήμιο της Πίζας, Ιταλία
- Πάντειο Πανεπιστήμιο Κοινωνικών και Πολιτικών Επιστημών, Ελλάδα
- Εθνική Συνομοσπονδία Συνδικάτων CNSLR-FRATIA, Ρουμανία

#### **Οι σχετιζόμενοι εταίροι του έργου είναι:**

- Συνομοσπονδία Χριστιανικών Συνδικάτων, ACV/CSC, Βέλγιο
- Force Ouvrière, Γαλλία
- Οργάνωση για την Πρωτοβουλία των Εργαζομένων και την Δημοκρατικοποίηση (OWID), Κροατία



## Στάδια της Έρευνας

Στάδιο 1 – η **βιβλιογραφική έρευνα** περιλάμβανε τη συλλογή δεδομένων (π.χ. ιστορική επισκόπηση των συνδικαλιστικών παραδόσεων σε κάθε χώρα, συνδικαλιστική πυκνότητα, κάλυψη από συλλογικές συμβάσεις, το πολιτικό-οικονομικό πλαίσιο και το νομοθετικό πλαίσιο για την συνδικαλιστική δράση- κοινωνικός διάλογος, συλλογικές διαπραγματεύσεις, το δικαίωμα απεργίας και συλλογικής δράσης, το δικαίωμα του συνέρχεσθαι, κ.λπ.).

Στάδιο 2 - **ποσοτική έρευνα**. Αυτό το στάδιο της έρευνας περιλάμβανε την πλήρη συλλογή, κωδικοποίηση και ανάλυση όλων των ειδησεογραφικών άρθρων, αναφερόμενων σε συνδικαλιστικές και εργατικές διαμαρτυρίες/απεργίες που πραγματοποιήθηκαν σε εθνικό επίπεδο κατά την περίοδο Ιανουαρίου 2021 - Αυγούστου 2022. Αυτά τα άρθρα συλλέχθηκαν από διάφορες πηγές στο επίπεδο της κάθε χώρας-εταίρου του έργου. Επιπλέον, αυτό το στάδιο περιλάμβανε τη συλλογή δεδομένων για τις εργασιακές σχέσεις, που είχαν ήδη συμπεριληφθεί στην βιβλιογραφική έρευνα, όπως τα ποσοστά της συνδικαλιστικής πυκνότητας και της κάλυψης από συλλογικές διαπραγματεύσεις σε εθνικό και κλαδικό επίπεδο.

Στάδιο 3 - **ποιοτική έρευνα**. Αυτό το στάδιο της έρευνας είχε ως στόχο την κατανόηση των απόψεων και των ερμηνειών που δίνουν στις συλλογικές διαπραγματεύσεις πέντε διαφορετικές κατηγορίες δρώντων στο πεδίο: εκπρόσωποι συνδικαλιστικών οργανώσεων, εργοδότες, οργανώσεις της κοινωνίας των πολιτών/ΜΚΟ, πολιτικά κόμματα και κρατικές αρχές.

Στάδιο 4 - **συγκριτική ανάλυση των εθνικών εκθέσεων**, συμπεριλαμβανομένων των κύριων συμπερασμάτων και παρατηρήσεων και εκπόνηση ενός χάρτη που αποτυπώνει την υπάρχουσα κατάσταση στις πέντε βασικές χώρες του έργου.

Βασισμένο σε αυτά τα τέσσερα στάδια της έρευνας, εκπονήθηκαν και διανεμήθηκαν **πέντε Εθνικές Εκθέσεις**, αυτή η **Συγκριτική Έκθεση** και ένας **Χάρτης Επιτυχών Πρακτικών Συλλογικής Διαπραγμάτευσης**. Πραγματοποιήθηκε μια Ευρωπαϊκή Στρογγυλή Τράπεζα προκειμένου να συζητηθούν οι ευρωπαϊκές διαστάσεις της έρευνας και να γίνει σύγκριση των των δεδομένων και των περιπτώσεων καλών πρακτικών. Επίσης, διοργανώθηκε μια Τελική Διεθνής Συνδιάσκεψη για να παρουσιαστούν και να συζητηθούν τα συνολικά αποτελέσματα του έργου, να διανεμηθούν τα κύρια ευρήματα, καθώς και να ενθαρρυνθεί μια ευρύτερη συζήτηση σχετικά με την βελτίωση των συλλογικών διαπραγματεύσεων στην Ευρώπη.

# Το πλαίσιο της έρευνας: Θεωρία και Μέθοδοι

*Ivaylo Dinev*

Στην ιστορική εποχή της «πολυκρίσης», που διαμορφώνεται από τις αλυσιδωτές επιπτώσεις των πολλαπλών παγκόσμιων κρίσεων, όπως η πανδημία του Covid-19, η οικονομική στασιμότητα, η αστάθεια στις παγκόσμιες αγορές τροφίμων και ενέργειας, η κλιματική αλλαγή και οι ένοπλες συγκρούσεις (Lawrence et al., 2024), το συνδικαλιστικό κίνημα αντιμετωπίζει νέες προκλήσεις και απειλές καθώς έχουν πραγματοποιηθεί βαθιές αλλαγές στην κοινωνία, την οικονομία και την διεθνή ασφάλεια. Την τελευταία δεκαετία, βασικές κοινωνικοοικονομικές τάσεις, όπως ο οικονομικός κατακερματισμός, οι αυξανόμενες ανισότητες (Kostov, 2023), το νέο φαινόμενο της επισφαλούς εργασίας, η άτυπη εργασία και η ψηφιοποίηση της εργασίας, μαζί με την ενισχυμένη παρουσία αντι-συνδικαλιστικών λαϊκιστικών κομμάτων, έχουν συμβάλει στην αποδυνάμωση των συνδικάτων στα περισσότερα κράτη μέλη της Ευρωπαϊκής Ένωσης, με αποτέλεσμα τα ποσοστά συνδικαλιστικής συμμετοχής να φθάνουν στο χαμηλότερο επίπεδο από το 1950 (Visser, 2019).

Ωστόσο, αυτό το αφήγημα περί γενικότερης παρακμής της οργανωμένης εργασίας έχει αμφισβητηθεί από μια σειρά ερευνών (Visser, 2019; Vandaele, 2020; Triff et al., 2023; Voncken & Otjes, 2024), οι οποίες επισημαίνουν ότι σε μεταβαλλόμενες συνθήκες, τα συνδικάτα βρίσκουν τρόπους να σταθούν χρήσιμα για την εκπροσώπηση των συμφερόντων των εργαζόμενων και να αναζωογονούνται με καινοτόμες οργανωτικές και πολιτικές στρατηγικές (Frege et al., 2004; Trif et al., 2023). Το έργο ImproCollBar και αυτή η συγκριτική έκθεση παρουσιάζουν την κατάσταση σε οκτώ μελέτες περιπτώσεων από διαφορετικά καθεστώτα εργασιακών σχέσεων, προκειμένου να αξιολογήσουν ποιοι παράγοντες και μηχανισμοί συμβάλλουν στην ενίσχυση της κάλυψης των συλλογικών διαπραγματεύσεων. Πιο συγκεκριμένα, εξετάζουμε τα συνδικάτα ως δυναμικούς συλλογικούς δρώντες ικανούς για στρατηγικές επιλογές στην προσπάθειά τους να ανταποκριθούν σε νέες προκλήσεις και μεταβαλλόμενα πλαίσια δράσης. Ωστόσο, αυτές οι στρατηγικές διαμορφώνονται εντός συγκεκριμένων δομικών συνθηκών και ιστορικών παραδόσεων που επηρεάζουν το πώς τα συνδικάτα οργανώνουν κινητοποιήσεις, το πώς αλληλεπιδρούν με άλλους κοινωνικούς δρώντες και το ποια ρεπερτόρια δράσης χρησιμοποιούν.

Η έρευνά μας επικεντρώνεται σε τρία κύρια ερευνητικά ερωτήματα, που καθοδήγησαν την ανάπτυξη του έργου και αυτής της συγκριτικής έκθεσης:

EE1: Τι χαρακτηρίζει τα καθεστώτα εργασιακών σχέσεων στις επιλεγμένες χώρες;

EE2: Τι εξηγεί την κάλυψη και το εύρος των συλλογικών διαπραγματεύσεων;

EE3: Πώς μπορεί να βελτιωθεί η κάλυψη των συλλογικών διαπραγματεύσεων;

Με αυτή την έννοια, το έργο ImproCollBar και η παρούσα συγκριτική έκθεση επιδιώκουν να εξηγήσουν το ποσοστό κάλυψης των συλλογικών διαπραγματεύσεων, η οποία είναι η εξαρτημένη μεταβλητή. Μαζί με το ποσοστό συνδικαλιστικής πυκνότητας, το ποσοστό κάλυψης των συλλογικών διαπραγματεύσεων είναι ο πιο ευρέως χρησιμοποιούμενος δείκτης της δύναμης των συνδικάτων στις θεωρίες των πόρων ισχύος (Regalia & Regini, 2018). Η κάλυψη των συλλογικών διαπραγματεύσεων σχετίζεται με τον βαθμό επιρροής στον κοινωνικό διάλογο και το ευρύτερο οικονομικό και πολιτικό πλαίσιο που έχουν τα συνδικάτα σε μια δεδομένη χώρα.

Το θεωρητικό πλαίσιο που καθοδηγεί την έρευνά μας βασίζεται σε τέσσερις κύριες θεωρητικές έννοιες: συλλογική διαπραγμάτευση (ΣΔ), πολιτικο-οικονομικές δομές ευκαιριών (ΠΔΕ), μοντέλο πόρων ισχύος και μηχανισμών οικοδόμησης σχέσεων.

Η συλλογική διαπραγμάτευση αναφέρεται σε «όλες τις διαπραγματεύσεις που λαμβάνουν χώρα μεταξύ ενός εργοδότη, μιας ομάδας εργοδοτών ή μιας ή περισσότερων εργοδοτικών

οργανώσεων από τη μια πλευρά, και μιας ή περισσότερων εργατικών οργανώσεων από την άλλη» (Διεθνής Σύμβαση Εργασίας Αρ. 154). Το αποτέλεσμα της συλλογικής διαπραγματεύσεως είναι η υπογεγραμμένη συλλογική σύμβαση, οι όροι της οποίας αποσκοπούν στη βελτίωση των εργασιακών συνθηκών. Το ποσοστό κάλυψης των συλλογικών διαπραγματεύσεων υπολογίζεται ως ο αριθμός των εργαζομένων που καλύπτονται από συλλογικές συμβάσεις, διαιρούμενος με τον συνολικό αριθμό των αμειβομένων και μισθωτών εργαζομένων στη χώρα. Στην συγκριτική μας ανάλυση, εξετάσαμε χώρες με διαφορετικά ποσοστά κάλυψης συλλογικών διαπραγματεύσεων: από χαμηλότερα επίπεδα κάλυψης έως και υψηλότερα. Από αυτή την άποψη, ο συγκριτικός ερευνητικός σχεδιασμός είναι δομημένος έτσι ώστε να στοχεύει στην εξήγηση της κάλυψης των συλλογικών διαπραγματεύσεων τόσο στο επίπεδο της κάθε περίπτωσης χώρας όσο και συγκριτικά μεταξύ των διαφορετικών χωρών που εξετάζονται.

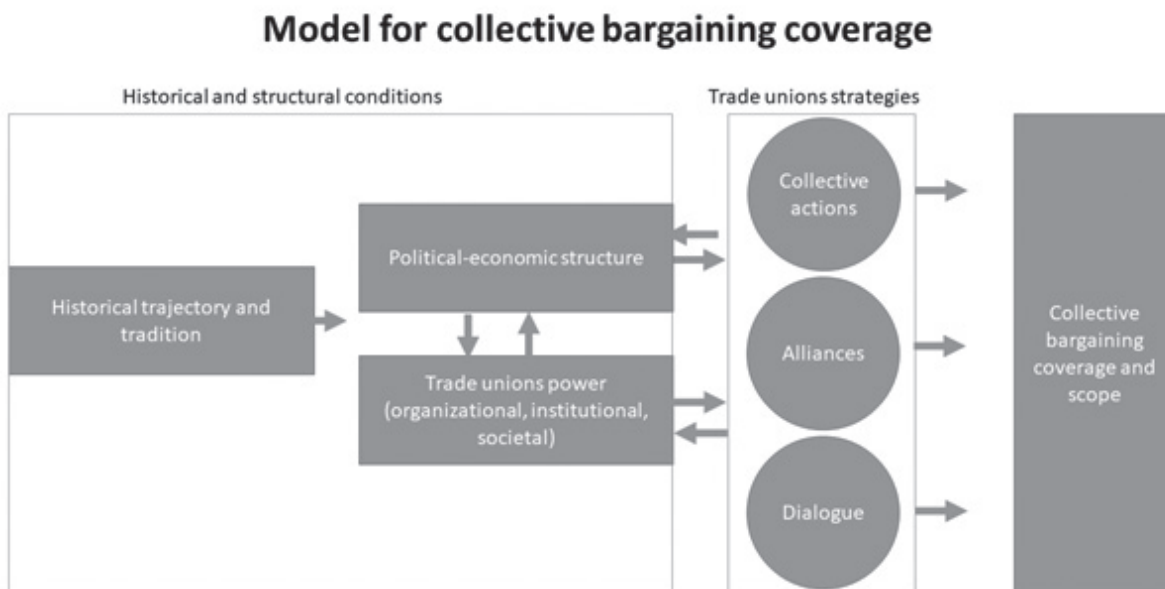
Όσον αφορά τους δομικούς και συγκυριακούς παράγοντες που μπορεί να επηρεάσουν τις στρατηγικές των συνδικάτων για την βελτίωση των συλλογικών διαπραγματεύσεων, εξετάζουμε τόσο την βιβλιογραφία από τις σπουδές των κοινωνικών κινημάτων (Social Movement Studies - SMS) όσο και τις σπουδές των εργασιακών σχέσεων (Industrial Relations - IR). Μερικοί μελετητές IR τείνουν να επικεντρώνονται στον ρόλο των θεσμών στη διαμόρφωση των εργατικών κινημάτων και της συμπεριφοράς των εργαζομένων (Tarzia et al., 2018). Στο άρθρο τους, οι Baccaro, Hamann και Turner (2003), δείχνουν πώς η κινητοποίηση από συλλογικότητας βάσης και η οικοδόμηση συμμαχιών είναι το αποτέλεσμα της αδύναμης θεσμικής θέσης των συνδικάτων στις Ηνωμένες Πολιτείες και το Ηνωμένο Βασίλειο, ενώ σε περιβάλλοντα όπου τα συνδικάτα έχουν ισχυρότερη θεσμική θέση, όπως στη Γερμανία, την Ιταλία και την Ισπανία, εκεί βασίζονται κυρίως στο μοντέλο κοινωνικής εταιρικής σχέσης. Όπως σημείωσαν οι Tarzia et al. (2018), άλλοι μελετητές της παράδοσης IR έχουν επισημάνει πώς τα πολιτικά και οικονομικά περιβάλλοντα, όπως οι ρήξεις μεταξύ των εργοδοτών και του κράτους και η ταχεία οικονομική ανάπτυξη, αποτέλεσαν κρίσιμες δομικές αλλαγές που δημιούργησαν ευκαιρίες για το εργατικό κίνημα ώστε να ασκήσει πίεση διεκδικώντας τα αιτήματά του (ό.π.).

Σε άλλες περιπτώσεις, αυτές οι δύο τάσεις της βιβλιογραφίας χρησιμοποιούν παρόμοια αναλυτικά εργαλεία για να εξηγήσουν τη συλλογική δράση, αλλά δίνουν διαφορετικά ονόματα σε συγκεκριμένες έννοιες ή θεωρίες (Zajak et al., 2018). Στις σπουδές κοινωνικών κινημάτων, οι πολιτικές δομές ευκαιριών, η θεωρία αξιοποίησης πόρων, οι οικονομικές απειλές και οι μηχανισμοί οικοδόμησης σχέσεων είναι μεταξύ των βασικών εννοιών που χρησιμοποιούνται για τη μελέτη των κοινωνικών και εργατικών κινημάτων. Στη μελέτη των εργασιακών σχέσεων, η προσέγγιση των πόρων ισχύος είναι ζωτικής σημασίας για την εκτίμηση και ανάλυση των δυνατοτήτων, των πόρων και των στρατηγικών των συνδικάτων. Ακολουθώντας τις εξελίξεις και στους δύο ερευνητικούς κλάδους, η έκθεση εστιάζει σε αρκετούς παράγοντες που αναμένουμε ότι μπορούν να εξηγήσουν το πώς διαμορφώνεται η κάλυψη και το εύρος των συλλογικών διαπραγματεύσεων. Έτσι, τοποθετώντας τις συλλογικές διαπραγματεύσεις ως την εξαρτημένη μεταβλητή, υποθέτουμε ότι ένας συνδυασμός παραγόντων επηρεάζει τις συλλογικές διαπραγματεύσεις στις χώρες που επιλέχθηκαν προς μελέτη. Παρομοίως με αυτό που προσπαθεί να κάνει ένα πρόσφατο ρεύμα της βιβλιογραφίας που επικεντρώνεται στον κινηματικό συνδικαλισμό (Pilati & Perra, 2022; Trongone, 2022; Moody, 1997), γεφυρώνουμε την παραδοσιακή ανάλυση στις σπουδές των εργασιακών σχέσεων, την προσέγγιση των πόρων ισχύος και τα περιεκτικά θεωρητικά εργαλεία από τις σπουδές κοινωνικών κινημάτων: τις πολιτικο-οικονομικές δομές ευκαιριών (ΠΔΕ) και τους μηχανισμούς οικοδόμησης σχέσεων. Το Σχήμα 1 συνοψίζει τον συνδυασμό παραγόντων και διαδικασιών.

Καταρχάς, αναμένουμε ότι η παράδοση του συστήματος εργασιακών σχέσεων και η ιστορική πορεία του εργατικού κινήματος θα επηρεάσουν τη θέση των συνδικάτων στις εργασιακές σχέσεις, τη σχέση τους με τα πολιτικά κόμματα και τα κοινωνικά κινήματα, και τις αντιλήψεις για τα συνδικάτα στο ευρύτερο κοινωνικό σώμα. Σε ορισμένες χώρες, τα συνδικάτα ιστορικά έχουν αποτελέσει μέρος μεγάλων πολιτικών κινημάτων, ταυσομένα είτε στο σοσιαλδημοκρατικό, σοσιαλιστικό και κομμουνιστικό στρατόπεδο είτε στο συντηρητικό και φιλελεύθερο. Σε άλλες

περιπτώσεις, όπως αυτές που αφορούν τις μετα-σοσιαλιστικές χώρες της Ανατολικής Ευρώπης, η ύπαρξη των συνδικάτων έχει συσχετιστεί έντονα με το προηγούμενο καθεστώς. Η οικοδόμηση του σύγχρονου συστήματος κοινωνικού διαλόγου και των εργασιακών σχέσεων επίσης διέφερε μεταξύ των χωρών, σε ό,τι αφορά τον χρόνο, δηλαδή το πότε αυτά τα συστήματα εξελίχθηκαν, και τον ρόλο που έπαιξαν τα συνδικάτα στη διαμόρφωσή τους.

Σχήμα 1 Θεωρητικό Μοντέλο για την Ερμηνεία των Συλλογικών Διαπραγματεύσεων



Το πλαίσιο του έργου βασίζεται στην έννοια των καθεστώτων εργασιακών σχέσεων (Industrial Relations Regimes, IRR) για την επιλογή των περιπτώσεων και την συγκριτική ανάλυση μεταξύ τους. Τα καθεστώτα εργασιακών σχέσεων αναφέρονται στις «αλληλεπιδράσεις μεταξύ εργοδοτών, εργαζομένων και της κυβέρνησης, καθώς και των θεσμών και οργανισμών που διαμεσολαβούν σε αυτές τις αλληλεπιδράσεις» (Brown et al., 2018, αναφέρεται στο Furåker & Larsson, 2020: 8). Η έννοια περιλαμβάνει δομικές μεταβλητές όπως η πυκνότητα των συνδικαλιστικών οργανώσεων, η συμμετοχή των εργοδοτών, οι πόροι ισχύος των οργανώσεων, η ισορροπία εξουσίας μεταξύ συνδικάτων και εργοδοτικών οργανώσεων, οι θεσμοί, τα επίπεδα συντονισμού ή συγκεντροποίησης των διαπραγματεύσεων, η πολιτική επιρροή των κοινωνικών εταίρων και ο ρόλος του κράτους (Furåker & Larsson 2020). Η έννοια των καθεστώτων εργασιακών σχέσεων μας επιτρέπει να εξερευνήσουμε συστηματικά τους διάφορους κόσμους του ευρωπαϊκού συνδικαλιστικού κινήματος και να επιλέξουμε συγκεκριμένες περιπτώσεις για ανάλυση.

Όσον αφορά την έννοια των πολιτικο-οικονομικών δομών ευκαιριών (Political-Economic Opportunity Structure, PEOS)<sup>2</sup>, αυτή συμβάλλει στο να τονιστεί η σημασία συγκεκριμένων δομικών συνθηκών που παίζουν ρόλο στην κινητοποίηση των ανθρώπων και την ικανοποίηση των διεκδικήσεών τους. Συνοπτικά, η έννοια ορίζει ότι δομικές πτυχές (καταστολή από το κράτος, απεργιακό δικαίωμα, δικαίωμα για συλλογική δράση, διχασμοί εντός της πολιτικής ελίτ κ.λπ.) μπορεί να δημιουργήσουν ευκαιρίες, προκλήσεις ή απειλές για τα κοινωνικά κινήματα και τα συνδικάτα. Σε μια μελέτη της λαϊκής διαμαρτυρίας στην Τσεχία, οι Císař και Navrátil (2017) πρότειναν ότι τα «μοντέλα» του καπιταλισμού διαμορφώνουν τις κινητοποιήσεις συλλογικών δράσεων, οργανώσεων, τακτικών, συχνότητας, ρεπερτορίου, στόχων και πλαισίων. Σύμφωνα με τους συγγραφείς, οι «εκδοχές» του καπιταλισμού παράγουν πολυποίκιλες εκδοχές μοντέλων διαμαρτυρίας (Císař & Navrátil, 2017).

<sup>2</sup> Η PEOS είναι μια πρόσφατη καινοτόμα εννοιολογική προσέγγιση στις σπουδές κοινωνικών κινήματων που προσπαθεί να συνδέσει τις κυρίαρχες κατευθύνσεις – την έμφαση στις δομές πολιτικών ευκαιριών στην προσέγγιση των κοινωνικών κινήματων – με οικονομικούς παράγοντες.

Αν και οι δομικοί παράγοντες διαμορφώνουν το πλαίσιο, οι δρώντες στο πεδίο δεν είναι μόνο αποδέκτες. Στην πραγματικότητα, η θεωρία PEOS υποστηρίζει ότι οι δομικές δυναμικές γίνονται ευκαιρίες ή προκλήσεις όταν οι δρώντες τις αντιλαμβάνονται ως τέτοιες. Για παράδειγμα, η αύξηση της εργασίας σε πλατφόρμες θέτει σε κίνδυνο την παρουσία των συνδικάτων σε βιομηχανίες όπου υπάρχει μεγαλύτερο ποσοστό συγκέντρωσης αυτού του τύπου εργασίας (π.χ. στις μεταφορές), λόγω των ακανόνιστων συμβολαίων εργασίας και της ρευστότητας της εργατικής δύναμης. Ωστόσο, η εργασία σε πλατφόρμες μπορεί επίσης να θεωρηθεί ως ευκαιρία για εφαρμογή νέων, καινοτόμων στρατηγικών. Αυτές μπορεί να περιλαμβάνουν πρωτοβουλίες για συμμαχίες μεταξύ συλλογικοτήτων βάσης εργαζομένων και επίσημων συνδικάτων, για ψηφιακό μετασχηματισμό των συνδικαλιστικών δραστηριοτήτων και για δημιουργία διαδικτυακών εφαρμογών που απευθύνονται στα μέλη των συνδικάτων.

Το να ακολουθήσουμε την προσέγγιση PEOS και να την αναπτύξουμε σε ένα πλαίσιο για συγκριτική έρευνα του κοινωνικού διαλόγου και των συνδικάτων, μας βοηθά στην εξήγηση των διαφοροποιήσεων στις συλλογικές διαπραγματεύσεις. Μας επιτρέπει να επικεντρωθούμε στη δυναμική συγκεκριμένων δομικών χαρακτηριστικών και στις αντιλήψεις των συνδικάτων για αυτά, όπως είναι οι επιπτώσεις της παγκοσμιοποίησης και των οικονομικών μετασχηματισμών, το πολιτικό πεδίο και το νομικό πλαίσιο για τον κοινωνικό διάλογο, οι συνδικαλιστικές οργανώσεις και οι απεργίες.

Σε αντίθεση με την προσέγγιση PEOS, το μοντέλο πόρων ισχύος (power resource model) (Fichter et al., 2018) δίνει έμφαση στη σημασία των διαθέσιμων πόρων και των στρατηγικών επιλογών που κάνουν τα συνδικάτα για την αξιοποίηση αυτών των πόρων. Ενώ η PEOS προσφέρει μια δυναμική προοπτική για τις αναδυόμενες ευκαιρίες και απειλές με τις οποίες έρχονται αντιμέτωπα τα συνδικάτα, το μοντέλο πόρων ισχύος εστιάζει σε σταθερούς, μακροπρόθεσμους παράγοντες που επηρεάζουν την ισχύ τους. Ακολουθώντας αυτή την προσέγγιση, εντοπίζουμε και αναλύουμε τέσσερις τύπους πόρων που διαθέτουν τα συνδικάτα: δομική ισχύ (στην αγορά εργασίας), οργανωτική ισχύ (στο τοπίο των οργανώσεων), θεσμική ισχύ (στους θεσμούς του κοινωνικού διαλόγου) και κοινωνική ισχύ (προερχόμενη από παραδοσιακούς δεσμούς και συμμαχίες με άλλες κοινωνικές ομάδες).

Με αυτή την έννοια, η γεφύρωση των δύο θεωριών σε έναν ερευνητικό σχεδιασμό μας επιτρέπει να κατανοήσουμε τις συγκεκριμένες πολιτικο-οικονομικές ευκαιρίες και απειλές, καθώς και τους διαθέσιμους πόρους που έχουν τα συνδικάτα για να βελτιώσουν τις συλλογικές διαπραγματεύσεις.

### **Μηχανισμοί Οικοδόμησης Σχέσεων και Στρατηγικές των Συνδικάτων**

Ενώ η ιστορική παράδοση και οι δομικές συνθήκες διαμορφώνουν το πλαίσιο στο οποίο λειτουργούν τα συνδικάτα, αυτά έχουν την ικανότητα να προσαρμόζουν τις στρατηγικές τους με βάση τις ευκαιρίες που εμφανίζονται ή τους πόρους που έχουν στη διάθεσή τους. Βασιζόμενοι στη σχετική βιβλιογραφία, μπορούμε να διακρίνουμε τρεις ευρείες στρατηγικές των συνδικάτων. Πρώτον, ο διάλογος με άλλους κοινωνικούς εταίρους, που εξετάζεται κυρίως στη βιβλιογραφία των εργασιακών σχέσεων. Δεύτερον, η οικοδόμηση συμμαχιών και συνεργασιών με άλλους κοινωνικούς εταίρους ή κοινωνικές ομάδες. Αυτό θα μπορούσε να εξελιχθεί σε αυτό που η Sabrina Zajak (2017) ονομάζει δια-κινηματική αντί-κινητοποίηση (cross-movement counter-mobilisation, CMCM), όπου τα κοινωνικά κινήματα και τα συνδικάτα συνεργάζονται σε μια καμπάνια από κοινού. Τέλος, τα συνδικάτα μπορούν να εφαρμόσουν καινοτόμες στρατηγικές για την κινητοποίηση των μελών τους και την εμπλοκή των πολιτών σε συλλογικές δράσεις. Αυτό το θέμα ενδιαφέρει τόσο τις σπουδές των κοινωνικών κινήματων και των εργασιακών σχέσεων, καθώς σχετίζεται με την έννοια του κινηματικού συνδικαλισμού (social movement unionism) (Trongone, 2022). Ο όρος εστιάζει στις προσπάθειες των συνδικάτων να αναζωογονηθούν και να ενδυναμωθούν ενσωματώνοντας ορισμένα στοιχεία των κοινωνικών κινήματων, γεγονός που είχε ως αποτέλεσμα, σε ορισμένες περιπτώσεις, να μπορέσουν να

προσελκύσουν νέα μέλη.

Αυτές οι τρεις στρατηγικές των συνδικάτων καθορίζονται από το τι ερμηνείες δίνουν οι διάφοροι κοινωνικοί εταίροι στον κοινωνικό διάλογο και στις συλλογικές διαπραγματεύσεις. Σε χώρες όπου τα πολιτικά κόμματα θεωρούνται αναξιόπιστοι εταίροι, τα συνδικάτα αποφεύγουν οποιαδήποτε συνεργασία μαζί τους. Το αντίθετο μπορεί να συμβεί σε περιπτώσεις όπου τα συνδικάτα έχουν παραδοσιακά ισχυρούς δεσμούς με πολιτικά κινήματα και κόμματα. Μια άλλη πιθανή συνεργασία είναι μεταξύ συνδικάτων και κοινωνικών κινήματων. Πρόσφατες έρευνες για τα κινήματα διαμαρτυρίας και τις διαδηλώσεις για οικονομικά ζητήματα στην Ευρώπη αναδεικνύουν διαφορετικά μοτίβα. Οι πολιτικές της λιτότητας στις αρχές του 21<sup>ου</sup> αιώνα και η Μεγάλη Ύφεση πυροδότησαν ένα νέο κύμα οικονομικών διαμαρτυριών, το οποίο περιλάμβανε κινητοποιήσεις τόσο συνδικαλιστικών οργανώσεων όσο και άλλων κοινωνικών δρώντων (Della Porta, 2015; Andretta et al., 2016) με τη μορφή διαδηλώσεων και απεργιών (για τη Νότια Ευρώπη, βλέπε: Portos, 2016; Carvalho, 2019; Andretta, 2018. Για την Κεντρική και Ανατολική Ευρώπη, βλέπε Dinev, 2020; Dolenc et al., 2020). Οι οικονομικού τύπου διαμαρτυρίες για τις εφαρμοζόμενες πολιτικές λιτότητας ή οι κινητοποιήσεις για θέματα που αφορούσαν το ύψος των μισθών, τις συνθήκες εργασίας και τα δικαιώματα εργαζομένων συχνά αποτελούσαν μέρος μιας ευρύτερης συμμαχίας μεταξύ συνδικάτων, κοινωνικών κινήματων και οργανώσεων της κοινωνίας των πολιτών (Della Porta, 2015). Σε άλλες χώρες, ιδιαίτερα στην Ανατολική Ευρώπη, οι μαζικές κινητοποιήσεις διαμαρτυρίας δεν οδήγησαν σε δημιουργία συμμαχιών σε όλες τις περιπτώσεις, καθώς τα κύματα διαμαρτυρίας, στα οποία ηγήθηκαν ανεπίσημες ομάδες διαμαρτυρόμενων πολιτών και οργανώσεις της κοινωνίας των πολιτών, ανέπτυξαν μια πολιτική αιτηματολογία που αφορούσε την διαφθορά και τις ηθικές μορφές διακυβέρνησης, ενώ τα οικονομικά ζητήματα παρέμειναν απομονωμένα από τον ευρύτερο πολιτικό αγώνα.

Μέσω εκτενούς έρευνας, το έργο ImproCollBar εξετάζει το βαθμό στον οποίο διάφορα μοντέλα οικοδόμησης συμμαχιών και συνεργασιών με κοινωνικά κινήματα, πολιτικά κόμματα ή άλλους κοινωνικούς δρώντες, καθώς και το εύρος των εργατικών κινητοποιήσεων, σχετίζονται με την κάλυψη συλλογικών διαπραγματεύσεων στις επιλεγμένες χώρες. Το έργο διερευνά επίσης το πώς τα συνδικάτα χρησιμοποιούν διαφορετικές στρατηγικές για την επίτευξη των στόχων τους μέσα στο σύστημα κοινωνικού διαλόγου.

### **Επιλογή Περιπτώσεων**

Βασιζόμενοι στην προηγούμενη βιβλιογραφία, επιλέγουμε τις περιπτώσεις μας με βάση δύο σχετικούς συστημικούς δείκτες, δηλαδή α) χώρες από περιοχές με διαφορετικά ιστορικά και κοινωνικοπολιτικά πλαίσια β) διάφορα καθεστώτα εργασιακών σχέσεων. Οι επιλεγμένες χώρες αντιπροσωπεύουν τέσσερις διαφορετικούς τύπους καθεστώτων εργασιακών σχέσεων, σύμφωνα με μια πρόσφατη τυπολογία των Furåker και Larsson (2020): το μεταβατικό/κατακερματισμένο καθεστώς (Βουλγαρία, Κροατία και Ρουμανία), το καθεστώς κοινωνικής εταιρικής σχέσης (Βέλγιο), το πολωμένο/κρατικοκεντρικό καθεστώς (Ιταλία, Γαλλία και Ελλάδα) και το φιλελεύθερο πλουραλιστικό καθεστώς (Ιρλανδία). Οι τέσσερις τύποι διαφέρουν σε διάφορες διαστάσεις, όπως η πυκνότητα των συνδικάτων, η δύναμη των οργανώσεων των κοινωνικών εταίρων, το στυλ των διαπραγματεύσεων, ο ρόλος του κράτους και ο ρόλος των κοινωνικών εταίρων στη δημόσια πολιτική.

Στα εμπειρικά ευρήματα και στη συγκριτική ανάλυση, η έμφαση δίνεται κυρίως στις βασικές χώρες του έργου: το Βέλγιο, τη Βουλγαρία, την Ελλάδα, την Ιταλία και τη Ρουμανία, όπου έχουν συλλεχθεί και αναλυθεί πρωτότυπα ποιοτικά και ποσοτικά δεδομένα. Οι συσχετιζόμενοι εταίροι Κροατία, Γαλλία, και το φιλοξενούμενο κεφάλαιο για την Ιρλανδία, χρησιμοποίησαν μόνο τη μέθοδο της βιβλιογραφικής έρευνας και παρέιχαν μια σύνοψη των ζητημάτων σχετικά με τις συλλογικές διαπραγματεύσεις και το εργατικό κίνημα.

Πίνακας 1 Επιλογή Περιπτώσεων και Τύπος Καθεστώτων Εργασιακών Σχέσεων

Περιπτώσεις	Τύπος Καθεστώτων Εργασιακών Σχέσεων (IRR)
Βουλγαρία, Ρουμανία και Κροατία	Μεταβατικό/κατακερματισμένο
Ιταλία, Γαλλία και Ελλάδα	Πολωμένο/κρατικοκεντρικό
Βέλγιο	Κοινωνικής εταιρικής σχέσης
Ιρλανδία	Φιλελεύθερο πλουραλιστικό

Σημείωση: προσαρμοσμένο από Furåker και Larsson (2020).

### Μέθοδοι και Δεδομένα

Το ερευνητικό έργο και η συγκριτική ανάλυση εφαρμόζουν έναν ερευνητικό σχεδιασμό μικτών μεθόδων. Μέσω του συνδυασμού ποιοτικών και ποσοτικών δεδομένων, στόχος μας είναι να αναπτύξουμε μια πιο ολοκληρωμένη κατανόηση των μηχανισμών και των παραγόντων που επηρεάζουν τις συλλογικές διαπραγματεύσεις. Η βασική παραδοχή αυτής της έρευνας είναι ότι η ενσωμάτωση διαφορετικών συνόλων δεδομένων και μεθόδων προσφέρει πρόσθετες γνώσεις πέρα από τις πληροφορίες που παρέχουν τα ποσοτικά ή τα ποιοτικά δεδομένα μεμονωμένα (Creswell & Creswell, 2018). Με αυτόν τον τρόπο, επιδιώκουμε να ξεπεράσουμε τα όρια και τις προκαταλήψεις της έρευνας βασισμένης σε μία μόνο μέθοδο, η οποία επικεντρώνεται είτε στο ρόλο της δομής είτε στον ρόλο του δρώντος υποκειμένου. Μέσω και των δύο τύπων δεδομένων, μπορούμε να παρατηρήσουμε τις δομικές συνθήκες, τα μακροπρόθεσμα πρότυπα και τις τάσεις, καθώς και τα κίνητρα, τις αντιλήψεις και τις ερμηνείες των δρώντων. Παράλληλα, στόχος μας είναι να εξετάσουμε τις δυναμικές στο μακρο-επίπεδο και στο μεσο-επίπεδο, όπως το δομικό πλαίσιο (ιστορικό, πολιτικο-οικονομικό), τις συλλογικές δράσεις και στρατηγικές και τη σημασία που δίνουν οι δρώντες στις πράξεις τους.

Στο πλαίσιο λοιπόν μιας έρευνας μικτών μεθόδων, ακολουθούμε ένα μοντέλο σύγκλισης, γνωστό και ως τριγωνοποίηση. Αυτό συνεπάγεται τη συλλογή τόσο ποσοτικών όσο και ποιοτικών δεδομένων σε παράλληλο χρόνο. Τα αποτελέσματα παρουσιάζονται σε διάφορες ενότητες των εμπειρικών ευρημάτων, με την ενσωμάτωση να γίνεται κατά την ερμηνεία των δεδομένων στο κομμάτι της συζήτησης της συγκριτικής ανάλυσης και κάθε εθνικής έκθεσης (για λεπτομερείς εθνικές αναφορές, βλέπε: Andretta & Imperatore, 2024; Kostov et al., 2024; Vangeel & Lenaerts, 2024; Korkontzelou & Kofti, 2024; Negoita & Panzaru, 2024). Ο Πίνακας 2 περιγράφει τη λογική πίσω από τις μικτές μεθόδους έρευνας κατά τις διάφορες φάσεις της εργασίας.

Πίνακας 2: Πληροφορίες για τις μεθόδους

Φάσεις	Μέθοδοι	Ερευνητικός στόχος
Βιβλιογραφική Έρευνα	Σύνοψη και σύνθεση υφιστάμενης έρευνας	Διερεύνηση ιστορικού και δομικού πλαισίου
Συλλογή Ποσοτικών δεδομένων	Ανάλυση συμβάντων διαμαρτυρίας (μέθοδος PEA)	Διερεύνηση συλλογικών δράσεων και εργατικών κινητοποιήσεων, βασικές οργανώσεις, συμμαχίες, ρεπερτόρια δράσης, αιτηματολογία, αποτελέσματα
Συλλογή ποιοτικών δεδομένων	Δομημένες συνεντεύξεις	Απόψεις των κοινωνικών εταίρων, μηχανισμοί, στρατηγικές και τακτικές που επιστρατεύουν στις συλλογικές διαπραγματεύσεις

Πρακτικές	Χαρτογράφηση επιτυχημένων πρακτικών συλλογικής διαπραγμάτευσης	Μηχανισμοί για την βελτίωση των συλλογικών διαπραγματεύσεων
-----------	--	---

### **Βιβλιογραφική Έρευνα**

Η βιβλιογραφική έρευνα βασίζεται στην επισκόπηση δευτερογενών ποιοτικών και ποσοτικών δεδομένων και της υφιστάμενης βιβλιογραφίας. Στόχος της είναι να προσφέρει μια εισαγωγή στο ιστορικό πλαίσιο, μια επισκόπηση των κοινωνικοοικονομικών, πολιτικών και νομικών συνθηκών για τα συνδικάτα, τον κοινωνικό διάλογο και τις συλλογικές διαπραγματεύσεις, συμπεριλαμβανομένης της συλλογής στατιστικών δεδομένων για τα χαρακτηριστικά των καθεστώτων βιομηχανικών σχέσεων, όπως η κατανομή της πυκνότητας των συνδικάτων, η έκταση, η συχνότητα και οι όροι των τριμερών και διμερών συλλογικών συμφωνιών.

### **Ανάλυση Συμβάντων Διαμαρτυρίας (Protest Event Analysis -PEA)**

Μετά την ανάπτυξη των πλαισίων των επιλεγμένων περιπτώσεων, προχωράμε στην ποσοτική φάση της έρευνας με την συγκρότηση ενός πρωτότυπου συνόλου δεδομένων ανάλυσης συμβάντων διαμαρτυρίας. Αυτό το σύνολο δεδομένων απεικονίζει τη δυναμική των εργατικών κινητοποιήσεων κατά την περίοδο μετά την πανδημία του COVID-19. Περιλαμβάνει διάφορα στοιχεία, όπως τις οργανώσεις που συμμετέχουν, την φύση των αιτημάτων τους, τους στόχους των ενεργειών τους, τα ρεπερτόρια δράσης που χρησιμοποιούνται και τα αποτελέσματα των συλλογικών δράσεων. Αυτές οι δράσεις συμπεριλαμβάνουν από απεργίες εργαζομένων μέχρι διαδηλώσεις και συμβολικές ενέργειες. Ακολουθώντας την παράδοση των σπουδών των κοινωνικών κινημάτων για την ανάλυση συμβάντων διαμαρτυρίας (Andretta, 2018; Dinev, 2020), ορίζουμε τα γεγονότα εργατικής διαμαρτυρίας ως κάθε συλλογική δράση εργαζομένων, που εκφράζει δυσαρέσκεια και διαφωνία, οργανωμένη από οποιοδήποτε είδος εργατικής οργάνωσης ή ομάδας εργαζομένων, είτε πρόκειται για επίσημες ομοσπονδίες/συνομοσπονδίες συνδικάτων, είτε για μη-θεσμικές, τυπικά οργανωμένες ή άτυπες συλλογικότητες εργαζομένων.

Όσον αφορά τις τεχνικές συλλογής δεδομένων, οι πληροφορίες συγκεντρώνονται από τα εθνικά ειδησεογραφικά πρακτορεία μέσω των μηχανών αναζήτησής τους χρησιμοποιώντας συγκεκριμένους όρους. Αυτοί οι όροι περιλαμβάνουν συνδυασμούς όπως «συνδικάτο/α» ΚΑΙ «διαμαρτυρία» ή «συνδικαλιστική διαμαρτυρία», «εργαζόμενος/η/οι» ΚΑΙ «διαμαρτυρία» ή «διαμαρτυρία εργαζομένων» και «απεργία». Εάν στην κάθε εθνική γλώσσα προτιμάται ο όρος «διαδήλωση/κινητοποίηση» για να περιγράψει γεγονότα διαμαρτυρίας, τότε χρησιμοποιείται αυτός ο όρος αντί του «διαμαρτυρία». Επιπλέον, χρησιμοποιούνται παραλλαγές αυτών των φράσεων (όπως «εργαζόμενοι/ες διαδηλωτές» ή «εργαζόμενοι που διαδηλώνουν») ως λέξεις-κλειδιά για τον εντοπισμό τους στον τίτλο ή στην περιγραφή των ειδησεογραφικών άρθρων. Το εγχειρίδιο κωδικοποίησης του συνόλου δεδομένων των συμβάντων διαμαρτυρίας έχει οργανωθεί σε 31 μεταβλητές. Οι βασικές μεταβλητές περιλαμβάνουν την ημερομηνία του συμβάντος, τον αριθμό των συμμετεχόντων στην κινητοποίηση, τα χαρακτηριστικά της οργάνωσης, την αιματολογία, τον στόχο, τις αντιδράσεις της αστυνομίας, τις μορφές δράσης, το αν τα συμβάντα αποτελούν μέρος καμπάνιας ή μεμονωμένη δράση και το επίπεδο που έλαβαν χώρα οι κινητοποιήσεις (εθνικό, τοπικό, κ.α.).

Αυτό το κομμάτι της ανάλυσης ρίχνει φως στη γενική δυναμική και τα χαρακτηριστικά της διαμόρφωσης των εργασιακών σχέσεων στις πέντε βασικές χώρες του έργου. Επιπλέον, βοηθά στην κατανόηση των στρατηγικών των συνδικάτων στο πλαίσιο πολλαπλών κρίσεων, τις τακτικές, τις συμμαχίες και τις μεθόδους οργάνωσης συλλογικών δράσεων στις οποίες καταφεύγουν. Το χρονικό διάστημα της PEA υπό εξέταση ξεκινά το 2021, καταγράφοντας την περίοδο αμέσως μετά την πανδημία, και τελειώνει τον Αύγουστο του 2022, αρκετούς μήνες μετά την έναρξη του πολέμου στην Ουκρανία. Σε αυτή την κατεύθυνση, το σύνολο δεδομέ-



των καλύπτει το γνωστικό κενό στην κατανόηση των καθεστώτων εργασιακών σχέσεων και των κινητοποιήσεων των συνδικάτων σε αυτή την πρόσφατη περίοδο κοινωνικοοικονομικών, υγειονομικών και γεωπολιτικών αναταραχών.

### **Δομημένες Συνεντεύξεις**

Παράλληλα με την καταγραφή των συλλογικών δράσεων των συνδικάτων, εξετάσαμε με ποιοτικές μεθόδους τις πληροφορίες σχετικά με το σύστημα κοινωνικού διαλόγου και τις απόψεις των διάφορων κοινωνικών εταίρων σε κάθε χώρα. Η επιλογή των ερωτηθέντων ακολουθεί την τεχνική συλλογής δείγματος μέγιστης διαφοροποίησης που περιγράφεται από τους Creswell και Roth (2018: 269-273), η οποία ορίζει ως θεωρητικό κριτήριο συλλογής δείγματος τα χαρακτηριστικά των συμμετεχόντων. Έτσι, πραγματοποιήσαμε δομημένες συνεντεύξεις με εκπροσώπους 71 οργανώσεων από τις πέντε βασικές χώρες: συνδικάτα και συνομοσπονδίες με και χωρίς συλλογική σύμβαση εργασίας, εργοδοτικές οργανώσεις με και χωρίς συλλογικές συμβάσεις και εκπροσώπους από πολιτικά κόμματα, κοινωνικά κινήματα, οργανώσεις της κοινωνίας των πολιτών και την κρατική διοίκηση.

Ο ρόλος των δομημένων συνεντεύξεων είναι να δοθεί έμφαση στην υποκειμενική κατανόηση των δρώντων σχετικά με τις συλλογικές διαπραγματεύσεις, συγκεκριμένα στον τρόπο με τον οποίο επιτυγχάνεται η συλλογική ρύθμιση/σύμβαση εργασίας (μέσω κοινωνικού διαλόγου, οικοδόμησης συμμαχιών και/ή συλλογικής δράσης), στο πώς οι εργαζόμενοι αντιλαμβάνονται τη συμφωνία, γιατί οργάνωσαν ή δεν οργάνωσαν ανοιχτή συλλογική διαμάχη ή δράσεις διεκδικώντας βελτιωμένες συνθήκες εργασίας, μισθούς και ανθρώπινα και εργασιακά δικαιώματα.

### **Χαρτογράφηση Επιτυχημένων Πρακτικών**

Παράλληλα με τα προηγούμενα δεδομένα, αναλύσαμε επίσης συγκεκριμένες περιπτώσεις επιτυχημένων πρακτικών συλλογικής διαπραγμάτευσης, οι οποίες δημοσιεύονται σε ξεχωριστή αναφορά: «Χάρτες Επιτυχημένων Πρακτικών Συλλογικής Διαπραγμάτευσης» (Dinev et al., 2024). Αυτό το έργο περιλαμβάνει διάφορα στοιχεία, όπως το χρονικό πλαίσιο, τις οργανώσεις που συμμετέχουν (τόσο τις ηγετικές όσο και τις συνεργαζόμενες οργανώσεις), την εμβέλεια της περίπτωσης (εάν αφορά το επιχειρησιακό επίπεδο, το κλαδικό ή το εθνικό επίπεδο), το συγκεκριμένο ζήτημα ή το πρόβλημα που πρέπει να αντιμετωπιστεί, μια περιγραφή του τρόπου επίτευξης και μια επισκόπηση των αποτελεσμάτων και της επίδρασής τους.

Ο χάρτης περιλαμβάνει 26 από τις πιο σημαντικές περιπτώσεις συλλογικών συμφωνιών από τις πέντε βασικές χώρες του έργου και την Κροατία. Ενώ ο χάρτης δημοσιεύεται ξεχωριστά, το περιεχόμενό του παρέχει πρόσθετες πληροφορίες για τη συγκριτική ανάλυση, οι οποίες μας επιτρέπουν να εξερευνήσουμε τις δυναμικές των συλλογικών διαπραγματεύσεων στις προαναφερθείσες χώρες.

### **Επισκόπηση της βιβλιογραφίας**

Τα τελευταία χρόνια, έχουν πραγματοποιηθεί πολλές μελέτες για τις εργασιακές σχέσεις και τις συλλογικές διαπραγματεύσεις σε ευρωπαϊκό ή διακρατικό επίπεδο. Η μελέτη του Eurofound (2020) «Industrial relations: Developments 2015-2019» προσφέρει μια συγκριτική ανάλυση του συστήματος εργασιακών σχέσεων στην ΕΕ-28, συμπεριλαμβανομένων των τάσεων του Ευρωπαϊκού Κοινωνικού Διαλόγου και του κοινωνικού διαλόγου σε εθνικό επίπεδο. Ιδιαίτερη προσοχή δίνεται στις προκλήσεις που προκύπτουν από κρίσεις στη σφαίρα της οικονομίας και της απασχόλησης, τις διαρθρωτικές αλλαγές και τη μείωση της πυκνότητας των οργανώσεων. Η έκθεση επεξεργάζεται πρόσφατα δεδομένα από την Ευρωπαϊκή Έρευνα Επιχειρήσεων του 2019, ειδικά σχετικά με τον κοινωνικό διάλογο και τη συμμετοχή των εργαζομένων στις επιχειρήσεις. Μια πιο πρόσφατη έκθεση του Eurofound (2022) «Moving with the times: Emerging practices and provisions in collective bargaining» διερευνά την διαμόρφωση των συλλογικών διαπραγματεύσεων σε 10 κράτη-μέλη της ΕΕ κατά τη διάρκεια της πανδημίας. Η

έρευνα βασίζεται σε συνεντεύξεις με βασικούς παράγοντες και διαπραγματευόμενες ομάδες σε εθνικό επίπεδο και αξιολογεί την ικανότητα των συστημάτων συλλογικών διαπραγματεύσεων να προσαρμόζονται σε διαρθρωτικές αλλαγές στην εργασία, την παραγωγή και την αγορά εργασίας. Στις προαναφερθείσες μελέτες του Eurofound, έχει εντοπιστεί μια τάση προς αποκέντρωση των συλλογικών διαπραγματεύσεων σε πολλές χώρες. Στις περισσότερες χώρες της Σκανδιναβίας, της Κεντρικής και της Δυτικής Ευρώπης, η αποκέντρωση γίνεται με πιο οργανωμένο τρόπο. Ωστόσο, σε πολλές χώρες της Κεντρικής και Ανατολικής Ευρώπης, έχει παρατηρηθεί μια τάση προς πιο αποκεντρωμένα και λιγότερο τριμερή ή νεοκορπορατιστικά μοντέλα εργασιακών σχέσεων. Τα αναγκαία επόμενα βήματα που περιγράφονται περιλαμβάνουν την αντιμετώπιση του δομικού χάσματος, τη βελτίωση της σύνδεσης μεταξύ των ευρωπαϊκών και εθνικών επιπέδων εργασιακών σχέσεων, την επένδυση στην ικανότητα των κοινωνικών εταίρων να συμβάλλουν στη διαμόρφωση και διακυβέρνηση της αγοράς εργασίας, την ενίσχυση της δημοκρατίας στο χώρο εργασίας κλπ.

Το 2019, η Ευρωπαϊκή Επιτροπή ξεκίνησε, μαζί με τον ILO, ένα έργο με τίτλο «*Enhancing Social Partners and Social Dialogue's Roles and Capacity in the New World of Work*» (Whitehead & Ghellab, 2020). Αυτό το έργο περιλαμβάνει συγκριτική έρευνα για τα συστήματα εργασιακών σχέσεων και τον κοινωνικό διάλογο στα περισσότερα κράτη-μέλη της ΕΕ καθώς και σε χώρες από τα Δυτικά Βαλκάνια και την Τουρκία. Το έργο είχε ως στόχο την ανάλυση και την καταγραφή των τρόπων με τους οποίους οι κοινωνικοί εταίροι προσπαθούν να προσαρμοστούν στις νέες αλλαγές και τις προκλήσεις που αντιμετωπίζουν σε αυτή τη διαδικασία. Το έργο επιδιώκει επίσης να εντοπίσει καλές πρακτικές κοινωνικού διαλόγου, συμπεριλαμβανομένων των συλλογικών διαπραγματεύσεων, που αναδύονται σε διάφορες χώρες, καθώς και τις πρωτοβουλίες των δημόσιων κρατικών αρχών που στοχεύουν στην ενίσχυση του ρόλου του κοινωνικού διαλόγου για την αντιμετώπιση νέων προκλήσεων και ευκαιριών στον νέο κόσμο της εργασίας, υποστηρίζοντας ταυτόχρονα την αυτονομία των κοινωνικών εταίρων. Η μελέτη προσφέρει παραδείγματα ποικίλων πρωτοβουλιών που αναλαμβάνουν οι κοινωνικοί εταίροι για την ενίσχυση της συμμετοχής, ιδιαίτερα μεταξύ των ομάδων που παραδοσιακά είναι δύσκολο να οργανωθούν. Η πτώση της συνδικαλιστικής πυκνότητας έχει παρατηρηθεί ιδίως στους νέους εργαζόμενους, στους ανειδίκευτους εργαζόμενους, σε όσους εργάζονται με συμβάσεις ορισμένου χρόνου, καθώς και στους μετανάστες. Η μελέτη δείχνει επίσης ότι τα εθνικά συστήματα εργασιακών σχέσεων (συμπεριλαμβανομένου του κύριου επιπέδου στο οποίο διεξάγονται οι συλλογικές διαπραγματεύσεις, του συντονισμού και της σύνδεσης μεταξύ των επιπέδων, του εύρους και της εμβέλειας των συλλογικών ρυθμίσεων και του ρόλου του κράτους/δημόσιων αρχών στη ρύθμιση της αγοράς εργασίας) επηρεάζουν τον βαθμό στον οποίο οι συλλογικές διαπραγματεύσεις ρυθμίζουν τις συνθήκες εργασίας σε τελική ανάλυση. Η λειτουργία του μηχανισμού επέκτασης ενδεχομένως να έχει παίξει ρόλο στη διατήρηση υψηλής συνδικαλιστικής πυκνότητας και υψηλών ποσοστών εμπλοκής των εργοδοτών, όπως στο Βέλγιο. Την ίδια στιγμή, ο μηχανισμός επέκτασης ενδέχεται να μειώσει τη διάθεση των κοινωνικών εταίρων να συμμετάσχουν σε αυτόνομο κοινωνικό διάλογο σε τοπικό επίπεδο και να υπογράψουν συλλογικές συμβάσεις.

Ενώ το έργο της Ευρωπαϊκής Επιτροπής έδωσε έμφαση στις νέες μορφές εργασίας και στην νέα ψηφιακή συνθήκη, το ImproCollBar στοχεύει να εξερευνήσει τον μετασχηματισμό των εργασιακών σχέσεων και των συλλογικών διαπραγματεύσεων μέσα από ένα ευρύτερο πρίσμα, το οποίο εστιάζει στην ανάλυση ενός συνόλου διαφορετικών παραγόντων και μηχανισμών, συμπεριλαμβανομένων ευκαιριών, προκλήσεων και απειλών εντός του θεσμικού, νομικού και πολιτικο-οικονομικού πλαισίου. Σε αυτή την κατεύθυνση, το ImproCollBar συμβάλλει στην αναλυτική διεύρυνση του γνωστικού πεδίου για τις εργασιακές σχέσεις, επεκτείνοντας το εύρος της έρευνας και των μεταβλητών που μπορεί να έχουν αντίκτυπο στην κάλυψη των συλλογικών διαπραγματεύσεων.

Στην έκθεση του ΟΟΣΑ (2019) «*Negotiating Our Way Up*», εκπονήθηκε συγκριτική ανάλυση των συστημάτων εργασιακών σχέσεων, με έμφαση στα μοντέλα και τις διαδικασίες των

συλλογικών διαπραγματεύσεων. Ιδιαίτερη προσοχή δίνεται στις τάσεις της αγοράς εργασίας και την επίδρασή τους στις εργασιακές σχέσεις και τις συλλογικές διαπραγματεύσεις. Η έκθεση προσφέρει λεπτομερή επισκόπηση των βασικών παραγόντων και της λειτουργίας των θεσμών για τις συλλογικές διαπραγματεύσεις και των ρυθμίσεων για τα δικαιώματα των εργαζόμενων σε όλες τις χώρες του ΟΟΣΑ. Αναλύεται επίσης ο ρόλος των συστημάτων των συλλογικών διαπραγματεύσεων για την απασχόληση, την ποιότητα της εργασίας και την ένταξη στην αγορά εργασίας. Συγκεκριμένα, εμβαθύνει σε σχετικά αχαρτογράφητα εδάφη, όπως η σχέση μεταξύ των συλλογικών διαπραγματεύσεων, των αιτημάτων των εργαζομένων και της μη μισθολογικής πτυχής της ποιότητας της εργασίας, όπως η ποιότητα του εργασιακού περιβάλλοντος. Τέλος, η έκθεση συζητά το πώς οι συλλογικές διαπραγματεύσεις μπορούν να προσαρμοστούν για να αντιμετωπίσουν αναδυόμενες προκλήσεις, όπως αυτές που σχετίζονται με την αυτοματοποίηση, την παγκοσμιοποίηση και τη γήρανση.

Σύμφωνα με την έκθεση του ΟΟΣΑ (2019), τα συστήματα διαπραγματεύσεων που χαρακτηρίζονται από υψηλό βαθμό συντονισμού του ύψους των μισθών μεταξύ των επιπέδων διαπραγμάτευσης συνδέονται με υψηλότερη απασχόληση και χαμηλότερη ανεργία για όλους τους εργαζομένους, σε σύγκριση με πλήρως αποκεντρωμένα συστήματα. Αυτό συμβαίνει επειδή ο συντονισμός βοηθά τους κοινωνικούς εταίρους να λαμβάνουν υπόψη την κατάσταση του επιχειρηματικού κύκλου και τις μακροοικονομικές επιπτώσεις των μισθολογικών συμφωνιών στην ανταγωνιστικότητα. Η μελέτη περιέγραψε ότι η πτώση της συνδικαλιστικής πυκνότητας συνοδεύτηκε από μείωση του ποσοστού των εργαζομένων που καλύπτονται από συλλογική σύμβαση, φτάνοντας στο 32% το 2017 από 46% το 1985 κατά μέσο όρο στις χώρες του ΟΟΣΑ. Η πτώση ήταν πιο έντονη στις χώρες της Κεντρικής και Ανατολικής Ευρώπης, με απότομες μειώσεις να παρατηρούνται επίσης στο Ηνωμένο Βασίλειο και, πιο πρόσφατα, στην Ελλάδα. Το ποσοστό της κάλυψης ήταν σχετικά σταθερό στις περισσότερες ηπειρωτικές ευρωπαϊκές χώρες, εκτός από τη Γερμανία, όπου έχει μειωθεί σημαντικά μετά την επανένωση της χώρας το 1990. Παρατηρήθηκε επίσης ότι η κάλυψη των συλλογικών διαπραγματεύσεων είναι υψηλή και σταθερή μόνο σε χώρες όπου επιτυγχάνονται συμφωνίες μέσω διαπραγματεύσεων με πολλούς εργοδότες (δηλαδή σε κλαδικό ή εθνικό επίπεδο) και όπου το ποσοστό των επιχειρήσεων που είναι μέλη μιας εργοδοτικής ένωσης είναι υψηλό ή όπου οι συλλογικές συμφωνίες επεκτείνονται επίσης σε εργαζομένους που εργάζονται σε επιχειρήσεις που δεν είναι μέλη μιας υπογράφουσας εργοδοτικής ένωσης.

Το ImproCollBar βασίζεται στην έκθεση του ΟΟΣΑ και την εμπλουτίζει περαιτέρω με τους εξής τρόπους. Η έκθεση του ΟΟΣΑ τοποθέτησε τις συλλογικές διαπραγματεύσεις μάλλον ως ανεξάρτητη μεταβλητή στην ανάλυση προκειμένου να εξηγήσει την κοινωνική ανισότητα και πώς οι σχέσεις μεταξύ εργαζομένων και εργοδοτών μπορούν να ωφελήσουν και τους δύο στο πλαίσιο των μετασχηματισμών της εργασίας. Ενώ αυτός ο ερευνητικός σχεδιασμός συμβάλλει στην κατανόηση της σημασίας των συλλογικών διαπραγματεύσεων, η έρευνά μας συμβάλλει ειδικότερα στην κατανόηση του πώς μπορούν να βελτιωθούν οι συλλογικές διαπραγματεύσεις. Έτσι, θεωρούμε τις συλλογικές διαπραγματεύσεις ως την εξαρτημένη μεταβλητή που στοχεύουμε να εξηγήσουμε.

Από το 2016 έως το 2018, υλοποιήθηκε ένα έργο με τίτλο DECOBA, «Decentralisation of collective bargaining during the years of the crisis in Europe: Setups, trends, and prospects (VS/2016/0155)» από ερευνητικά ινστιτούτα συνδικάτων, πανεπιστήμια και ΜΚΟ από την Ιταλία, τη Γαλλία, το Βέλγιο, την Ισπανία και τη Γερμανία (βλ. Leonardi & Pedersini, 2018). Το έργο περιλαμβάνει έρευνα για τις συλλογικές διαπραγματεύσεις στην Ευρώπη μετά τη Μεγάλη Ύφεση (2008-2011), με επίκεντρο την περίοδο 2012-2017. Σύμφωνα με τα ευρήματα της έρευνας, οι παράγοντες που μπορούν να επηρεάσουν τον οριζόντιο συντονισμό περιλαμβάνουν την ύπαρξη ενός διακλαδικού επιπέδου διαπραγμάτευσης, την ισχύ και τον ρόλο των κυρίων οργανώσεων και στις δύο πλευρές της διαπραγμάτευσης, την πρακτική των διαπραγματεύσεων με βάση προηγούμενες παρακαταθήκες και μοτίβα (pattern bargaining) και τις νομικές διατάξεις που επιβάλλουν μισθολογικούς κανόνες. Παρομοίως, ο κάθετος συντονισμός μπορεί

να προωθηθεί από τα προνόμια και τις προτεραιότητες που καθορίζονται τόσο στις συλλογικές συμφωνίες (όπως στο σύστημα των ανοιχτών ρητρών στη Γερμανία) όσο και στη νομοθεσία, που διασφαλίζει ότι οι αποκεντρωμένες συμφωνίες μπορούν μόνο να βελτιώσουν τις συνθήκες που καθορίζονται σε υψηλότερα επίπεδα (όπως στην περίπτωση του Βελγίου). Συνήθως, οι νομικές διατάξεις που επηρεάζουν τον βαθμό οριζόντιου συντονισμού, βοηθούν στην ενίσχυση του εφαρμόζοντας ένα γενικότερο πλαίσιο όσον αφορά τον καθορισμό των μισθών ή τις υπόλοιπες συνθήκες εργασίας. Αντίθετα, η επίδραση στον κάθετο συντονισμό εξαρτάται κρίσιμα από το περιεχόμενο των ρυθμίσεων, που μπορεί να ευνοούν τόσο οργανωμένα/συγκεντροποιημένα όσο και αποδιοργανωμένα/αποκεντρωμένα συστήματα διαπραγματεύσεων.

Η συγκριτική μας ανάλυση βασίζεται σε αυτή τη μελέτη της συνεχιζόμενης μετάβασης από συγκεντρωτικά οργανωμένες διαπραγματεύσεις με πολλούς εργοδότες σε αποκεντρωμένες συλλογικές διαπραγματεύσεις στα κράτη-μέλη της ΕΕ που επιλέχθηκαν. Ωστόσο, η έκθεση του DECOBA εξέτασε χώρες από τη Δυτική και Νότια Ευρώπη, ενώ η κατάσταση στα κράτη μέλη της Κεντρικής και Ανατολικής Ευρώπης δεν διερευνήθηκε. Έτσι, η συλλογή δεδομένων του έργου μας, που βασίζεται στην επιλογή χωρών από διαφορετικές ευρωπαϊκές περιοχές με διαφορετικές ιστορικές πορείες και παραδόσεις εργασιακών σχέσεων, έχει πλεονεκτήματα στην συγκριτική προσέγγιση. Με αυτή την έννοια, η σύγκριση των διαφορετικών συστημάτων σχεδιασμού στην έρευνα του ImproCollBar μας δίνει τη δυνατότητα να κατανοήσουμε πώς αναπτύσσονται οι συλλογικές διαπραγματεύσεις σε πολύ διαφορετικά περιβάλλοντα.

Μια άλλη μεγάλη συγκριτική μελέτη για τις συλλογικές διαπραγματεύσεις είναι η έκθεση του ETUI «Collective bargaining in Europe – towards an endgame» (Müller et al., 2019). Η μελέτη περιλαμβάνει όλα τα κράτη μέλη της ΕΕ και παρουσιάζει μια συγκριτική ανάλυση των τάσεων των συλλογικών διαπραγματεύσεων τα τελευταία χρόνια. Τα κεφάλαια ανά χώρα αναλύουν έξι διαστάσεις των συλλογικών διαπραγματεύσεων: το εύρος των διαπραγματεύσεων, το επίπεδο των διαπραγματεύσεων, το βάθος τους, την διασφάλισή τους, την εμβέλεια των συλλογικών συμφωνιών και τον βαθμό ελέγχου τους. Το επιχείρημα που διατρέχει όλη την έρευνα αυτή είναι ότι τα συστήματα συλλογικών διαπραγματεύσεων βρίσκονται υπό πίεση. Ιδιαίτερα, οι υπέρμαχοι της νεοφιλελεύθερης πολιτικής ατζέντας βλέπουν τις συλλογικές διαπραγματεύσεις και τα συνδικάτα ως «ακαμψίες» στην αγορά εργασίας που περιορίζουν την οικονομική ανάπτυξη και εμποδίζουν την επιχειρηματικότητα. Με την δηλωμένη πρόθεση να επιτευχθεί μεγαλύτερη ευελιξία στην αγορά εργασίας, αύξηση των ρυθμών παραγωγικότητας και βελτίωση της ανταγωνιστικότητας, οι νεοφιλελεύθεροι υπεύθυνοι χάραξης πολιτικής έχουν προσπαθήσει να περιορίσουν την κάλυψη και το εύρος των συλλογικών διαπραγματεύσεων. Τα αποτελέσματα της πολιτικής πίεσης για την επιδίωξη και εφαρμογή μιας νεοφιλελεύθερης πολιτικής ατζέντας διαφέρουν μεταξύ των κρατών-μελών. Στην Ανατολική Ευρώπη, για παράδειγμα, τα συστήματα βιομηχανικών διαπραγματεύσεων χαρακτηρίζονται από κατακερματισμό, αν και η έκταση του κατακερματισμού διαφέρει μεταξύ των διαφορετικών κρατών-μελών. Αυτή η τάση είναι ιδιαίτερα έντονη σε χώρες υπό παρέμβαση της Τρόικα, όπου η κάλυψη και το εύρος των διαπραγματεύσεων έχουν περιοριστεί σημαντικά.

Το έργο ImproCollBar αντλεί από την προαναφερθείσα ανάλυση μεγάλης κλίμακας για τις συλλογικές διαπραγματεύσεις. Ωστόσο, στη μελέτη του ETUI, οι συγγραφείς διευρέυνησαν το ζήτημα σε πολύ διαφορετικά χρονικά πλαίσια: από το 2000 έως το 2019, και κυρίως τα έτη πριν και κατά τη διάρκεια της Μεγάλης Ύφεσης. Οι πρόσφατες κρίσιμες εξελίξεις όπως η πανδημία και μετέπειτα η κρίση της Ουκρανίας λείπουν από την ανάλυση του πώς έχουν αλλάξει οι συλλογικές διαπραγματεύσεις και πώς μπορούν να βελτιωθούν. Ένα άλλο σημείο διαφοροποίησης με την έρευνα του ETUI είναι το ερευνητικό πλαίσιο που υιοθετείται στις εθνικές εκθέσεις, καθώς και η καταληκτική ανάλυση, όπου η έμφαση εκεί δίνεται κυρίως στην ανάλυση της εξαρτημένης μεταβλητής (συλλογικές διαπραγματεύσεις), ενώ οι συγκυριακοί, συστημικοί και σχεσιακοί παράγοντες που θέτουν εμπόδια ή βελτιώνουν τις συλλογικές διαπραγματεύσεις, δεν εξετάζονται επαρκώς.

## Η συμβολή της έρευνας

Κάνοντας μια επισκόπηση των σημαντικότερων πρόσφατων έργων, εκθέσεων και τόμων για τις συλλογικές διαπραγματεύσεις και τις εργασιακές σχέσεις, εντοπίσαμε τέσσερα ερευνητικά και πρακτικά σημεία συμβολής της δικής μας συγκριτικής έκθεσης.

**Πρώτον**, σε θεωρητικό επίπεδο, η έκθεση στοχεύει να ρίξει φως στους παράγοντες και μηχανισμούς που οδηγούν στη βελτίωση του εύρους και της κάλυψης των συλλογικών διαπραγματεύσεων, γεφυρώνοντας τις σπουδές των εργασιακών σχέσεων και των κοινωνικών κινημάτων. Ενώ οι σπουδές των εργασιακών σχέσεων τείνουν να επικεντρώνονται στο θεσμικό πλαίσιο του κοινωνικού διαλόγου και των συλλογικών διαπραγματεύσεων, λαμβάνοντας ως δεδομένη την ύπαρξη συνδικάτων και συστήματος συλλογικών διαπραγματεύσεων, οι σπουδές κοινωνικών κινημάτων μπορούν να συμβάλλουν στην εξήγηση των διαδικασιών των εργατικών κινητοποιήσεων, της ικανότητας των συνδικάτων να υπερασπίζονται τα δικαιώματα των εργαζομένων και να τους κινητοποιούν, καθώς και της βελτίωσης των συλλογικών διαπραγματεύσεων. Οι συνδικαλιστικές οργανώσεις εφαρμόζουν μια ποικιλία στρατηγικών για να επιτύχουν τις διεκδικήσεις τους και αυτές οι στρατηγικές, καθώς και τα αποτελέσματά τους, ποικίλλουν μεταξύ των χωρών. Συνήθως, τα ποσοστά κάλυψης των συλλογικών διαπραγματεύσεων εξηγούνται μόνο με βάση νομικά και θεσμικά πλαίσια. Ενώ οι μελετητές των εργασιακών σχέσεων συχνά εξετάζουν σε ποιο βαθμό οι διαπραγματεύσεις των συνδικάτων με τις κυβερνήσεις και τις οργανώσεις των κοινωνικών εταίρων έχουν αντίκτυπο στην κάλυψη των συλλογικών διαπραγματεύσεων, αυτή η προσέγγιση παραβλέπει δομικούς και σχεσιακούς παράγοντες που μπορεί να εξηγήσουν το αποτέλεσμα. Πρόσφατα, μερικοί μελετητές εργασιακών σχέσεων αντλούν από τα εννοιολογικά εργαλεία των κοινωνικών κινημάτων για να εξηγήσουν την εμφάνιση και την επιτυχία των κινητοποιήσεων των συνδικάτων, αλλά όπως σημείωσαν πρόσφατα οι Tarja, Elfström και Roca-Servat (2018) σε μια επισκόπηση και των δύο κλάδων της βιβλιογραφίας, αυτή τη στιγμή αυτές οι δύο προσεγγίσεις τείνουν να είναι διαχωρισμένες. Σε αυτή την κατεύθυνση, οι έννοιες και τα εργαλεία από τις σπουδές των κοινωνικών κινημάτων μπορεί να εμπλουτίσουν την κατανόηση μας σε σχέση με τους κρίσιμους παραγόντες και μηχανισμούς που βελτιώνουν τις εργασιακές σχέσεις, τις δυνατότητες και την ισχύ των συνδικάτων.

**Δεύτερον**, σε επίπεδο ποσοτικών δεδομένων, τα ευρήματά μας διευρύνουν τις γνώσεις μας για τις εργασιακές σχέσεις και τις συλλογικές διαπραγματεύσεις στο πλαίσιο της πανδημίας COVID-19 και της έναρξης του πολέμου κατά της Ουκρανίας. Ενώ κάποια στατιστικά δεδομένα είναι διαθέσιμα στις ιστοσελίδες του ILO, Eurofound και ETUI (π.χ. κύρια κοινωνικοοικονομικά χαρακτηριστικά, συνδικαλιστική πυκνότητα, απόψεις για τον κόσμο της εργασίας στη δημόσια σφαίρα κατά τη διάρκεια του Covid-19), σημαντικά χαρακτηριστικά των καθεστώτων εργασιακών σχέσεων, όπως συλλογικές εργατικές διαφορές και ανεπίσημες συλλογικές δράσεις των εργαζομένων (απεργίες, διαδηλώσεις, συμβολικές δράσεις), υπολείπονται δεδομένων ή χρειάζονται να βελτιωθούν με αξιόπιστες τεχνικές μέτρησης, όπως στην περίπτωση της συνδικαλιστικής πυκνότητας και της έκτασης και του εύρους των συλλογικών συμφωνιών. Το ILO διαθέτει ένα παρατηρητήριο (data explorer)<sup>3</sup> που καταγράφει την απεργιακή δραστηριότητα σε παγκόσμια κλίμακα, αλλά για τη Βουλγαρία, την Κροατία και τη Ρουμανία δεν καταγράφονται δεδομένα. Για την Ελλάδα, την Ιταλία, τη Γαλλία και το Βέλγιο, τα τελευταία δεδομένα είναι από το 1998, 2009 και το 2000 αντίστοιχα. Παρομοίως, το σύνολο δεδομένων της ETUI<sup>4</sup> για την απεργιακή δραστηριότητα δεν έχει δεδομένα από τις χώρες που επιλέξαμε, εκτός από το Βέλγιο. Επιπλέον, η μονάδα συλλογής δεδομένων είναι ο μέσος αριθμός των ημερών που χάνονται λόγω κινητοποίησης, ενώ πιο αξιόπιστα δεδομένα μπορούν να παραχθούν μέσω άλλων τεχνικών, συμπεριλαμβανομένων των αρχείων των συνδικαλιστικών οργανώσεων, των ειδησεογραφικών αναφορών και των αρχείων των κρατικών θεσμών για τις

3 Βλ. ILOSTAT, "Indicators and data tools", <https://ilostat ilo.org/data/>

4 Βλ. ETUI, "Strike Map", <https://www.etui.org/strikes-map>

εργατικές δράσεις και συλλογικές διαφορές. Ταυτόχρονα, μελέτες περιπτώσεων και συγκριτικές έρευνες από το πεδίο των κοινωνικών κινημάτων έχουν δείξει μέτρια έως υψηλά επίπεδα εργατικών απεργιών και αντιπαραθέσεων πριν και κατά τη διάρκεια της Μεγάλης Ύφεσης στη Βουλγαρία (Dinev, 2020), την Κροατία (Dolenec et al., 2020), την Ιταλία (Andretta, 2018) και την Ελλάδα (Karyotis & Rüdig, 2018), βασιζόμενες στην ανάλυση ειδησεογραφικών αναφορών για γεγονότα διαμαρτυρίας στις αναφερόμενες χώρες.

Ομοίως με τα δεδομένα για τις κινητοποιήσεις και τις συλλογικές δράσεις των εργαζομένων, τα διαθέσιμα δεδομένα για τα ποσοστά συνδικαλιστικής πυκνότητας και της κάλυψης των συλλογικών διαπραγματεύσεων παρουσιάζουν κάποιες ελλείψεις. Για παράδειγμα, το ILOSTAT έχει τάσεις αυτών των δεικτών μόνο μέχρι το 2016, ενώ τα δεδομένα για την επόμενη περίοδο, η οποία αφορά το χρονικό πλαίσιο αυτού του έργου, εξακολουθούν να λείπουν. Το δεύτερο ζήτημα είναι η ποιότητα των διαθέσιμων δεδομένων. Το ILOSTAT περιγράφει ότι η απεργιακή δραστηριότητα και οι ημέρες που χάνονται λόγω κινητοποιήσεων προέρχονται κυρίως από διοικητικά αρχεία κρατικών θεσμών, αλλά αυτή η εικόνα της επίσημης απεργιακής δραστηριότητας μπορεί να είναι παραπλανητική για τις τάσεις της αντιπαραθέσης και τα μοτίβα εργατικής κινητοποίησης. Επίσης, οι επίσημοι αριθμοί των συλλογικών δράσεων δεν δίνουν μια πιο βαθιά, περιγραφική, ποιοτικού τύπου ανάλυση των αιτημάτων που διατυπώνονται από τους εργαζομένους, των διεκδικήσεών τους, των ρεπερτορίων δράσης, των αντιδράσεων των εργοδοτών και του κράτους κ.λπ. Αυτό το είδος δεδομένων μπορεί να συλλεχθεί μέσω της κατάρτισης άλλων συνόλων δεδομένων, μεθόδων και τεχνικών όπως αναφέρθηκε παραπάνω, μέσω της μεθόδου ανάλυσης γεγονότων διαμαρτυρίας (PEA).

**Τρίτον**, σε επίπεδο ποιοτικών δεδομένων, εκτός από τη βελτίωση και την ενημέρωση των στατιστικών δεδομένων για τις εργασιακές σχέσεις, η παρούσα μελέτη συμβάλλει στις σπουδές των εργασιακών σχέσεων εξετάζοντας τις συλλογικές διαπραγματεύσεις μέσω ποιοτικής ανάλυσης. Η ποιοτική ανάλυση δίνει έμφαση στις πληροφορίες και στις ερμηνείες που δίνουν οι εμπλεκόμενοι φορείς στο σύστημα κοινωνικού διαλόγου σχετικά με τους μηχανισμούς και τους παράγοντες που μπορούν να βελτιώσουν τις συλλογικές διαπραγματεύσεις. Μέσω συνεντεύξεων με διάφορους φορείς που συμμετέχουν στη διαδικασία των συλλογικών διαπραγματεύσεων και της ανάλυσης συγκεκριμένων περιπτώσεων επιτυχημένων πρακτικών συλλογικής διαπραγμάτευσης, το παρόν έργο εμπλουτίζει την κατανόηση των εργασιακών σχέσεων στις χώρες που επιλέχθηκαν, φωτίζοντας τις δυναμικές στο μακρο-επίπεδο και στο μεσο-επίπεδο. Ενώ οι περισσότερες μελέτες για τις εργασιακές σχέσεις συνήθως εξετάζουν τον κοινωνικό διάλογο δίνοντας αποκλειστικά έμφαση στις ερμηνείες που δίνουν τα συνδικάτα και οι εργοδότες, στην έρευνά μας διεξήγαμε επίσης συνεντεύξεις και με άλλους φορείς, σημαντικούς για την κατανόηση του ευρύτερου συστήματος κοινωνικού διαλόγου, όπως η κρατική διοίκηση, τα κοινωνικά κινήματα, οι οργανώσεις της κοινωνίας των πολιτών, και τα πολιτικά κόμματα. Με αυτόν τον τρόπο, προσεγγίζουμε το σύστημα κοινωνικού διαλόγου και των εργασιακών σχέσεων ως μέρος ενός πιο πολύπλοκου και δυναμικού συστήματος. συγκροτούμενο από πολλαπλούς φορείς και επιδράσεις.

**Τέταρτον**, όσον αφορά τις ευρωπαϊκές και διεθνικές διαστάσεις αυτής της ερευνητικής έκθεσης, τα ευρήματα θα μπορούσαν να χρησιμοποιηθούν για την κατανόηση άλλων περιπτώσεων από την Ευρωπαϊκή Ένωση, λόγω της συγκριτικής οπτικής σε διαφορετικά σχεδιασμένα συστήματα κοινωνικού διαλόγου. Η έκθεση περιλαμβάνει έρευνα και ανάλυση σχετικά με κοινές τάσεις των εργασιακών σχέσεων και των συλλογικών διαπραγματεύσεων, σημαντικές για πολλά από τα κράτη-μέλη της ΕΕ (π.χ. η μείωση της συμμετοχής και της πυκνότητας των συνδικάτων· η απορρύθμιση· η αποκέντρωση, η διεθνική επέκταση των εργασιακών σχέσεων κ.λπ.) και τα ιδιαίτερα μοντέλα τους στα επιλεγμένα κράτη-μέλη που εξετάζονται στο έργο.

# Ευρήματα

Οι περιλήψεις που ακολουθούν συνοψίζουν τα κύρια ευρήματα από οκτώ μελέτες περίπτωσης. Περιλαμβάνουν τις ερευνητικές εκθέσεις από τις κύριες χώρες-εταίρους (Βέλγιο, Βουλγαρία, Ελλάδα, Ιταλία και Ρουμανία) και επιπλέον βιβλιογραφικές εκθέσεις από τους συνεργαζόμενους εταίρους (Γαλλία και Κροατία), καθώς και ένα κεφάλαιο για την Ιρλανδία κατόπιν πρόσκλησης.

## Βέλγιο

*Noah Vangeel, Karolien Lenaerts & Sem Vandekerckhove*

### 1. Συλλογικές διαπραγματεύσεις στο Βέλγιο

Σε σύγκριση με άλλα κράτη-μέλη της ΕΕ, στο Βέλγιο ο κοινωνικός διάλογος παραμένει ισχυρός, με τα επίπεδα συνδικαλιστικής πυκνότητας να αγγίζουν σχεδόν το 50% (ΟΟΣΑ & AIAS, 2021). Αυτή η ισχύς οφείλεται σε διάφορους παράγοντες, όπως ένα καλά εδραιωμένο θεσμικό πλαίσιο που ευνοεί τη συμμετοχή στα συνδικάτα. Βασικά χαρακτηριστικά, όπως η ύπαρξη δομών αντιπροσώπευσης αποκλειστικά για συνδικάτα, ένα σύστημα παραπλήσιο του Ghent (Vandaele, 2023a), οι σχετικά χαμηλές συνδικαλιστικές συνδρομές και το μεγάλο εύρος υπηρεσιών που παρέχουν τα συνδικάτα, συμβάλλουν στη διατήρηση υψηλών επιπέδων συμμετοχής.

Ο μηχανισμός επέκτασης των συλλογικών συμβάσεων εργασίας (ΣΣΕ) και η εκτεταμένη χρήση του έχει ενισχύσει το ποσοστό κάλυψης από συλλογικές διαπραγματεύσεις - αυτό φτάνει στο 96% και παραμένει σταθερό για πάνω από τέσσερις δεκαετίες (ΟΟΣΑ & AIAS, 2021). Με την επέκταση των ΣΣΕ ώστε να καλύπτουν όλες τις επιχειρήσεις εντός ενός συγκεκριμένου κλάδου ή εντός ολόκληρου του ιδιωτικού τομέα, αυτοί οι μηχανισμοί προωθούν ένα ισότιμο πεδίο διαπραγματεύσεων. Αυτό εγγυάται ότι όλοι οι εργοδότες υπόκεινται στους ίδιους όρους και υποχρεώσεις που ορίζονται στις συμβάσεις, γεγονός που ευνοεί τη δικαιοσύνη και τη συνέπεια σε όλη την αγορά εργασίας. Η υψηλή κάλυψη των συλλογικών διαπραγματεύσεων στο Βέλγιο μπορεί κυρίως να αποδοθεί στην λειτουργία του Εθνικού Συμβουλίου Εργασίας (NLC), το οποίο έχει υπογράψει πάνω από 170 ΣΣΕ, οι περισσότερες από τις οποίες έχουν επεκταθεί σε όλους τους εργαζομένους/ες του ιδιωτικού τομέα. Επιπλέον, περίπου το 75% των εργαζομένων καλύπτονται από κοινές επιτροπές, γεγονός που συμβάλλει περαιτέρω στην εκτεταμένη κάλυψη των συλλογικών συμφωνιών. Αξίζει να σημειωθεί ότι ένα σημαντικό μέρος των εργαζομένων που δεν καλύπτονται από κοινές επιτροπές είναι δημόσιοι υπάλληλοι, οι οποίοι λειτουργούν υπό ξεχωριστό σύστημα συλλογικών διαπραγματεύσεων (RSZ, 2023).

### 2. Πηγές ισχύος των βελγικών συνδικάτων

Στη συνέχεια του κειμένου, παρέχεται μια επισκόπηση της οργανωμένης εργασίας στο Βέλγιο μέσα από το πρίσμα της θεωρίας των πηγών ισχύος.

#### 2.1. Δομική ισχύς

Η δομική ισχύς μπορεί να διακριθεί σε δύο τύπους: διαπραγματευτική ισχύς στο χώρο εργασίας και διαπραγματευτική ισχύς στην αγορά (Schmalz et al., 2018).

Στο Βέλγιο, η ύπαρξη κεντρικών απεργιακών ταμείων εντός των συνδικάτων και η χρήση των επιδομάτων απεργίας (Vandaele, 2023a), μαζί με την ενεργό συμμετοχή των συνδικάτων σε απεργίες και την συνεπακόλουθη υψηλή συχνότητα απεργιών στο Βέλγιο, δείχνουν ότι η διαπραγματευτική ισχύς στο χώρο εργασίας είναι υψηλή στη χώρα. Σε αυτό συνηγορεί και το υψηλό ποσοστό αυθόρμητων απεργιών που παρατηρούνται στο Βέλγιο.

Αντίθετα, στην αγορά εργασίας, οι εργαζόμενοι/ες και οι αναζητούντες εργασία διαθέτουν επί του παρόντος ένα σχετικά υψηλό βαθμό διαπραγματευτικής ισχύος. Αυτό οφείλεται κυρίως σε δομικές ελλείψεις στην αγορά εργασίας, χαρακτηριζόμενες από υψηλά ποσοστά κενών θέσεων, ποσοστό ανεργίας 5,6% και ποσοστό αδράνειας 22,4% (Hoge Raad voor de Werkgelegenheid, 2023). Ιδιαίτερα στη Φλάνδρα, οι επιχειρήσεις αντιμετωπίζουν δυσκολίες στην πρόσληψη εργαζομένων από την κρίση του COVID-19 και έπειτα. Η VBO, η μεγαλύτερη εργοδοτική οργάνωση του Βελγίου, επισημαίνει ότι οι εργοδότες αντιμετωπίζουν ελλείψεις προσωπικού σε όλα τα επίπεδα δεξιοτήτων, με ιδιαίτερα οξείες ελλείψεις να παρατηρούνται σε τεχνικά επαγγέλματα και θέσεις μηχανικών, καθώς και σε θέσεις που αφορούν την εξυπηρέτηση πελατών (Coenegrachts, 2023). Αυτές οι δυσκολίες πρόσληψης μπορούν να αποδοθούν σε διάφορους παράγοντες, συμπεριλαμβανομένης της γήρανσης του εργατικού δυναμικού, της ζήτησης για συγκεκριμένες δεξιότητες, των απαιτητικών συνθηκών εργασίας και απασχόλησης όπως σωματικά επίπονες εργασίες, βραδινές βάρδιες και βάρδιες Σαββατοκύριακου, καθώς και της επικράτησης ευέλικτων και προσωρινών συμβάσεων εργασίας. Αυτοί οι παράγοντες συνολικά συμβάλλουν στο να απωθούνται οι πιθανοί υποψήφιοι προς εργασία από ορισμένες ευκαιρίες απασχόλησης. (VDAB, 2024).

## 2.2. Οργανωτική ισχύς

Τα συνδικάτα του Βελγίου διαθέτουν καλά εδραιωμένες δομές. Είναι οργανωμένα σε εθνικές συνομοσπονδίες, οι οποίες συντονίζουν τις δραστηριότητες μεταξύ των συνδικάτων που συμμετέχουν σε αυτές και τους παρέχουν υποστήριξη για συλλογικές διαπραγματεύσεις και εκπροσώπηση. Έχουν συνολική συμμετοχή που υπερβαίνει τα 3 εκατομμύρια μέλη και συνδικαλιστική πυκνότητα περίπου στο 50%. Δεδομένου ότι αυτή η σημαντική βάση μελών συγκεντρώνεται στις τρεις συνομοσπονδίες, η οργανωτική ισχύς είναι πολύ συγκεντροποιημένη.

Επιπλέον, τα συνδικάτα συχνά διαθέτουν εξειδικευμένο προσωπικό για να ενισχύσουν την οργανωτική τους ικανότητα και την αποτελεσματικότητά τους στο να υποστηρίζουν τα συμφέροντα των εργαζομένων. Για παράδειγμα, το ACV/CSC απασχολεί περίπου 3.000 άτομα, το ACLVB/CGSLB 600. Επιπλέον, το ACV/CSC έχει ένα δίκτυο περίπου 60.000 εθελοντών, οι οποίοι λειτουργούν ως το κύριο σημείο επαφής του συνδικάτου για τους εργαζομένους/ες που αναζητούν βοήθεια ή καθοδήγηση σε θέματα που αφορούν το χώρο εργασίας τους.<sup>5</sup> Τα συνδικάτα του Βελγίου είναι λοιπόν μεγάλες οργανώσεις, γεγονός που τους παρέχει ορισμένες οικονομίες κλίμακας και τους επιτρέπει να αξιοποιούν πόρους στις διαδικασίες τους. Μια σαφής εικόνα αυτών των οργανωτικών πόρων και της προσαρμοστικότητάς τους αναδεικνύεται σε πρωτοβουλίες όπως οι United Freelancers και Interim United, και οι δύο πρωτοβουλίες του ACV/CSC. Αυτές οι πρωτοβουλίες στοχεύουν στην αντιμετώπιση των ειδικών αναγκών και προκλήσεων που αντιμετωπίζουν οι εργαζόμενοι σε αναδυόμενες θέσεις εργασίας – απευθύνονται αντίστοιχα σε ελεύθερους επαγγελματίες και προσωρινούς εργαζόμενους.

## 2.3. Θεσμική ισχύς

Η θεσμική ισχύς των βελγικών συνδικάτων είναι σημαντική, λόγω της ισχυρής παράδοσης κοινωνικής συνεργασίας, κορπορατιστικών μέτρων και της θεσμοθέτησης του κοινωνικού διαλόγου στη χώρα. Το πολυεπίπεδο σύστημα θεσμικού κοινωνικού διαλόγου και συλλογικών

<sup>5</sup> Ο αριθμός των εργαζομένων για το ABVV/FGTB δεν ήταν εύκολο να βρεθεί, ούτε ο αριθμός των εθελοντών για τα ABVV/FGTB και ACLVB/CGSLB.



διαπραγματεύσεων είναι πολύ καλά αναπτυγμένο στο Βέλγιο. Τα βελγικά συνδικάτα χαίρουν εκτεταμένων δικαιωμάτων συλλογικής διαπραγμάτευσης. Αυτό τους επιτρέπει να διαπραγματεύονται μισθούς, συνθήκες εργασίας και άλλα ζητήματα που σχετίζονται με την απασχόληση, για λογαριασμό των μελών τους. Οι συλλογικές συμφωνίες που επιτυγχάνονται μέσω διαπραγματεύσεων καλύπτουν ένα ευρύ φάσμα κλάδων και είναι νομικά δεσμευτικές (δηλαδή αποτελούν επίσημα μέρος του συλλογικού εργατικού δικαίου), παρέχοντας έτσι στα συνδικάτα έναν μηχανισμό για τη διασφάλιση και την προστασία των δικαιωμάτων των εργαζομένων. Οι δομές των συλλογικών διαπραγματεύσεων και οι ΣΣΕ είναι ιεραρχικές, ακολουθώντας την αρχή της ευνοϊκότητας, που σημαίνει ότι οι κατώτερου επιπέδου ΣΣΕ δεν μπορούν παρά μόνο να βελτιώσουν τις συνθήκες εργασίας για τους εργαζόμενους. Όλα τα όργανα σε όλα τα επίπεδα αποτελούνται από ίσο αριθμό εκπροσώπων εργοδοτών και εργαζομένων. Το πιο σημαντικό επίπεδο είναι το κλαδικό επίπεδο, όπου υπάρχουν περίπου 170 κοινές επιτροπές που διαπραγματεύονται εντός συγκεκριμένων κλάδων.

## 2.4. Κοινωνική ισχύς

Τα συνδικάτα του Βελγίου συμμετέχουν ενεργά στην υποστήριξη πολύμορφων πρωτοβουλιών και διάφορων οργανώσεων της κοινωνίας των πολιτών. Συμμετέχουν σε διάφορες εκδηλώσεις, όπως σε πορείες για τα δικαιώματα των γυναικών (ABVV, 2024a), διαδηλώσεις υπέρ της κατάπαυσης του πυρός στην Παλαιστίνη (ABVV, 2024b; Michiels & Belga, 2023), καμπάνιες κατά της ακροδεξιάς (8meicoalitie.be ; Redactie De Morgen, 2023), ακτιβιστικές πρωτοβουλίες για το κλίμα (Huyghebaert & Belga, 2023), δράσεις κατά των περιοριστικών μέτρων για τις διαδηλώσεις (Houtman, 2021) και πρωτοβουλίες κατά των οικονομικών περικοπών στις δημόσιες συγκοινωνίες (Arnhoudt, 2024; Belga, 2015). Και τα τρία συνδικάτα είναι μέλη της De Klimaatcoalitie, μιας οργάνωσης με στόχο την κοινωνική και πολιτική δράση για την καθιέρωση μέτρων που θα μετριάσουν τις επιπτώσεις της κλιματικής κρίσης (<https://klimaatcoalitie.be/nl/home/>). Επίσης, και οι τρεις υποστηρίζουν το κίνημα πολιτών Hart boven Hard, το οποίο μάχεται για μια συμπεριληπτική και βιώσιμη κοινωνία (<https://hartbovenhard.be/>). Ενώ το ACV/CSC και το ABVV/FGTB υποστηρίζουν ευρέως τις οργανώσεις της κοινωνίας των πολιτών, η συμμετοχή του ACLVB/CGSLB σε τέτοιες πρωτοβουλίες είναι συγκριτικά πιο περιορισμένη, λόγω του μικρότερου μεγέθους και των λιγότερων πόρων του. Επιπλέον, υπάρχει μια ιδεολογική διάσταση σε αυτή τη διαφοροποίηση: το φιλελεύθερο συνδικάτο προτεραιοποιεί κυρίως τα θέματα που σχετίζονται με τους χώρους εργασίας.

Ως μέλος του Beweging.net και του Mouvement Ouvrier Chrétien, το ACV/CSC διατηρεί στενούς δομικούς δεσμούς με διάφορες οργανώσεις εντός του χριστιανικού πυλώνα της βελγικής κοινωνίας, συμπεριλαμβανομένων διάφορων συνασπισμών και των γυναικείων κινημάτων. Το ABVV/FGTB, από την άλλη, έχει ισχυρούς δεσμούς με τον σοσιαλιστικό συνασπισμό και το φλαμανδικό σοσιαλιστικό κόμμα Vooruit μέσω της Socialistische Gemeenschappelijke Actie, της επιτροπής διαβούλευσης του φλαμανδικού σοσιαλιστικού πυλώνα. Παρομοίως, στη Βαλονία, το ABVV/FGTB συνδέεται με την l'Action Commune, που περιλαμβάνει τον σοσιαλιστικό συνασπισμό και το βαλλονικό σοσιαλιστικό κόμμα PS. Αντίθετα, το ACLVB/CGSLB δεν έχει δομικούς δεσμούς με τους πολιτικούς του ομόλογους (Open VLD στη Φλάνδρα και MR στη Βαλονία) αλλά συνεργάζεται στενά με τον φιλελεύθερο συνασπισμό.

Τα βελγικά συνδικάτα έχουν στενούς δεσμούς με την κοινωνία των πολιτών και υποστηρίζουν ένα μεγάλο εύρος δράσεων εκτός από την βασική δραστηριοποίησή τους στον χώρο εργασίας. Ωστόσο, οι ιστορικοί δεσμοί τους με τα πολιτικά κόμματα βιώνουν κρίση, εν μέρει επειδή τα λεγόμενα παραδοσιακά κόμματα χάνουν την εκλογική τους βάση (De Vadder, 2020; Luypaert, 2019; Vermeersch, 2012). Το Beweging.net δεν συνεργάζεται πλέον αποκλειστικά με το φλαμανδικό χριστιανικό κόμμα CD&V (Van Esch & Belga, 2021), υπάρχει ένταση στους δεσμούς μεταξύ του PS και του ABVV/FGTB (Di Prima, 2023), και το Vooruit, το φλαμανδικό σοσιαλιστικό κόμμα, έχει αποκλείσει το ABVV/FGTB και τον σοσιαλιστικό συνασπισμό από την ηγεσία του κόμματος (Belga, 2022).

## 3. Κινητοποιήσεις των συνδικάτων κατά την πρόσφατη περίοδο

### 3.1. Τάσεις των κινητοποιήσεων

Μετά την κρίση COVID-19, όταν οι μεγάλες συγκεντρώσεις ήταν αδύνατες λόγω των κυβερνητικών περιοριστικών μέτρων, τα βελγικά συνδικάτα συνέχισαν τις συλλογικές κινητοποιήσεις. Το 2022, ο αριθμός των ημερών απεργίας ανά χίλιους εργαζομένους διπλασιάστηκε σε σχέση με το 2021, γεγονός που υποδεικνύει μια επιστροφή στις συλλογικές δράσεις (Vandaele, 2023b). Τα γεγονότα διαμαρτυρίας που αναλύθηκαν παρουσιάζουν μια παρόμοια τάση, με λιγότερες κινητοποιήσεις στις αρχές του 2021 λόγω της πανδημίας, ακολουθούμενες από μια έκρηξη τον Σεπτέμβριο του 2021, ενώ κορυφώθηκαν τον Δεκέμβριο του 2021, τον Μάρτιο του 2022 και τον Ιούνιο του 2022. Σε σχεδόν όλα τα γεγονότα διαμαρτυρίας συμμετείχαν συνδικάτα, γεγονός που υποδεικνύει την βαθιά εμπλοκή τους στις διεργασίες του βελγικού εργατικού κινήματος. Συγκεκριμένα μοτίβα γεγονότων διαμαρτυρίας σχετίζονται με εθνικές ημέρες δράσης που οργανώνονται από τα συνδικάτα, όπως τον Μάρτιο του 2021 και τον Ιούνιο του 2022, οι οποίες προσέλκυσαν σημαντική συμμετοχή και αφορούσαν ζητήματα όπως οι αυξανόμενες τιμές και ο Νόμος για τους Μισθούς.

### 3.2. Ηγετικές οργανώσεις, στόχοι, ζητήματα, μορφές δράσεων, συνασπισμοί

Η στενή σύνδεση συνδικάτων και εργατικών δράσεων στο Βέλγιο αναδεικνύεται με σαφή τρόπο από τα δεδομένα μας, με τα συνδικάτα και τις συνομοσπονδίες τους να εμφανίζονται ως οι πιο συχνά εμπλεκόμενοι παράγοντες στις γεγονότα διαμαρτυρίας. Οι απεργίες είναι η πιο κοινή μορφή διαμαρτυρίας, συχνά ανακοινώνονται εκ των προτέρων και οργανώνονται με βάση συγκεκριμένες διαδικασίες, ανάλογα με την κοινή επιτροπή που συμμετέχει σε αυτές. Παρά αυτό το γεγονός, οι αυθόρμητες απεργίες εξακολουθούν να κατατάσσονται τρίτες μεταξύ των πιο κοινών μορφών δράσης που επιλέγονται, στοιχείο που αναδεικνύει την σημασία τους. Οι διαδηλώσεις καταλαμβάνουν τη δεύτερη θέση, ευρέως χρησιμοποιούμενες ως μορφή δράσης σε εθνικές καμπάνιες.

Η επικράτηση των απεργιών ως κύρια μορφή δράσης μπορεί εν μέρει να αποδοθεί στην ερευνητική μας αναζήτηση με βάση τον όρο «απεργία», καθώς και στις αλληλοσυνδέσεις των συνδικάτων με το ευρύτερο εργατικό κίνημα. Επιπλέον, τα περισσότερα γεγονότα διαμαρτυρίας που αναλύθηκαν αφορούσαν διαφορές/συγκρούσεις στον χώρο εργασίας, όπου οι απεργίες φαίνεται να είναι η πιο προφανής μέθοδος δράσης.

Τα γεγονότα διαμαρτυρίας περιστρέφονται κυρίως γύρω από ζητήματα που σχετίζονται με τις συνθήκες και τα δικαιώματα εργασίας, τα οποία απαντώνται στο 83,1% των αναλυθέντων γεγονότων. Μέσα σε αυτή την κατηγορία, τα αιτήματα συχνά επικεντρώνονται στις συνθήκες εργασίας, το φόρτο εργασίας, την αμοιβή, τους μισθούς, την ανεργία και τις προγραμματισμένες απολύσεις. Αυτό υπογραμμίζει τη σημασία των ζητημάτων που σχετίζονται με τους εργασιακούς χώρους στην ανάπτυξη των εργατικών κινητοποιήσεων στο Βέλγιο.

Τα δεδομένα αποκαλύπτουν επίσης τη σημαντική απουσία συμμετοχής άλλων οργανώσεων της κοινωνίας των πολιτών στις εργατικές κινητοποιήσεις. Παρόλο που τα συνδικάτα συχνά συνεργάζονται με διάφορες οργανώσεις, όπως συζητήθηκε στο κεφάλαιο 2.4, υπάρχει εμφανής έλλειψη ορατότητας ή δραστηριοποίησης από υπόλοιπους φορείς της κοινωνίας των πολιτών κατά τις εργατικές κινητοποιήσεις.

### 3.3. Κύριες καμπάνιες διαμαρτυρίας

Η κύρια καμπάνια των συνδικάτων, που ξεκίνησε από το 2017 και αναλύθηκε στο χρονικό πλαίσιο από τον Ιανουάριο του 2021 έως τον Ιούλιο του 2022, περιστρέφεται κυρίως γύρω από τον αυστηρότερο Νόμο περί Μισθών του 2017, που ψηφίστηκε από την κυβέρνηση Μισέλ. Αυτή η νομοθεσία, η οποία θέτει ανώτατο όριο στις αυξήσεις μισθών που τελούν υπό διαπραγμάτευση μεταξύ των κοινωνικών εταίρων, ήταν ένα αμφιλεγόμενο θέμα. Οι οργανώσεις εργοδοτών υποστηρίζουν την αναγκαιότητά της εφαρμογής για την αντιμετώπιση των ιστορικών μισθολογικών διαφορών με τις γειτονικές χώρες, ενώ τα συνδικάτα αντιτίθενται σθεναρά, υποστηρίζοντας ότι ο νόμος παραβιάζει το δικαίωμα των κοινωνικών εταίρων να διαπραγματεύονται ελεύθερα. Οι συλλογικές δράσεις κατά του Νόμου περί Μισθών εκτείνονται πέρα από την απλή αντίθεση στον νόμο, συνδεόμενες συνεχώς με ευρύτερα ζητήματα όπως το αυξανόμενο κόστος ζωής, οι αυξανόμενες τιμές ενέργειας και άλλους παράγοντες που συμβάλλουν στη μείωση της αγοραστικής δύναμης των εργαζόμενων. Συνεπώς, αυτή η διαρκής καμπάνια κατά του Νόμου περί Μισθών πρέπει να κατανοηθεί όχι μόνο ως αντίθεση στη νομοθεσία αλλά και ως αντίδραση στα ευρύτερα οικονομικά ζητήματα που αφορούν την αύξηση των τιμών, στο πληθωριστικό πλαίσιο του τέλους του 2021, αρχές του 2022.

Κατά τη διάρκεια της πανδημίας, οι δράσεις μεγάλης κλίμακας προσωρινά σταμάτησαν, αλλά οι διαμαρτυρίες επανήλθαν καθώς οι περιορισμοί χαλάρωσαν. Η πρώτη σημαντική διαμαρτυρία κατά του Νόμου περί Μισθών πραγματοποιήθηκε στις Βρυξέλλες στις 6 Δεκεμβρίου 2021, με το ACV/CSC και το ABVV/FGTB να οργανώνουν μια εκδήλωση με τη συμμετοχή 6000 διαδηλωτών. Ακολούθησαν παρόμοιες δράσεις, συμπεριλαμβανομένης της τοπικής κινητοποίησης στη Λιέγη στα τέλη Μαρτίου και προπαρασκευαστικές εκδηλώσεις τον Απρίλιο και τον Ιούνιο για μια εθνική ημέρα δράσης τον Ιούνιο του 2022 με περίπου 70.000 συμμετέχοντες, συμπεριλαμβανομένων, κυρίως, εκπροσώπων κομμάτων της πολιτικής πλειοψηφίας. Ωστόσο, παρά τις διαρκείς κινητοποιήσεις, ο νόμος παραμένει αμετάβλητος με οποιαδήποτε μεταρρύθμιση του να είναι απίθανη πριν από τον επόμενο εκλογικό κύκλο. Παρ' όλα αυτά, οι διαμαρτυρίες και άλλες μορφές δράσης κατά του Νόμου περί Μισθών συνεχίζονται, γεγονός που υποδεικνύει την σημασία του ζητήματος στον δημόσιο διάλογο και στα εργατικά κινήματα.

Μια άλλη υψηλού επιπέδου καμπάνια που καταγράφηκε στο πλαίσιο του έργου ImproCollBar ήταν μια καμπάνια από τα γαλλόφωνα συνδικάτα των δασκάλων. Αυτά τα πέντε συνδικάτα ξεκίνησαν μια καμπάνια στις αρχές του 2022 απαιτώντας σεβασμό, αντιμετώπιση των διοικητικών δυσκολιών και βελτίωση των συνθηκών εργασίας. Παρά τον κίνδυνο για την υγεία τους κατά τη διάρκεια της πανδημίας COVID-19, οι διαδηλωτές ένιωσαν ότι δεν αναγνωρίζονταν από την κυβέρνηση. Αυτό οδήγησε σε μια σημαντική απεργία στις Βρυξέλλες στις 10 Φεβρουαρίου 2022, με τη συμμετοχή άνω των 5.000 δασκάλων. Η απεργία ανέδειξε ζητήματα όπως οι ελλείψεις εκπαιδευτικού προσωπικού, ο μεγάλος αριθμός μαθητών στις τάξεις και η έλλειψη επενδύσεων στον κλάδο. Περαιτέρω συγκεντρώσεις στο Μονς και στη Λιέγη υπογράμμισαν αυτές τις ανησυχίες, έχοντας ως στόχο την κυβέρνηση της Γαλλόφωνης Κοινότητας. Ως απάντηση, δημιουργήθηκε μια ομάδα εργασίας για διάλογο με τα συνδικάτα, η οποία προσωρινά χαλάρωσε τις εντάσεις, αλλά οι οικονομικοί περιορισμοί παρεμπόδισαν την άμεση αλλαγή στις πολιτικές. Επιπλέον, ο ρυθμός των εκπαιδευτικών μεταρρυθμίσεων της κυβέρνησης επιβραδύνθηκε, προκειμένου να επιτραπεί περισσότερη συνεργασία μεταξύ κυβέρνησης και συνδικάτων.

### 3.4. Η επιτυχία των συλλογικών δράσεων

Ενώ η κύρια καμπάνια των συνδικάτων για τον Νόμο περί Μισθών αποδείχθηκε μέχρι στιγμής ανεπιτυχής, οι δράσεις σε επιχειρησιακό επίπεδο συχνά οδηγούν σε επιλύσεις των κοινωνικών διαφορών που προκύπτουν (για παράδειγμα: blg, 2021; Huysentruyt, 2021; Radio 2 & Belga, 2022; Schabregs & Belga, 2021; Smits, 2021).

## 4. Ποιοτικά ευρήματα

### 4.1. Κύρια προβλήματα και προκλήσεις στις συλλογικές διαπραγματεύσεις

Μέσα στη δομή και την κουλτούρα του βελγικού κοινωνικού διαλόγου, εντοπίζονται κάποια προβλήματα που αφορούν ορισμένα από τα μέρη του.

Η πιο ορατή και γνωστή είναι η δομή του κοινωνικού διαλόγου: το πολυεπίπεδο σύστημα διαλόγου, οι διαφορετικοί τρόποι (περιορισμού) της συμμετοχής, οι τρόποι προστασία των εκπροσώπων των συνδικάτων. Το τοπίο των μικτών επιτροπών είναι πολύμορφο, παρουσιάζοντας σημαντικές διαφορές στο μέγεθος και τη συμμετοχή. Ορισμένες επιτροπές είναι πολύ μικρές, εκπροσωπώντας βιομηχανίες υπό εξαφάνιση, ενώ άλλες περιλαμβάνουν μια ευρεία γκάμα εργαζομένων από διάφορους κλάδους. Αυτή η πολυμορφία θέτει δύο κύρια προβλήματα: πρώτον, οι μικρές επιτροπές μπορεί να μην εξυπηρετούν αποτελεσματικά τον σκοπό τους και αυτό εγείρει το ερώτημα αν θα πρέπει να «εξαφανιστούν» ή μάλλον να διαλυθούν ή να συγχωνευθούν. Δεύτερον, οι μεγαλύτερες επιτροπές, που ονομάζονται «συμπληρωματικές», περιλαμβάνουν ένα μείγμα εργαζομένων από διαφορετικούς κλάδους, γεγονός που καθιστά δύσκολο το να αντιμετωπιστούν πιο ειδικά κλαδικά ζητήματα κατά τη διάρκεια των διαπραγματεύσεων. Αυτό έχει ως αποτέλεσμα οι διαπραγματεύσεις να αντικατοπτρίζουν συχνά ευρύτερα εθνικά ζητήματα. Η ανάγκη για εκσυγχρονισμό της δομής των επιτροπών υπογραμμίζεται, ιδιαίτερα καθώς οι αναπτυσσόμενοι κλάδοι όπως οι ΤΠΕ και οι συμβουλευτικές υπηρεσίες για επιχειρήσεις εμπίπτουν σε τόσο μεγάλες και χωρίς ειδική εστίαση επιτροπές.

Λιγότερο εύκολο είναι να περιγραφεί είναι η κουλτούρα των συλλογικών διαπραγματεύσεων στο Βέλγιο. Εδώ, όλοι οι ερωτηθέντες που κλήθηκαν για αυτή τη μελέτη, ανέφεραν την αυξανόμενη πόλωση ως ένα βασικό πρόβλημα, καθώς το να επιτύχουν συμφωνία με την «άλλη» πλευρά γίνεται όλο και πιο δύσκολο. Τόσο τα συνδικάτα όσο και οι εργοδοτικές οργανώσεις βλέπουν μια αλλαγή πολιτισμικού παραδείγματος μεταξύ των παλαιότερων διαπραγματευτών στις μικτές επιτροπές και των νεότερων, πιο καινούριων, οι οποίοι είναι συχνά πιο μαχητικοί. Επιπλέον, οι εργοδοτικές οργανώσεις βλέπουν την εκλογική επιτυχία του ριζοσπαστικού αριστερού κόμματος PVDA/PTB ως τον λόγο αυτής της αλλαγής. Στην κουλτούρα των συλλογικών διαπραγματεύσεων υπάρχει επίσης η νεοκορπορατική σχέση μεταξύ των κοινωνικών εταίρων και της κυβέρνησης/πολιτικών ιδυόντων. Η εκλογική επιτυχία πολιτικών κομμάτων που αντιτίθενται ανοιχτά σε αυτή την ιδέα (NVA) ή έχουν αμφιλεγόμενες απόψεις για τα συνδικάτα (Vlaams Belang), μπορεί να ασκήσει ακόμα μεγαλύτερη πίεση στους κοινωνικούς εταίρους. Ωστόσο, ακόμα και μετά την κυβέρνηση Μισέλ Ι, θεσμοί όπως το σύστημα Ghent εξακολουθούν να υπάρχουν, και αν οι κοινωνικοί εταίροι μπορούν να προβούν σε συμφωνία, οι πολιτικοί θα τους λάβουν υπόψιν.

### 4.2. Τα κίνητρα των κοινωνικών εταίρων για συμμετοχή στις συλλογικές διαπραγματεύσεις

Τόσο τα συνδικάτα όσο και οι εργοδοτικές οργανώσεις συμμετέχουν ενεργά στις συλλογικές διαπραγματεύσεις, αναγνωρίζοντάς τες ως ένα κρίσιμο μέσο για την άμβλυνση των κοινωνικών αναταραχών και συγκρούσεων. Οι εργοδοτικές οργανώσεις ιδιαίτερα εκτιμούν τις ρήτρες κοινωνικής ειρήνης που ενσωματώνονται στις ΣΣΕ και στοχεύουν σε ισορροπία εντός του κλάδου που καλύπτουν. Επιπλέον, η σημαντική πυκνότητα των συνδικάτων που παρατηρείται σε συγκεκριμένους κλάδους λειτουργεί ως κίνητρο για συμμετοχή στις κλάδους διαπραγματεύσεις, όπως υπογράμμισε ένας ερωτηθέντας. Επιπλέον, η νομοθεσία που ωηφίζεται από την κυβέρνηση συχνά περιέχει ρητές απαιτήσεις για περαιτέρω ανάπτυξη του κοινωνικού διαλόγου εντός των διάφορων οργάνων.

### 4.3. Άλλοι φορείς και οι απόψεις τους για τις συλλογικές διαπραγματεύσεις

Όπως εξηγήσαμε και στην ανάλυση της κοινωνικής ισχύος, τα συνδικάτα του Βελγίου υποστηρίζουν ενεργά διάφορες δραστηριότητες και οργανώσεις της κοινωνίας των πολιτών, συμμετέχοντας σε εκδηλώσεις, όπως πορείες για τα δικαιώματα των γυναικών, διαμαρτυρίες για εκχειρία στην Παλαιστίνη, καμπάνιες κατά της ακροδεξιάς, ακτιβιστικές πρωτοβουλίες για το κλίμα, δράσεις ενάντια στον περιορισμό του δικαιώματος διαμαρτυρίας και δράσεις εναντίον των περικοπών στις δημόσιες συγκοινωνίες. Και τα τρία μεγάλα συνδικάτα είναι μέλη διαφορετικών οργανώσεων της κοινωνίας των πολιτών, όπως η De Klimaatcoalitie και η Hart boven Hard. Τα κοινωνικά κινήματα βλέπουν λοιπόν θετικά τα συνδικάτα, αν και τα συνδικάτα υποστηρίζουν πιο συχνά τις δράσεις των οργανώσεων της κοινωνίας των πολιτών παρά το αντίστροφο.

Επιπλέον, τα συνδικάτα διατηρούν στενές σχέσεις με διάφορες οργανώσεις μέσα από τους αντίστοιχους ιδεολογικούς τους πυλώνες. Πολιτικά κόμματα που είναι κοντά στο δικό τους πολιτικό «χρωματισμό» θεωρείται ότι ευνοούν τα συνδικάτα και τον κοινωνικό διάλογο, αν και ο βαθμός στον οποίο συμβαίνει αυτό, εμφανίζει διαφοροποιήσεις.

Η σχέση μεταξύ των συνδικάτων και των πολιτικών κομμάτων έχει αντιμετωπίσει προβλήματα τα τελευταία χρόνια, λόγω των αλλαγών στις παραδοσιακές κομματικές προτιμήσεις και της άσκησης πίεσης στις εδραιωμένες σχέσεις μεταξύ των συνδικάτων και των πολιτικών μορφωμάτων. Παρά αυτές τις προκλήσεις, τα βελγικά συνδικάτα συνεχίζουν να συμμετέχουν ενεργά στην κοινωνία των πολιτών, γεγονός που αντανακλά τις εξελισσόμενες κοινωνικές δυναμικές και τα μεταβαλλόμενα πολιτικά τοπία.

### 4.4. Πώς επιτυγχάνονται οι συλλογικές συμφωνίες

Παρόλο που το Βέλγιο είναι μια χώρα με έντονη απεργιακή δραστηριότητα, όλοι οι συνδικαλιστές/ριες που συμμετείχαν στις συνεντεύξεις, ήταν κατηγορηματικοί ότι οι περισσότεροι χρόνος δαπανάται σε διαπραγματεύσεις και επιτεύξεις συμφωνιών παρά σε οργάνωση συλλογικών δράσεων. Και οι δύο δηλώσεις μπορούν να συνδυαστούν με τον εξαιρετικό αριθμό των Συλλογικών Συμφωνιών Εργασίας (ΣΣΕ) που κατατίθενται κάθε χρόνο στην Ομοσπονδιακή Δημόσια Υπηρεσία Εργασίας, Εργασίας και Κοινωνικού Διαλόγου. Αν και οι περισσότερες από αυτές τις ΣΣΕ είναι πραγματικά επεκτάσεις ήδη υφιστάμενων ΣΣΕ, κάθε χρόνο εξακολουθούν να υπογράφονται περισσότερες από 15.000 ΣΣΕ, εκ των οποίων μεταξύ 11.000 και 14.000 είναι επιχειρησιακές (Van Gyes, 2022).

Στην κατάληξη μιας συλλογικής σύμβασης εργασίας, τόσο τα συνδικάτα όσο και οι εργοδοτικές οργανώσεις τηρούν ένα δημοκρατικό σύστημα βήμα προς βήμα. Οι εκπρόσωποι από κάθε εκλογική περιφέρεια παίζουν κεντρικό ρόλο στον καθορισμό του σημείου εκκίνησης πριν από την έναρξη των διαπραγματεύσεων εντός της κοινής επιτροπής. Τα τρία συνδικάτα συνενώνουν τα ξεχωριστά αιτήματά τους σε ένα ενιαίο σύνολο αιτημάτων, όπως και οι διάφορες εργοδοτικές οργανώσεις, αν υπάρχουν περισσότερες από μία στην κοινή επιτροπή. Κατά τη διάρκεια των διαπραγματεύσεων, οι διαπραγματευτές παρέχουν τακτικές ενημερώσεις στις αντίστοιχες εκλογικές τους περιφέρειες, επιτρέποντας έτσι προσαρμογές όπου χρειάζεται. Πριν από την τελική σύναψη της ΣΣΕ, τόσο τα συνδικάτα όσο και οι εργοδοτικές οργανώσεις διενεργούν ψηφοφορία για το προτεινόμενο κείμενο. Μόνο μετά από αυτή την ψηφοφορία, η ΣΣΕ τίθεται εν ισχύ.

Σε επιχειρησιακό επίπεδο, οι διαπραγματεύσεις πραγματοποιούνται μεταξύ των εκπροσώπων των συνδικάτων και των εργοδοτικών εκπροσώπων. Οποιαδήποτε συμφωνία επιτευχθεί, πρέπει να εγκριθεί από έναν εκπρόσωπο του συνδικάτου πριν αποκτήσει το καθεστώς της ΣΣΕ.

## 5. Σύνοψη

### 5.1. Οι αρνητικοί και θετικοί παράγοντες για τις συλλογικές διαπραγματεύσεις

Η επιτυχημένη συλλογική διαπραγμάτευση βασίζεται σε ισχυρούς κοινωνικούς εταίρους και από τις δύο πλευρές, και το βελγικό σύστημα προάγει αυτό το στοιχείο με αποτελεσματικό τρόπο, οδηγώντας έτσι σε υψηλή πυκνότητα συνδικαλιστικών και εργοδοτικών οργανώσεων. Οι συνδρομές μελών στα συνδικάτα είναι σχετικά χαμηλές σε σύγκριση με άλλες ευρωπαϊκές χώρες, και οι μερικές αποζημιώσεις μειώνουν περαιτέρω το κόστος για τους εργαζόμενους, καθιστώντας την συμμετοχή σε συνδικάτα προσβάσιμη σε πολλούς/ες. Το ημι-Ghent σύστημα αυξάνει επίσης τη συνδικαλιστική συμμετοχή, παρέχοντας οφέλη και υπηρεσίες πέρα από τα επιδόματα ανεργίας, συμπεριλαμβανομένων νομικών συμβουλών, εκπροσώπησης, ευκαιριών εκπαίδευσης και επαγγελματικής καθοδήγησης.

Οι συλλογικές διαπραγματεύσεις στον χώρο εργασίας καθίστανται υποχρεωτικές μέσω της νομοθεσίας. Μόλις ένα από τα τρία συνδικάτα ζητήσει από έναν εργοδότη να το κάνει, αυτός πρέπει να επιτρέψει τον σχηματισμό συνδικαλιστικής αντιπροσωπείας. Το εργατικό συμβούλιο και η επιτροπή για την πρόληψη και προστασία στην εργασία είναι υποχρεωτικά στον χώρο εργασίας από τη στιγμή που ένας εργοδότης απασχολεί τουλάχιστον 100 ή 50 υπαλλήλους, αντίστοιχα. Η συμμετοχή υπό περιορισμούς στις συλλογικές διαπραγματεύσεις στον χώρο εργασίας καθιστά αδύνατη την ύπαρξη κίτρινων συνδικάτων και ενισχύει περαιτέρω τον ρόλο των τριών αντιπροσωπευτικών συνδικάτων στις συλλογικές διαπραγματεύσεις.

Οι εργοδοτικές οργανώσεις στο Βέλγιο είναι επίσης καλά αναπτυγμένες, περιλαμβάνοντας κλαδικές οργανώσεις και εθνικές συνομοσπονδίες. Διαπραγματεύονται με τα συνδικάτα στο εθνικό εργατικό συμβούλιο και στις κοινές επιτροπές και παρέχουν στα μέλη τους υπηρεσίες όπως λόμπινγκ, διανομή πληροφοριών, εκπαίδευση, δικτύωση και διοικητική υποστήριξη. Νέες κλαδικές εργοδοτικές οργανώσεις μπορούν να ενταχθούν στις εθνικές συνομοσπονδίες, ωφελούμενες από την παροχή υποστήριξης στην ανάπτυξη των δικών τους δραστηριοτήτων και την εκπροσώπηση των συμφερόντων τους σε εθνικό επίπεδο.

Η ισχυρή βάση μελών τόσο των εργοδοτικών οργανώσεων όσο και των συνδικάτων τους επιτρέπει να συμμετέχουν σε συλλογικές διαπραγματεύσεις από θέσεις ισχύος. Οι κλαδικές διαπραγματεύσεις ενθαρρύνονται από το νομοθετικό πλαίσιο στο Βέλγιο. Οι ΣΣΕ ακολουθούν μια ιεραρχική δομή, επιτρέποντας σε πολλαπλές ΣΣΕ να ισχύουν για τον/την ίδιο/α εργαζόμενο/η, και οι χαμηλότερου επιπέδου ΣΣΕ μπορούν αποκλειστικά να βελτιώσουν τη θέση του εργαζόμενου σε σχέση με τις ΣΣΕ σε υψηλότερο επίπεδο. Το κράτος οργανώνει κοινές επιτροπές σε επίπεδο κλάδων, φέρνοντας μαζί τους κοινωνικούς εταίρους και διευκολύνοντας τις συλλογικές διαπραγματεύσεις και περιορίζοντας έτσι πιθανά εμπόδια. Επιπλέον, ο μηχανισμός επέκτασης διασφαλίζει μια ισορροπία, επιτρέποντας την εφαρμογή συμφωνιών που επιτυγχάνονται στις κοινές επιτροπές σε όλους τους εργοδότες του κλάδου. Μέσω αυτού, ενισχύεται έτσι η θέση των εργοδοτικών οργανώσεων, καθώς οι μεμονωμένες εταιρείες δεν μπορούν να ενταχθούν στις κοινές επιτροπές.

### 5.2. Οι επιτυχημένοι μηχανισμοί για τη βελτίωση των συλλογικών διαπραγματεύσεων

Η ενίσχυση των συλλογικών διαπραγματεύσεων στο Βέλγιο είναι κυρίως θέμα βελτίωσης του διαλόγου και των σχέσεων μεταξύ των εμπλεκόμενων μερών. Η επίτευξη διεπαγγελματικών συμφωνιών γίνεται ολοένα και πιο δύσκολη. Τα συνδικάτα είναι το ίδιο μαχητικά ενάντια στον Νόμο για τους Μισθούς όπως ήταν και πριν, ακόμη και επτά χρόνια μετά τις αυστηρότερες τροποποιήσεις που έφερε η κυβέρνηση Μισέλ. Σε απάντηση, οι εργοδοτικές οργανώσεις αμφισβήτησαν τους μηχανισμούς αυτόματης αναπροσαρμογής των μισθών. Η ανοιχτή στάση

της τρέχουσας κυβέρνησης προς τους κοινωνικούς εταίρους έχει αυξηθεί συγκριτικά με την προηγούμενη, αλλά οι νέες εκλογές το 2024 ενδέχεται να φέρουν ξανά μια πιο δεξιά κυβέρνηση όσον αφορά την οικονομική πολιτική.

Παρόλο που τόσο το εθνικό εργατικό συμβούλιο, όσο και οι κοινές επιτροπές, εξακολουθούν να διαπραγματεύονται και να καταλήγουν σε συμφωνίες, ιδιαίτερα μέσα στην Ομάδα των 10 που είναι το πιο ορατό σώμα διαπραγματεύσεων, και οι δύο πλευρές είναι απογοητευμένες με το τρέχον κλίμα. Αυτό φάνηκε ξεκάθαρα από τη δήλωση του πρώην προέδρου της Bart De Smet στην αποχαιρετιστήρια συνέντευξή του:

*Οι άνθρωποι μιλούν μερικές φορές για τον βελγικό συμβιβασμό, αλλά ακόμη και αυτός επιτυγχάνεται μόνο με δυσκολίες. Δεν επιτρέπουμε πλέον στους εαυτούς μας τον χρόνο, την διακριτικότητα και την ηρεμία για να φτάσουμε σε μια συμφωνία. (Haeck & Dheedene, 2023, παράγραφος 9)*

Στο τρέχον τεταμένο πλαίσιο των διεπαγγελματικών σχέσεων, είναι σημαντικό να σημειωθεί αυτή η δήλωση ότι δεν αντικατοπτρίζει επαρκώς την προθυμοποίηση των κοινωνικών εταίρων να διαπραγματευτούν και να βρουν συμφωνίες. Αυτή την πρόθυμη στάση συμμερίζονται οι συνεντευξιαζόμενοι και οι κοινωνικοί εταίροι στα μέσα ενημέρωσης, τονίζοντας την προτίμησή τους να φτάνουν ανεξάρτητα σε συμφωνίες. Εκφράζουν ανησυχία ότι αν δεν επιτευχθούν συμφωνίες, η κυβέρνηση θα παρέμβει, γεγονός που πιθανώς σε λιγότερο ευνοϊκά αποτελέσματα για όλα τα εμπλεκόμενα μέρη. Αυτή η προθυμία εκφράστηκε ξεκάθαρα από τον νέο πρόεδρο της Ομάδας των 10 René Branders στην πρώτη του συνέντευξη στον νέο του ρόλο:

*Τα συνδικάτα και οι εργοδότες χρειάζονται ο ένας τον άλλο. Τελικά, μια οικονομία δεν μπορεί να υπάρξει χωρίς επιχειρήσεις και οι επιχειρήσεις δεν μπορούν να υπάρξουν χωρίς τους ανθρώπους που εργάζονται σε αυτές. Οι διαφορές μας πρέπει να γεφυρωθούν. [...] Γνωρίζω καλά ήδη μερικούς στο τραπέζι και άλλους λίγο λιγότερο. Αυτούς με τους οποίους έχω ήδη μιλήσει, τους βρίσκω εξαιρετικά ευφυείς. Αλλά όλοι είναι υπό πίεση. Πρέπει να μπορέσουμε να ηρεμήσουμε, ώστε να μπορέσουμε να αφήσουμε το συναίσθημα της ημέρας πίσω μας και να δούμε τη μακροπρόθεσμη προοπτική. Θα χρειαστεί διάλογος με ηρεμία, καθώς και με εμπιστοσύνη και εχεμύθεια. (Haeck, 2023)*

Η εύρεση μιας λύσης για την υπέρβαση της πόλωσης δεν είναι απλή διαδικασία, και ενώ οι πολιτικοί και οι ακαδημαϊκοί σε όλο τον κόσμο την αναζητούν ενεργά, δεν υπάρχει πανάκεια. Ωστόσο, μονάχα η προθυμοποίηση να γεφυρωθούν οι διαφορές και να ενωθούν ξανά οι κοινωνικοί εταίροι, αποτελεί ένα θετικό σημείο εκκίνησης. Αυτή η προθυμία για διάλογο και συνεργασία δημιουργεί το έδαφος για εν δυνάμει πρόοδο προς την υπέρβαση της πόλωσης και μπορεί να προωθήσει μεγαλύτερη κατανόηση μεταξύ των μερών, και κατ'επέκταση, να ευνοήσει τις συλλογικές διαπραγματεύσεις.

# Βουλγαρία

*Violeta Ivanova, Ekaterina Ribarova, Ivanina Yankova, Tsvetomila Ivanova, Rositsa Makelova*

## 1. Συλλογικές διαπραγματεύσεις στη Βουλγαρία

Μετά την κατάρρευση του σοσιαλιστικού καθεστώτος στη Βουλγαρία στα τέλη του 1989, ξεκίνησε μια διαδικασία μετασχηματισμού των εργασιακών σχέσεων. Τα συνδικάτα άρχισαν να διαπραγματεύονται όχι μόνο με τους εργοδότες σε κρατικές επιχειρήσεις, αλλά και να επανασυστήνουν παλιές δομές ή να σχηματίζουν νέες στον ιδιωτικό τομέα, ειδικά κατά τη διαδικασία των ιδιωτικοποιήσεων. Έτσι, στις αρχές της δεκαετίας του 1990, τα συνδικάτα κατέβαλαν προσπάθειες να επαναφέρουν τις συλλογικές διαπραγματεύσεις σε διάφορα επίπεδα, καθώς και σε επιχειρήσεις και κλάδους με διαφορετικά καθεστώτα ιδιοκτησίας. Μεταξύ 1990 και 1998, το εύρος των συλλογικών διαπραγματεύσεων άγγιζε το 60-70% του εργατικού δυναμικού, δεδομένου ότι υπήρχαν κλαδικές συλλογικές συμβάσεις εν ισχύ στους περισσότερους κλάδους της οικονομίας. Από το 2000, παρατηρείται μείωση στον αριθμό των εργαζομένων και των επιχειρήσεων που καλύπτονται από συλλογικές συμβάσεις εργασίας (ΣΣΕ). Αυτό είναι ένα σημαντικό πρόβλημα που εντείνεται, παράλληλα με την αποδυνάμωση των κλαδικών συλλογικών διαπραγματεύσεων. Αυτές οι εξελίξεις είναι ιδιαίτερα ορατές στον βιομηχανικό τομέα (δεν υπάρχουν κλαδικές διαπραγματεύσεις στις χημικές και φαρμακευτικές βιομηχανίες από το 2004, και αργότερα το ίδιο συμβαίνει στους περισσότερους κλάδους της βιομηχανίας τροφίμων, όπου οι διαπραγματεύσεις απουσιάζουν τα τελευταία 10 χρόνια).

Η συνδικαλιστική πυκνότητα είναι χαμηλή σε πολλούς κλάδους όπου υπάρχουν κλαδικές ΣΣΕ, και σε πολλές επιχειρήσεις δεν υπάρχουν συνδικάτα που να διεκδικούν συμμόρφωση με τις ισχύουσες κλαδικές συμφωνίες (π.χ. κατασκευές, γεωργία, χαρτί, εμπόριο, τουρισμός). Μετά την κρίση του 2008-2009, ο αριθμός των καλυπτόμενων εργαζομένων μειώθηκε σε λιγότερο από 30% του εργατικού δυναμικού. Έκτοτε, αυτό το ποσοστό διατηρείται και σύμφωνα με τα τελευταία δεδομένα του Εθνικού Ινστιτούτου Στατιστικών, περίπου το 28% των εργαζομένων καλύπτεται από συλλογική σύμβαση. Το 2020-2021 υπάρχουν 23 εγγεγραμμένες κλαδικές ΣΣΕ (τομέας και κλάδος). Ο αριθμός των επιχειρησιακών ΣΣΕ σε ισχύ είναι 1522 για το 2021 και 1424 για το 2022 (δεδομένα NIPA).

Λόγω του περιορισμένου αριθμού των κλαδικών συλλογικών συμβάσεων και της αποτυχίας να εφαρμοστεί ο μηχανισμός επέκτασης, η κάλυψη από συλλογικές διαπραγματεύσεις όσον αφορά το επίπεδο των μισθών, είναι κρίσιμα χαμηλή - 23,6% σε κλαδικό επίπεδο και 15,6% σε επιχειρησιακό επίπεδο. Η ελπίδα για μια ανοδική πορεία στις διαπραγματεύσεις και για επίτευξη υψηλότερης κάλυψης των εργαζομένων από ΣΣΕ έρχεται με την υιοθέτηση της Οδηγίας για τους Επαρκείς Κατώτατους Μισθούς στην Ευρωπαϊκή Ένωση.

## 2. Πόροι ισχύος των βουλγαρικών συνδικάτων

### 2.1. Δομική ισχύς

Οι δύο κύριες συνδικαλιστικές συνομοσπονδίες προσπαθούν να κρατούν αποστάσεις από όλα τα πολιτικά κόμματα και κινήματα και να συνεργάζονται μαζί τους μόνο είναι αναγκαίο για να εκπροσωπήσουν τα συμφέροντα των εργαζομένων. Και οι δύο συνομοσπονδίες έχουν απαγορεύσεις στα καταστατικά τους, οι οποίες ορίζουν ότι άτομα που κατέχουν ηγετικές θέσεις στα συνδικάτα δεν επιτρέπεται κατέχουν θέσεις στην ηγεσία πολιτικών κομμάτων ή κινήματων, και να είναι βουλευτές, υπουργοί, δήμαρχοι, κ.λπ.



Τα τελευταία 33 χρόνια, τα συνδικάτα συμμετείχαν ή τουλάχιστον παρείχαν ιδέες και προτάσεις για ένα ευρύ φάσμα κοινωνικών και οικονομικών πολιτικών που σχετίζονταν άμεσα με τα συμφέροντα των εργαζομένων. Σε γενικές γραμμές, τα συνδικάτα προσπάθησαν να προωθήσουν τις πολιτικές τους μέσω της Βουλής, της εκτελεστικής εξουσίας και των τοπικών κυβερνήσεων, συμμετέχοντας σε διάφορες συναντήσεις με εκπροσώπους του κράτους, για αυτόν τον σκοπό. Σε περιφερειακό και δημοτικό επίπεδο, τα συνδικάτα χρησιμοποιούν επίσης μορφές κοινωνικού διαλόγου με εκπροσώπους της τοπικής αυτοδιοίκησης και επίσης κάνουν χρήση της δυνατότητας εκλογής δημοτικών συμβούλων, είτε ως ανεξάρτητοι υποψήφιοι είτε ως συμμετέχοντες στις πολιτικές λίστες των κομμάτων, προκειμένου να επηρεάσουν τις πολιτικές των τοπικών κυβερνητικών φορέων.

## 2.2. Οργανωτική ισχύς

Στις αρχές της δεκαετίας του 1990, η συνδικαλιστική πυκνότητα ήταν ακόμη αρκετά υψηλή (πάνω από 80% των εργαζομένων), κατόπιν άρχισε να μειώνεται και εν τέλει σταθεροποιήθηκε στο 15% μετά το 2020. Χάρη στις πολιτικές που εφαρμόστηκαν για την προσέλκυση και διατήρηση μελών, η πτώση του ποσοστού συμμετοχής κάμφθηκε. Όσον αφορά τη συγκέντρωση της συνδικαλιστικής συμμετοχής, σύμφωνα με τα δεδομένα του CITUB, διαφαίνεται ότι είναι συντριπτικά πιο υψηλή στον δημόσιο τομέα απ'ό,τι στην βιομηχανία και στις υπηρεσίες.

Το κίνητρο για συνδικαλιστική συμμετοχή προέρχεται κυρίως από τα επιτεύγματα των συνδικάτων στη νομοθεσία, με την προώθηση της θέσπισης νόμων, τροποποιήσεων και προσθηκών σε αυτούς που αποσκοπούν στην προστασία των δικαιωμάτων και των συμφερόντων των εργαζομένων.

Οι ετήσιες συλλογικές δράσεις, οι καμπάνιες ενημέρωσης, τα φόρουμ και οι συλλογικές συναντήσεις σε όλα τα επίπεδα είναι επίσης αποτελεσματικά εργαλεία για την αύξηση της συνδικαλιστικής συμμετοχής. Εκτός από τις προσπάθειές τους για διατήρηση των μελών τους, τα συνδικάτα αγωνίζονται συνεχώς να προσελκύουν νέα μέλη και να προωθήσουν τις δραστηριότητές τους σε ευρύ τμήμα του πληθυσμού, διοργανώνοντας καμπάνιες σε διάφορα πεδία και θεματικές (π.χ. εκπαίδευση, πληροφόρηση και διαβούλευση, ασφαλείς συνθήκες εργασίας). Άλλα παραδείγματα ενίσχυσης του κινήτρου για συνδικαλιστική συμμετοχή είναι, για παράδειγμα, η οικονομική υποστήριξη για τα μέλη των συνδικάτων (μέσω ταμείων αμοιβαιότητας), η οργάνωση φιλανθρωπικών εκστρατειών και αθλητικών αγώνων για τους εργαζόμενους. Τα συνδικάτα παρέχουν επίσης νομικές συμβουλές για τα μέλη τους, συμβουλές και εκπαίδευση για τη βελτίωση των συνθηκών εργασίας, ανοιχτές εκδηλώσεις για τους πολίτες, κ.λπ.

## 2.3. Θεσμική ισχύς

Προκειμένου να αναγνωριστούν τα συνδικάτα, πρέπει να πληρούνται ορισμένα κριτήρια που ορίζονται στον νόμο (Άρθρο 34, σημεία 1 έως 4 του Εργατικού Κώδικα). Το Σύνταγμα της Βουλγαρίας ρυθμίζει το δικαίωμα του συνεταιρίζεσθαι των εργαζομένων και αντίστοιχα των εργοδοτών. Μπορούν να σχηματίζουν οργανώσεις για να εκφράζουν, να υπερασπίζονται και να προστατεύουν τα κοινά τους συμφέροντα. Το συνταγματικό δικαίωμα του συνεταιρίζεσθαι ρυθμίζεται κυρίως στον Εργατικό Κώδικα (ΕΚ). Αρκετά ξεχωριστά κεφάλαια του ΕΚ ρυθμίζουν τα συγκεκριμένα δικαιώματα και τον ρόλο αυτών των οργανώσεων. Τα δικαιώματα των συνδικάτων κατοχυρώνονται στον Εργατικό Κώδικα, με τα πιο σημαντικά να είναι: 1) Συμμετοχή στην προετοιμασία των εσωτερικών διαδικασιών της επιχείρησης (Άρθρο 37 ΕΚ), 2) Συμμετοχή στη συζήτηση των ζητημάτων εργασίας και κοινωνικής ασφάλισης (Άρθρο 42 ΕΚ), 3) Εκπροσώπηση ενώπιον των δικαστηρίων (Άρθρο 45 ΕΚ). Εκτός από αυτά τα γενικά δικαιώματα, τα συνδικάτα έχουν δικαιώματα κατά τη συμμετοχή στις συλλογικές διαπραγματεύσεις και τη σύναψη ΣΣΕ.

Ο τριμερής διάλογος αναγνωρίζεται και κατοχυρώνεται στο νομικό πλαίσιο της Βουλγαρίας. Ο Εργατικός Κώδικας (Άρθρο 3) απαιτεί από το κράτος να ρυθμίζει τις εργασιακές σχέσεις και τις σχέσεις που σχετίζονται άμεσα με τους όρους απασχόλησης, τις σχέσεις που αφορούν την κοινωνική ασφάλιση, καθώς και ζητήματα που αφορούν το βιοτικό επίπεδο, σε συνεργασία και διαβούλευση με τις αντιπροσωπευτικές οργανώσεις των εργαζομένων και των εργοδοτών. Αντίστοιχα, για να είναι αποτελεσματική η διαδικασία, μπορούν να συναφθούν συμφωνίες μεταξύ των αντιπροσωπευτικών οργανώσεων των εργαζομένων και των εργοδοτών, με στόχο την υιοθέτηση κανονισμών για τα θέματα που αντιμετωπίζουν οι εταίροι.

Το Εθνικό Συμβούλιο για Τριμερή Συνεργασία (NCTC) είναι ένα όργανο διαβούλευσης και συνεργασίας σε εθνικό επίπεδο για θέματα εργασίας και συναφών εργασιακών σχέσεων, σχέσεων που συνδέονται με τους όρους κοινωνικής ασφάλισης και ζητημάτων που αφορούν το βιοτικό επίπεδο. Τα συνδικάτα εκπροσωπούνται σε διάφορες ομάδες εργασίας και επιτροπές του NCTC και των διαφόρων υπουργείων.

Η τριμερής συνεργασία ρυθμίζεται επίσης σε αρκετούς ειδικούς νόμους - Κώδικας Κοινωνικής Ασφάλισης, Νόμος Προώθησης Απασχόλησης, Νόμος για την Ασφάλεια και Υγεία στην Εργασία, Νόμος για την Ασφάλιση Υγείας, κ.λπ. Τα όργανα της τριμερούς συνεργασίας είναι: το Εθνικό Συμβούλιο για Τριμερή Συνεργασία, τα βιομηχανικά, κλαδικά, περιφερειακά και δημοτικά συμβούλια για τριμερή συνεργασία. Ο ψηφισμένος Νόμος για το Οικονομικό και Κοινωνικό Συμβούλιο συμπληρώνει τον κοινωνικό διάλογο, εδραιώνοντας δομές διαλόγου με την κοινωνία των πολιτών.

Η επίλυση συλλογικών εργασιακών διαφορών ρυθμίζεται από τον Νόμο Επίλυσης Συλλογικών Εργασιακών Διαφορών (CLDSA). Ανάλογα με τα μέσα που χρησιμοποιούνται για την επίλυση, υπάρχουν δύο τύποι - μέσα εθελοντικής επίλυσης συλλογικών εργασιακών διαφορών (μέσω άμεσων διαπραγματεύσεων μεταξύ των μερών, μεσολάβηση, εθελοντική διαιτησία) και μέσα επίλυσης μέσω άσκησης δύναμης και πίεσης (απεργία ή διάφορες μορφές διαμαρτυρίας). Η απεργία αποτελεί δικαίωμα των εργαζομένων, το οποίο ρυθμίζεται στο Άρθρο 50 του Συντάγματος. Η απεργιακή δράση συνιστά εργαλείο των συνδικάτων για την προστασία των δικαιωμάτων και των συμφερόντων των εργαζομένων. Προτεραιότητα της CITUB είναι να διασφαλίσει και να εγγυηθεί το συνταγματικό δικαίωμα στην απεργία (Άρθρο 50 του Συντάγματος). Σε αυτό το πλαίσιο, το πρόγραμμα της CITUB για τη θητεία 2022-2027 περιλαμβάνει στοχευμένες ενέργειες για την ανάκληση του ισχύοντος Νόμου Επίλυσης Συλλογικών Εργασιακών Διαφορών και την υιοθέτηση νέου Νόμου για την Άσκηση του Συνταγματικού Δικαιώματος στην Απεργία (σύμφωνα με το Άρθρο 50 του Συντάγματος και τα διεθνή πρότυπα). Εκτός από τις στοχευμένες εθνικές δράσεις, το συνδικαλιστικό κίνημα στη Βουλγαρία βασίζεται στη διεθνή υποστήριξη για την υπεράσπιση του δικαιώματος στην απεργία, αλλά και υποστηρίζει αλληλέγγυα τις προσπάθειες άλλων συνδικάτων να διασφαλίσουν αυτό το δικαίωμα. Σε τοπικό κλαδικό επίπεδο, απεργιακές δράσεις καλούνται με περιοδική συχνότητα, λόγω της μη εφαρμογής και υλοποίησης ορισμένων όρων των ΣΣΕ ή της μη εφαρμογής ρυθμίσεων.

Οι δραστηριότητες του βουλγαρικού συνδικαλιστικού κινήματος επεκτείνονται επίσης σε διεθνές επίπεδο, και εκτός από τη συμμετοχή σε συνδικαλιστικές δομές, όπως η Ευρωπαϊκή Συνομοσπονδία Συνδικάτων (ETUC) και η Διεθνής Συνομοσπονδία Συνδικάτων (ITUC), τα συνδικάτα συμμετέχουν επιτυχώς στην Ευρωπαϊκή Οικονομική και Κοινωνική Επιτροπή (EESC) από το 2007. Οι εκπρόσωποι των συνδικάτων συμμετέχουν στα διοικητικά ή εποπτικά όργανα αρκετών οργανισμών της Ευρωπαϊκής Ένωσης, αλλά και στο Διοικητικό Συμβούλιο της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας.

## **2.4. Κοινωνική ισχύς**

Και οι δύο συνομοσπονδίες συνδικάτων στη Βουλγαρία κρατούν αποστάσεις από τα πολιτικά

κόμματα και κινήματα στη χώρα. Τα καταστατικά τους απαγορεύουν στα άτομα που κατέχουν ηγετικές θέσεις σε συνδικαλιστικές δομές να κατέχουν επιπλέον θέσεις στην ηγεσία πολιτικών κομμάτων ή κινήματων, καθώς και να είναι βουλευτές, υπουργοί, δήμαρχοι και να κατέχουν άλλα πολιτικά αξιώματα. Τα συνδικάτα προωθούν τις πολιτικές και ιδέες τους για κοινωνικά και οικονομικά ζητήματα που αφορούν τα συμφέροντα των εργαζομένων μέσω της Βουλής, της εκτελεστικής εξουσίας και των τοπικών κυβερνήσεων, και για αυτόν τον σκοπό συμμετέχουν σε διάφορες μορφές συναντήσεων με εκπροσώπους του κράτους. Ένα άλλο στοιχείο του πολιτικο-οικονομικού πλαισίου είναι η σχέση των συνδικάτων με τις οργανώσεις εργοδοτών. Τα συνδικάτα συμμετέχουν ενεργά σε διμερείς συναντήσεις, φόρουμ και πρότζεκτ των εθνικά αντιπροσωπευτικών εργοδοτικών οργανώσεων, αλλά και των εργοδοτικών οργανώσεων σε κλαδικό επίπεδο.

Με την πάροδο των ετών, τα συνδικάτα στη Βουλγαρία έχουν δημιουργήσει πολυάριθμους δεσμούς με διάφορες οργανώσεις της κοινωνίας των πολιτών (συμπεριλαμβανομένων επιστημονικών οργανώσεων και ΜΚΟ), όσον αφορά τις πολιτικές τους για τη διαμόρφωση των συνθηκών εργασίας. Ένα μεγάλο μέρος των οργανώσεων που συνεργάζονται με τα συνδικάτα έχουν εκπροσώπους στο Οικονομικό και Κοινωνικό Συμβούλιο (ESC) της Βουλγαρίας. Το ESC είναι αναμφίβολα μια πλατφόρμα με θεσμική ισχύ, μέσω της οποίας τα συνδικάτα μπορούν να έχουν ενεργούς διαύλους επικοινωνίας με την κοινωνία των πολιτών της Βουλγαρίας και να ξεκινούν ενδεχόμενες νέες συνεργασίες.

Με την πάροδο των ετών, τα συνδικάτα έχουν επίσης συμμετέχει σε πολιτικές πρωτοβουλίες και κινητοποιήσεις που διαρκούν μες το χρόνο. Αυτές οι αλληλεπιδράσεις εκφράζονται περισσότερο με τη μορφή διαλόγου παρά με ενεργή εμπλοκή στις οργανωμένες δράσεις. Η CИTUB και σε κάποιο βαθμό η CL «Podkrepa», σπάνια συμμετέχουν σε κοινωνικά κινήματα και διαμαρτυρίες, και μόνο όταν εκφράζουν και υπερασπίζονται εργατικά και κοινωνικά δικαιώματα και συμφέροντα, χωρίς να πολιτικοποιούν τη διαδικασία και να επιδιώκουν αλλαγή εξουσίας.

### 3. Κινητοποιήσεις των συνδικάτων κατά την πρόσφατη περίοδο

#### 3.1. Τάσεις των κινητοποιήσεων

Η εξεταζόμενη περίοδος (2021-2022) χαρακτηρίζεται από κοινοβουλευτική και πολιτική αστάθεια, αυξανόμενο πληθωρισμό, αδύναμη αύξηση των εισοδημάτων και συνεπώς απώλεια της αγοραστικής δύναμης των μισθών. Αυτές οι συνθήκες ώθησαν τα συνδικάτα να συμμετάσχουν σε διαμαρτυρίες σε όλη τη χώρα, με την αύξηση των εισοδημάτων να αποτελεί βασικό αίτημα των διαμαρτυριών.

Τα συνδικάτα είναι υπεύθυνα για περισσότερες από τα δύο τρίτα των εργατικών διαμαρτυριών που πραγματοποιήθηκαν. Το υπόλοιπο 1/3 των διαμαρτυριών πιο συχνά αφορά αυθόρμητες ενέργειες και δράσεις τοπικής εμβέλειας, παρά προγραμματισμένες δράσεις κλαδικών οργανώσεων και ενώσεων.

Οι συνδικαλιστικές διαμαρτυρίες που αναλύθηκαν την περίοδο 2021-2022 περιστρέφονται κυρίως γύρω από προβλήματα σε συγκεκριμένους κλάδους/τομείς. Αντίστοιχα, αιτήματα για ρυθμίσεις που αφορούν συγκεκριμένους κλάδους είναι πιο συχνά και, σε μικρότερο βαθμό, παρατηρούνται και αιτήματα που σχετίζονται με ζητήματα εθνικής εμβέλειας. Ο κύριος «αποδέκτης» των διαμαρτυριών είναι οι εθνικοί θεσμοί (τα διάφορα υπουργεία και οι υποκείμενες υπηρεσίες τους) και σε μικρότερο βαθμό οι τοπικές αρχές (σε περιφερειακό/δημοτικό επίπεδο). Η πλειονότητα των διαμαρτυριών σημειώνεται το 2022 (συνολικά το 80% των αναφερόμενων συνδικαλιστικών διαμαρτυριών). Αυτό οφείλεται τόσο στην έλλειψη αποφάσεων σχετικά με δράσεις διαμαρτυρίας το 2021, όσο και στο επιδεινούμενο οικονομικό και πολιτικό περιβάλλον στη χώρα.

Οι συνδικαλιστικές διαμαρτυρίες πραγματοποιούνται κυρίως όταν κινητοποιείται ένας ικανός αριθμός συμμετεχόντων (στην κλίμακα των 100 - 1000 ατόμων) και σε μικρότερο βαθμό κλιμακώνονται σε μεγάλης κλίμακας διαμαρτυρίες χιλιάδων ατόμων.

### **3.2. Ηγετικές οργανώσεις, στόχοι, ζητήματα, μορφές δράσης, συμμαχίες**

Οι συνδικαλιστικές διαμαρτυρίες οργανώνονται αποκλειστικά από τις εθνικά αντιπροσωπευτικές οργανώσεις εργαζομένων (CITUB και CL «Podkrepa») και τις συνδεδεμένες ομοσπονδίες/συνδικάτα τους (το 90% των συνδικαλιστικών διαμαρτυριών οργανώνονται από αυτές). Οι μη αντιπροσωπευτικές συνδικαλιστικές συνομοσπονδίες και τα μέλη τους χαρακτηρίζονται από πολύ ασθενέστερο βαθμό κινητοποίησης.

Σε σχέση με τις ηγετικές οργανώσεις, στις περισσότερες περιπτώσεις (ή στο 90% των περιπτώσεων) η κινητοποίηση ηγείται από τη συγκεκριμένη κλαδική συνδικαλιστική δομή (ομοσπονδία/συνδικάτο). Η παρουσία των εθνικών συνομοσπονδιών στον «χάρτη διαμαρτυρίας» είναι σημαντικά λιγότερη (10% των συνδικαλιστικών διαμαρτυριών).

Σε κλαδικό επίπεδο, οι πιο πολυάριθμες διαμαρτυρίες είναι αυτές των εργαζομένων στις κατασκευές (27% όλων των συνδικαλιστικών διαμαρτυριών), των υπαλλήλων του Υπουργείου Εσωτερικών και του Υπουργείου Δικαιοσύνης (25%) και των εργαζομένων στον τομέα της υγείας (12%). Οι υπόλοιποι κλάδοι/τομείς καταγράφουν λιγότερη δραστηριότητα διαμαρτυρίας, που δεν υπερβαίνει τις 3-4 περιπτώσεις διαμαρτυριών κατά την διετή περίοδο που εξετάστηκε σε αυτό το έργο.

Πιο συχνά (στο 56% των περιπτώσεων) οι συνδικαλιστικές διαμαρτυρίες είναι μέρος μιας καμπάνιας, δηλαδή χαρακτηρίζονται από συνεχιζόμενη δράση και εμβέλεια στο χρόνο. Σχετικά με τη μορφή δράσης, τα συνδικάτα τείνουν κυρίως να χρησιμοποιούν τις ακόλουθες δύο μορφές διαμαρτυρίας: συμβολικές ενέργειες (στο 17% των συνδικαλιστικών διαμαρτυριών) και διαδηλώσεις και πορείες σε δημόσιους χώρους (στο 71% των περιπτώσεων). Αντίστοιχα, οι διαδηλώσεις διεξάγονται με αποκλειστικά ειρηνικό τρόπο, χωρίς βία από την πλευρά των διαδηλωτών και της αστυνομίας.

Είναι ενδιαφέρον να σημειωθεί ότι δεν καταγράφεται η παρουσία συνδικάτων ως συμμετέχοντες σε γεγονότα διαμαρτυρίας διοργανωμένα από άλλους φορείς· δηλαδή τα συνδικάτα οργανώνουν αποκλειστικά τις δικές τους διαμαρτυρίες και/ή συμμετέχουν σε δράσεις διαμαρτυρίας με συγκεκριμένες συνεργαζόμενες οργανώσεις παρά υποστηρίζοντας άλλες.

### **3.3. Κύριες καμπάνιες διαμαρτυρίας**

Οι κύριες καμπάνιες διαμαρτυρίας των συνδικάτων, οι οποίες πραγματοποιήθηκαν με τη συμμετοχή εκατοντάδων και χιλιάδων μελών, είναι:

α) η μακρά εθνική καμπάνια από το καλοκαίρι του 2021 (13.08.) έως το καλοκαίρι του 2022 (27.07.) των εργαζομένων στους Αυτοκινητοδρόμους - Μαύρη Θάλασσα (Avtomagistrali Chernomore).

β) η διαμαρτυρία του Μαΐου 2022 των υπαλλήλων των δημόσιων συγκοινωνιών στη Σόφια, η οποία πραγματοποιήθηκε παράλληλα με τη συμμετοχή μεταφορέων από τις μεταφορές και ταξί.

γ) η διαμαρτυρία διαφόρων κλαδικών συνδικάτων που υπάγονται στο Υπουργείο Εσωτερικών από τις αρχές του 2022.

Οι διαμαρτυρίες των εργαζομένων της Motorways – Black Sea AD ξεκίνησαν στις 13 Αυγούστου 2021, λόγω μη πραγματοποιημένων κρατικών πληρωμών προς την εταιρεία για την επισκευή του Αυτοκινητόδρομου Τράκια. Η διαμαρτυρία διοργανώθηκε από κοινού από τη Συνομοσπονδία

Ανεξάρτητων Συνδικάτων Κατασκευών της CITUB, το Συνδικάτο Οδικών Εργατών της CITUB και τη συνδικαλιστική οργάνωση Motorways – Black Sea. Μετά από αρκετούς μήνες πίεσης, πληρώθηκε ένα μικρό μέρος των οφειλόμενων χρημάτων (9 εκατομμύρια λέβα). Στην περίοδο Δεκεμβρίου 2021 - Απριλίου 2022, οργανώθηκαν νέα κύματα διαμαρτυριών σε όλη τη χώρα, χάρη στις οποίες νέα ποσά χρηματοδότησης δόθηκαν στην εταιρεία. Οι εργαζόμενοι κινητοποιήθηκαν ξανά τον Ιούλιο του 2022, απαιτώντας την πληρωμή των υπόλοιπων 14 εκατομμυρίων λέβα. Η διαμαρτυρία συνδέθηκε με εκείνες σε άλλες εταιρείες του κλάου των οδικών κατασκευών, οι οποίες επίσης διεκδικούσαν πληρωμές από το κράτος. Ως αποτέλεσμα των συστηματικών και επίμονων κινητοποιήσεων, το Κοινοβούλιο ενέκρινε απόφαση που εγγυήθηκε την σταδιακή πληρωμή των εκκρεμών ποσών.

Η κινητοποίηση των υπαλλήλων των δημόσιων συγκοινωνιών στη Σόφια τον Μάιο του 2022 πραγματοποιήθηκε παράλληλα με αυτή των μεταφορέων και των ταξιτζήδων. Ωστόσο, η κινητοποίηση αυτή διαχωρίστηκε καθαρά από τις υπόλοιπες, μη επιτρέποντας στα πλήθη να συγχωνευθούν. Στο επίπεδο της κάλυψης των κινητοποιήσεων στα μέσα ενημέρωσης, επίσης διατηρήθηκε μια απόσταση, προκειμένου να ξεχωρίσουν οι συνδικαλιστικές απαιτήσεις από αυτές των διαμαρτυρόμενων εργοδοτικών οργανώσεων κλάδου. Στη διαμαρτυρία συμμετείχαν μέλη της Ένωσης Συνδικάτων Μεταφορών της Βουλγαρίας που υπάγονται στη CITUB και της Ομοσπονδίας Εργαζομένων Μεταφορών που υπάγονται στη CL «Podkrepa». Τα συνδικαλιστικά αιτήματα αφορούσαν αύξηση του κρατικού προϋπολογισμού και των δαπανών για τις μεταφορές. Ως αποτέλεσμα των κοινών κινητοποιήσεων μεγάλης κλίμακας, το Κοινοβούλιο υιοθέτησε αλλαγές κατόπιν νομοθεσίας, οι οποίες εγγυήθηκαν για τις απαιτούμενες χρηματοδοτήσεις.

Τα κλαδικά συνδικάτα που υπάγονται στο Υπουργείο Εσωτερικών (MOI) οργάνωσαν μια σειρά από κινητοποιήσεις, οι οποίες ξεκίνησαν στις αρχές του 2022. Τα αίτια των διαμαρτυριών ήταν η έλλειψη εφαρμοσμένων πολιτικών για την αύξηση των μισθών στο πλαίσιο του αυξανόμενου πληθωρισμού. Οι διαμαρτυρίες πραγματοποιήθηκαν από την Εθνική Ένωση Πυροσβεστών και Διασώσεων «Πυροσβέστης» (19.02.2022) και την Ομοσπονδία Συνδικάτων Υπαλλήλων του Υπουργείου Εσωτερικών (20.02.2022). Τα αιτήματα αφορούσαν την αύξηση των μισθών και την υιοθέτηση νέων πολιτικών για τη λειτουργία του Υπουργείου Εσωτερικών, ενόψει των αυξημένων ευθυνών των υπαλλήλων (συμπεριλαμβανομένου του ελέγχου των μεταναστευτικών κυμάτων στα σύνορα). Μετά τις δύο κινητοποιήσεις, ο Πρωθυπουργός της Βουλγαρίας ανέλαβε την ευθύνη να εφαρμόσει συνολικές μεταρρυθμίσεις στο Υπουργείο Εσωτερικών, προκειμένου να εξασφαλίσει την στοχευμένη κατανομή πόρων με αποδοτικό τρόπο και συνεπώς, την αύξηση των μισθών. Ωστόσο, η διαδικασία μεταρρύθμισης διήρκεσε αρκετό καιρό και η έλλειψη λύσεων οδήγησε σε περαιτέρω διαμαρτυρίες το 2022 και το 2023. Παρόλα αυτά, μετά από δύο χρόνια διαδοχικών κινητοποιήσεων, επιτεύχθηκε αύξηση των μισθών των υπαλλήλων του Υπουργείου Εσωτερικών.

### **3.4. Επιτυχία των συλλογικών δράσεων των συνδικάτων**

Οι συλλογικές δράσεις των συνδικάτων οδήγησαν σε βελτιωμένες συνθήκες εργασίας σε πολλούς κλάδους στην χώρα. Οι τρεις κινητοποιήσεις διαμαρτυρίας που αναλύθηκαν, πέτυχαν τις διεκδικήσεις τους, χρησιμοποιώντας όλες τις νομικά επιτρεπόμενες μεθόδους επιρροής στους κρατικούς θεσμούς και χωρίς να προκαλέσουν βία και γενική αναταραχή. Ένα βασικό μέσο πίεσης και επίτευξης των αιτημάτων ήταν η διαμαρτυρία σε διάφορες μορφές της (πιο συχνά με τη μορφή πορειών, αποκλεισμών και συμβολικών ενεργειών). Η διεξαγωγή μακροχρόνιων καμπανιών διαμαρτυρίας, οι οποίες έλαβαν χώρα όχι μόνο την πρωτεύουσα αλλά και σε άλλες πόλεις και οδικές αρτηρίες, άσκησε την απαραίτητη πίεση στις αρχές ώστε να γίνουν δεκτά τα αιτήματα. Παράλληλα, δόθηκε καλή κάλυψη από τα μέσα ενημέρωσης στις καμπάνιες διαμαρτυρίας των εθνικά αντιπροσωπευτικών συνδικάτων και των μελών τους, με στόχο την δημιουργία κλίματος υποστήριξης και αλληλεγγύης προς συγκεκριμένους κλάδους και

βιομηχανίες. Επιπλέον, το όνομα των συνδικάτων συνδέθηκε με την υπεράσπιση δικαιωμάτων και των συμφερόντων των εργαζομένων. Η θέση πολιτικής ουδετερότητας που κρατούν τα συνδικάτα συνέβαλε στην αναγνώριση τους ως αξιόπιστους προστάτες των εργαζομένων. Αποστασιοποιούμενα από τα κόμματα, τα συνδικάτα ενστερνίζονται την «εργασία» ως αξία και ως κύρια προτεραιότητά τους, στάση η οποία δεν συνδέεται με καμία πολιτική ιδεολογία.

## 4. Ποιοτικά ευρήματα

### 4.1. Κύρια ζητήματα και προκλήσεις στις συλλογικές διαπραγματεύσεις

Η συλλογική σύμβαση εργασίας είναι ένα σημαντικό εργαλείο για τη ρύθμιση των όρων εργασίας, οι οποίες είναι σημαντικές όχι μόνο για τον εργοδότη αλλά και για την ίδια την εργασία.

Για τους εκπροσώπους των συνδικάτων, μεταξύ των κύριων προβλημάτων και προκλήσεων στη διαδικασία των συλλογικών διαπραγματεύσεων σε επίπεδο κλάδου/τομέα είναι η περιορισμένη εφαρμογή των κλαδικών συλλογικών συμβάσεων (ακόμη και σε εταιρείες όπου υπάρχει συνδικάτο). Τα τελευταία χρόνια, μόνο μία από τις κλαδικές συλλογικές συμβάσεις σπου υπάρχουν, επεκτείνεται σταθερά – αυτή στη βιομηχανία ζυθοποιίας. Το περιορισμένο εύρος των κλαδικών διαπραγματεύσεων σχετίζεται επίσης με την αδυναμία να συγχρονιστούν τα διαφορετικά συμφέροντα των εργοδοτών, καθώς και από την ασυμφωνία του κλαδικού πεδίου κάλυψης ορισμένων συνδικαλιστικών δομών με αυτές των εργοδοτών. Όσον αφορά τη διαδικασία των συλλογικών διαπραγματεύσεων σε επιχειρησιακό επίπεδο, τα προβλήματα για τα συνδικάτα έχουν να κάνουν με την αναβάθμιση των κλαδικών συλλογικών συμβάσεων (συμπεριλαμβανομένου του ύψους των μισθών) και με τις δυσκολίες στην εξασφάλιση πληροφοριών για τις διαπραγματεύσεις.

Οι κύριοι λόγοι για την έλλειψη συλλογικής σύμβασης, σύμφωνα με τα συνδικάτα, είναι η έλλειψη ικανότητας και/ή εμπειρίας των εργοδοτικών οργανώσεων να διαπραγματεύονται ή η άρνηση τους να το κάνουν, καθώς και η απροθυμία των μεμονωμένων εργοδοτών να ενταχθούν σε μια κλαδική εργοδοτική ένωση. Ο κοινωνικός διάλογος πραγματοποιείται σε επίπεδο κλάδου μέσω κοινών πλαισίων θέσεων, διμερών συμφωνιών και μνημονίων για θέματα κοινής δράσης πάνω σε ορισμένα ζητήματα.

Από την οπτική των κλαδικών οργανώσεων, υπάρχει ένα ευρύ φάσμα ζητημάτων και προκλήσεων για τις συλλογικές διαπραγματεύσεις. Σε μεγάλο βαθμό, η έλλειψη συλλογικών συμβάσεων οφείλεται στην απουσία νομοθεσίας για τις κλαδικές οργανώσεις και κριτηρίων για την εκτίμηση της αντιπροσωπευτικότητας των οργανώσεων, καθώς και στην απουσία ευκαιριών για την άμεση επέκταση μιας κλαδικής συλλογικής σύμβασης. Οι εργοδότες γενικά εκφράζουν τη διάθεση τους για διάλογο και για σύναψη συλλογικών συμβάσεων, αλλά για ορισμένους κλάδους τα υπάρχοντα διαδικαστικά εμπόδια και οι διαφορές στο περιεχόμενο των σχεδίων των συμβάσεων δεν μπορούν να ξεπεραστούν (συμπεριλαμβανομένων σοβαρών διαφωνιών με τις απόψεις της διαπραγματευτικής ομάδας των συνδικάτων σχετικά με τους μισθούς και τη ρύθμιση ορισμένων όρων της κοινωνικής συνεργασίας).

### 4.2. Λόγοι συμμετοχής των κοινωνικών εταίρων στις συλλογικές διαπραγματεύσεις

Οι εκπρόσωποι σε επίπεδο κλάδου στοχεύουν να επιτύχουν αλληλεγγύη, συμπάθεια, ισότητα και ανεκτικότητα κατά την έναρξη των διαπραγματεύσεων για συλλογικές συμβάσεις εργασίας. Οι εκπρόσωποι σε επίπεδο επιχείρησης, από την άλλη πλευρά, βρίσκουν κίνητρο να συμμετάσχουν υποκινούμενοι από την επιθυμία τους να εξασφαλίσουν ασφάλεια και συνέπεια στις εργασιακές σχέσεις για τα δύο μέρη, καθώς και από την επιθυμία τους να βελτιώσουν ξεχωριστούς όρους

που έχουν σημασία για τους εργαζόμενους/ες. Οι συλλογικές διαπραγματεύσεις αποτελούν επίσης ένα εργαλείο για τη διατήρηση της συνδικαλιστικής συμμετοχής. Αυτό είναι ακόμα και βασικό κίνητρο για τη συμμετοχή.

Υπάρχει αλληλεπίδραση μεταξύ των συνδικάτων σε διαφορετικά επίπεδα και των εργοδοτικών ενώσεων που εξετάστηκαν. Ο σκοπός των σχέσεων αυτών είναι να πραγματοποιηθεί ο κοινωνικός διάλογος χωρίς να δίνεται ιδιαίτερη προτίμηση σε συγκεκριμένα συνδικάτα - αντιθέτως, οι ερωτηθέντες μας συμφωνούν ότι υπάρχουν εξίσου επαφές τόσο με τις διάφορες δομές της CITUB όσο και της CL Podkrepa.

### **4.3. Απόψεις για τις συλλογικές διαπραγματεύσεις από άλλους φορείς**

Τα τελευταία 33 και πλέον χρόνια, τα εθνικά αντιπροσωπευτικά συνδικάτα έχουν εμπλακεί στη διαμόρφωση μιας ευρείας γκάμας κοινωνικών και οικονομικών πολιτικών που σχετίζονται άμεσα με τα συμφέροντα των εργαζομένων. Παρ'όλα αυτά, οι κύριες συνομοσπονδίες συνδικάτων προσπαθούν να παραμένουν εξίσου αποστασιοποιημένες από όλα τα πολιτικά κόμματα, κινήματα κ.λπ. και να συνεργάζονται μαζί τους μόνο όταν είναι απαραίτητο για την εκπροσώπηση των συμφερόντων των εργαζομένων.

Η εκτίμηση των εκπροσώπων των κρατικών θεσμών, των κομμάτων και των ΜΚΟ για τη διαδικασία του κοινωνικού διαλόγου και των συλλογικών διαπραγματεύσεων στη Βουλγαρία είναι ότι αυτή η διαδικασία εξελίσσεται μάλλον στη σωστή κατεύθυνση, αν και υπάρχουν ακόμα πολλά πεδία όπου χρειάζονται επείγουσες βελτιώσεις. Θεωρείται κοινώς αποδεκτό ότι ο κοινωνικός διάλογος είναι πιο έντονος στον δημόσιο τομέα και ότι οι συλλογικές συμβάσεις είναι συνεπώς πιο συχνές εκεί, ενώ οι εργαζόμενοι στον ιδιωτικό τομέα είναι λιγότερο πιθανό να απολαμβάνουν αυτό το είδος προστασίας. Από την άλλη πλευρά, οι δημόσιοι υπάλληλοι υπόκεινται επί του παρόντος σε περιορισμούς επειδή δεν έχουν δικαίωμα σε συλλογικές συμβάσεις εργασίας.

Τα προβλήματα που αναγνωρίστηκαν σχετικά με τις συλλογικές διαπραγματεύσεις περιλαμβάνουν τις επερχόμενες αλλαγές στο ρυθμιστικό πλαίσιο σε σχέση με την μεταφορά της Οδηγίας για τους Επαρκείς Κατώτατους Μισθούς. Μια άλλη πρόκληση είναι η ανεπαρκής διάδοση των κλαδικών συλλογικών συμβάσεων.

### **4.4. Πώς επιτυγχάνονται οι συλλογικές συμβάσεις**

Ένα γνωστό μειονέκτημα της νομοθεσίας είναι η κατάργηση της δυνατότητας διαπραγμάτευσης με μια ομάδα εργοδοτών, γεγονός που περιορίζει τις διαπραγματεύσεις σε δημοτικό και περιφερειακό επίπεδο για διάφορους επιχειρηματικούς κλάδους, ιδίως για τις μικρές και μικρομεσαίες επιχειρήσεις. Επιπλέον, οι δημόσιοι υπάλληλοι δεν συμμετέχουν στις συλλογικές διαπραγματεύσεις και τα συνδικάτα πρέπει να διαπραγματεύονται συμφωνίες για αυτούς. Το καθεστώς που έχει διαμορφωθεί και το νομοθετικό πλαίσιο ορίζουν ότι οι διαπραγματεύσεις σε υψηλότερο επίπεδο βιομηχανίας, κλάδου και ενδεχομένως δήμου, θα πρέπει να καθορίζουν όρους που θα γίνονται αποδεκτοί ως οι ελάχιστοι κατοχυρωμένοι σε επιχειρησιακό επίπεδο. Δυστυχώς, στην πράξη αυτή η θεωρία δεν εφαρμόζεται πλήρως τα τελευταία 10-15 χρόνια, ιδίως στις μεγάλες επιχειρήσεις και σε τμήματα πολυεθνικών εταιρειών, όπου οι κλαδικοί όροι σε ορισμένες περιπτώσεις δεν λαμβάνονται υπόψη και ξεπερνιούνται, ενώ σε άλλες, αγνοούνται εντελώς. Επίσης, η αποδιάρθρωση των κλαδικών συλλογικών διαπραγματεύσεων είναι εμφανής στις βιομηχανίες - για παράδειγμα, στη χημική και φαρμακευτική βιομηχανία (όπου δεν υπήρξαν κλαδικές διαπραγματεύσεις από το 2004), και αργότερα στους περισσότερους κλάδους της βιομηχανίας τροφίμων (όπου επίσης απουσιάζουν τα τελευταία 5-10 χρόνια). Ταυτόχρονα, αρκετοί κλαδοί έχουν βιομηχανικές ή κλαδικές συλλογικές συμβάσεις, αλλά η συνδικαλιστική πυκνότητα είναι γενικά χαμηλή και δεν υπάρχουν επί της ουσίας συνδικάτα σε πολλές επιχειρήσεις, προκειμένου να απαιτήσουν τη συμμόρφωση με τους όρους των κλαδικών

συμφωνιών (π.χ. κατασκευές, γεωργία, χαρτί, εμπόριο, τουρισμός).

## 5. Περίληψη

### 5.1. Αρνητικοί και θετικοί παράγοντες για τις συλλογικές διαπραγματεύσεις και επιτυχημένοι μηχανισμοί για τη βελτίωσή τους

Το ποσοστό κάλυψης από Συλλογικές Συμβάσεις Εργασίας (ΣΣΕ) παρουσιάζει διακυμάνσεις τα τελευταία χρόνια, αγγίζοντας το 60-70% μέχρι το 2000, ενώ μετά την κρίση του 2008-2009, σταθεροποιήθηκε και παρέμεινε στο 30%. Αυτό αναδεικνύει τις επιτυχημένες προσπάθειες των συνδικάτων να διατηρήσουν τα υπάρχοντα μέλη τους, αλλά και να δημιουργήσουν νέα συνδικάτα. Το δικαίωμα του συνεταιρίζεσθαι ρυθμίζεται από τη νομοθεσία της χώρας, η οποία θέτει τη βάση για την ανάπτυξη του κοινωνικού διαλόγου. Ωστόσο, το νομικό πλαίσιο έχει απωλέσει την αρχική του δυναμική, και με την πάροδο των χρόνων τα συνδικάτα έχουν αναζητήσει νέες ρυθμιστικές λύσεις για τη λειτουργία του κοινωνικού διαλόγου. Στο πλαίσιο αυτό, η Οδηγία για τους Επαρκείς Κατώτατους Μισθούς, στο βαθμό που αφορά τις συλλογικές διαπραγματεύσεις, αναμένεται να δώσει νέα ώθηση στις διαπραγματεύσεις και να επεκτείνει το ποσοστό και το εύρος των εργαζόμενων που καλύπτονται από μια συλλογική σύμβαση. Τα συνδικάτα προετοιμάζουν ένα πακέτο νομοθετικών τροποποιήσεων για την προστασία του δικαιώματος του συνεταιρίζεσθαι και των διαπραγματεύσεων, το οποίο όχι μόνο αντανακλά από τα συνδικαλιστικά αιτήματα που έχουν διαμορφωθεί τα τελευταία χρόνια, αλλά εισάγει και νέα.

Οι δύο κύριες συνδικαλιστικές συνομοσπονδίες κρατούν απόσταση από την επιρροή πολιτικών κομμάτων και διατηρούν μια στάση υπεράσπισης των συμφερόντων των εργαζομένων, ανεξάρτητα από το ποιο κόμμα είναι στην εξουσία ή στην αντιπολίτευση. Ωστόσο, τα συνδικάτα δεν αποστασιοποιούνται από την πολιτική ζωή της χώρας και διατηρούν ισότιμες σχέσεις με όλες τις κύριες πολιτικές δυνάμεις. Με την πάροδο των χρόνων, τα συνδικάτα έχουν επίσης χτίσει δεσμούς με διάφορες οργανώσεις της κοινωνίας των πολιτών πάνω σε ζητήματα που αφορούν την προστασία των δικαιωμάτων των εργαζομένων στη Βουλγαρία.

### 5.2. Επιτυχημένοι μηχανισμοί για τη βελτίωση των συλλογικών διαπραγματεύσεων

Ένας από τους επιτυχημένους μηχανισμούς για την επίτευξη των συλλογικών διεκδικήσεων των συνδικάτων είναι η οργάνωση κινητοποιήσεων μεγάλης κλίμακας. Οι κινητοποιήσεις αυτές πραγματοποιούνται αποκλειστικά στο πλαίσιο των νόμιμα επιτρεπόμενων δράσεων, και η οργάνωσή τους βασίζεται σε εξειδικευμένους εμπειρογνώμονες των σωματείων και σε διαπραγματευτικές ομάδες. Το «ρεπερτόριο» των συνδικαλιστικών διαμαρτυριών αφορά αποκλειστικά τα προβλήματα και τα αιτήματα των εργαζομένων. Αυτό υλοποιείται με τη μορφή συνθημάτων από τα κινητοποιούμενα μέλη, αλλά και με επίσημα υπομνήματα/δηλώσεις προς τις αρχές. Μέσω της οργάνωσης δράσεων με διάρκεια και της επαρκούς κάλυψης από τα μέσα ενημέρωσης, επιτυγχάνεται η άσκηση της απαιτούμενης πίεσης για την αποδοχή των αιτημάτων των συνδικάτων.

Ένας άλλος μηχανισμός για τη βελτίωση των συλλογικών διαπραγματεύσεων είναι η εφαρμογή στοχευμένων πολιτικών για την αύξηση των μελών των συνδικάτων και ειδικότερα, για τη συγκέντρωση κρίσιμου αριθμού μελών σε συγκεκριμένους κλάδους. Με αυτόν τον τρόπο, είναι δυνατό να ασκηθεί τόσο ισχυρή επιρροή στη διαδικασία των διαπραγματεύσεων με τους εκπροσώπους των εργοδοτών, όσο και ευρύτερη πίεση μέσω της συμμετοχής σε νομοθετικές τροποποιήσεις. Οι δύο εθνικά αντιπροσωπευτικές συνδικαλιστικές οργανώσεις παίρνουν την πρωτοβουλία για την υιοθέτηση νομοθετικών πλαισίων, τροποποιήσεων και προσθηκών σε



αυτά, δράσεις που στοχεύουν στην προστασία των δικαιωμάτων και των συμφερόντων της μισθωτής εργασίας. Πρωτοστάτησαν στις τροποποιήσεις του Εργατικού Κώδικα όσον αφορά τον καθορισμό του μηχανισμού του ελάχιστου μισθού (αντικατοπτρίζεται στον Εργατικό Κώδικα, Άρθρο 244). Επίσης, υπό την πίεση των συνδικάτων, η Εθνοσυνέλευση ενέκρινε τροποποιήσεις στον Ποινικό Κώδικα στις 28 Ιουνίου 2023, σύμφωνα με τις οποίες, πράξεις κατά του δικαιώματος του συνεταιρίζεσθαι των εργαζομένων, ποινικοποιούνται.

Επιπλέον, η οργάνωση κοινών εθνικών συνδικαλιστικών δράσεων διαδραματίζει σημαντικό ρόλο στην επιτυχία των διαπραγματεύσεων. Η CİTUB και η CL «Rodkrepa» έχουν πραγματοποιήσει με τα χρόνια έναν αριθμό συντονισμένων συλλογικών δράσεων, ενημερωτικών εκστρατειών, φόρουμ και συναντήσεων συλλογικότητας σε όλα τα επίπεδα, συμπεριλαμβανομένων των κινητοποιήσεων διαμαρτυρίας σε εθνικό επίπεδο.

Ένα άλλο σημαντικό στοιχείο για τη βελτίωση των συλλογικών διαπραγματεύσεων είναι η διεξαγωγή εθνικών ενημερωτικών και συμβουλευτικών εκστρατειών για τα εργασιακά δικαιώματα. Μέσω της οργάνωσης συναντήσεων σε όλη τη χώρα (συμπεριλαμβανομένων και συναντήσεων με μη συνδικαλισμένα μέλη), ενισχύεται η ανάπτυξη της πολιτικής συνείδησης και η πρακτική προσαρμογής στην αγορά εργασίας.

Τέλος, η απεργιακή δράση είναι ένα σημαντικό εργαλείο για την προστασία των δικαιωμάτων και των συμφερόντων των εργαζομένων. Προτεραιότητα για τα συνδικάτα αποτελεί η διασφάλιση και η εγγύηση του συνταγματικού δικαιώματος στην απεργία (Άρθρο 50 του Συντάγματος). Στο πλαίσιο αυτό, συνεχίζεται η μάχη των συνδικάτων για την κατάργηση του ισχύοντος Νόμου περί Επίλυσης Συλλογικών Εργατικών Διαφορών και για την διαμόρφωση και υιοθέτηση ενός νέου νομοθετικού πλαισίου.

## 1. Συλλογικές διαπραγματεύσεις στην Ελλάδα

Η κάλυψη των συλλογικών διαπραγματεύσεων στην Ελλάδα έχει μειωθεί σημαντικά την τελευταία δεκαετία. Πριν από τη δεκαετία του 1990, το σύστημα συλλογικών διαπραγματεύσεων είχε έναν συγκεντρωτικό χαρακτήρα, με τις διαπραγματεύσεις να διεξάγονται σε εθνικό και ομοιοεπαγγελματικό επίπεδο, οδηγώντας σε πολύ υψηλό ποσοστό κάλυψης (Zisimopoulos 2019, 91). Η πρώτη απόπειρα για μερική αποκέντρωση πραγματοποιήθηκε κατά τη δεκαετία του 1990, όταν το ελληνικό κεφάλαιο επιδίωκε την ένταξη της Ελλάδας στην ΕΕ και η ελληνική οικονομία άρχισε να υπόκειται σε μια διαδικασία νεοφιλελεύθερου μετασχηματισμού (Zisimopoulos 2019, 92). Ο Νόμος 1876/1990 (Νόμος για τις ελεύθερες συλλογικές διαπραγματεύσεις) έθεσε τις βάσεις για συλλογικές διαπραγματεύσεις τόσο σε κλαδικό όσο και σε επιχειρησιακό επίπεδο.

Οι πολιτικές των Μνημονίων της περιόδου 2010-2018 που επιβλήθηκαν από την ΕΕ και το ΔΝΤ έφεραν δομικές αλλαγές στο σύστημα συλλογικών διαπραγματεύσεων, προς την κατεύθυνση περαιτέρω αποκέντρωσης. Αυτή η διαδικασία οδήγησε στη μείωση των ΣΣΕ που συνάφθηκαν σε κλαδικό και επαγγελματικό επίπεδο κατά τα έτη 2011-2017 και ταυτόχρονα, στον πολλαπλασιασμό των ΣΣΕ που συνάφθηκαν σε επιχειρησιακό επίπεδο από επιχειρησιακά συνδικάτα ή τις «ενώσεις προσώπων». Από το 2011 έως το 2019, οι ατομικές συμβάσεις εργασίας αυξήθηκαν (Zisimopoulos 2019, 97-98), γεγονός που αντανάκλασε μια τάση προς περαιτέρω εξατομίκευση των όρων απασχόλησης, δεδομένου πως οι επιχειρησιακές διαπραγματεύσεις ενισχύθηκαν και οι κλαδικές συλλογικές διαπραγματεύσεις αποδυναμώθηκαν. Αυτό συνέβαλε σε ευρύτερες μειώσεις μισθών και επιδείνωση των συνθηκών εργασίας (Katsampouras and Koukiadaki 2019, 279).

Ο μετασχηματισμός του συστήματος συλλογικών διαπραγματεύσεων κατά την περίοδο των Μνημονίων συνέπεσε με τη συνολική υποχώρηση του συνδικαλιστικού κινήματος και την μείωση της εμπιστοσύνης των εργαζομένων στις κύριες Συνομοσπονδίες (Bithymitris 2021, Bithymitris and Kotsoopoulos 2018, 116). Αυτοί οι παράγοντες, μαζί με τη μεγάλη αύξηση του ποσοστού ανεργίας λόγω των πολιτικών λιτότητας και της συνολικής αύξησης της αδήλωτης και/ή ευέλικτης απασχόλησης, οδήγησαν στη μετέπειτα μείωση του ποσοστού των εργαζομένων που καλύπτονταν από έγκυρες συλλογικές συμβάσεις (Karsalis 2021), το οποίο έφτασε στο χαμηλό επίπεδο του σχεδόν 15% το 2014 (INE-ΓΣΕΕ 2023).

Μετά την επίσημη λήξη των Μνημονίων, η κυβέρνηση ΣΥΡΙΖΑ-ΑΝΕΛ το 2018 προσπάθησε να επαναφέρει το προ-μνημονιακό πλαίσιο για τις συλλογικές διαπραγματεύσεις. Σύμφωνα με τον ILO, το ποσοστό κάλυψης από συλλογικές διαπραγματεύσεις το 2018 αυξήθηκε σε 25,8%. Παρόλα αυτά, η επέκταση των ΣΣΕ συνέχισε να εξαρτάται σε μεγάλο βαθμό από την πλευρά των εργοδοτών και τον κυρίαρχο ρόλο τους στη διαδικασία διαπραγμάτευσης (Zisimopoulos 2019, 100). Παρά τις μερικές προσπάθειες της κυβέρνησης, οι αρνητικές συνθήκες για τη συλλογική ρύθμιση των όρων απασχόλησης δεν αναστράφηκαν επαρκώς (Karsalis 2021). Το 2019, η κυβέρνηση της Νέας Δημοκρατίας εισήγαγε περαιτέρω νομικές αλλαγές στο σύστημα συλλογικών διαπραγματεύσεων, επαναφέροντας εν μέρει το μνημονιακό πλαίσιο (Zisimopoulos 2019, 100-101). Σύμφωνα με πρόσφατη έκθεση του INE-ΓΣΕΕ (2023), 38 κλαδικές και επαγγελματικές ΣΣΕ ήταν εν ισχύ το 2022. Αυτές οι συμβάσεις καλύπτουν περίπου 735.000 εργαζομένους, ή το 29% του εργατικού δυναμικού. Ωστόσο, μόνο 5 από αυτές τις ΣΣΕ έχουν νομικά κηρυχθεί υποχρεωτικές για όλους τους εργαζόμενους του κλάδου/επαγγέλματος. Όλες οι υπόλοιπες ισχύουν μόνο για τα μέλη των υπογράφοντων εργατικών και εργοδοτικών οργανώσεων· ακόμα και αυτή η παράμετρος δεν μπορεί να επιβεβαιωθεί πλήρως, καθώς είναι συνήθης πρακτική για

πολλούς εργοδότες να απέχουν από την ένταξη στις εργοδοτικές οργανώσεις, προκειμένου να αποφύγουν την εφαρμογή των όρων της ΣΣΕ (INE-ΓΣΕΕ 2023, 124).

Σε γενικές γραμμές, η μνημονιακή και μετα-μνημονιακή πολιτική ατζέντα για τις εργασιακές σχέσεις στην Ελλάδα φαίνεται να έχει συμβάλει στην υποχώρηση της διαδικασίας συλλογικών διαπραγματεύσεων, ιδιαίτερα σε κλαδικό και επαγγελματικό επίπεδο. Ελλείπει ισχυρών κλαδικών και επαγγελματικών διαπραγματεύσεων, ένας μεγάλος αριθμός εργαζομένων καλύπτεται μόνο από τον κατώτατο μισθό, το ύψος του οποίου καθορίζεται με τελική απόφαση του Υπουργού Εργασίας.

## 2. Πόροι ισχύος των ελληνικών συνδικάτων

### 2.1. Δομική ισχύς

Από τα τέλη της δεκαετίας του 1980, η νεοφιλελευθεροποίηση και η ένταξη στην ΕΕ οδήγησαν στην διεύρυνση νέων παραγωγικών κλάδων, ιδιαίτερα στον τριτογενή τομέα. Αυτή η αλλαγή μείωσε τη δομική ισχύ των επίσημων συνδικάτων, καθώς πολλά από αυτά είχαν σημαντική επιρροή στον βιομηχανικό τομέα και σε δημόσιες/κρατικές επιχειρήσεις (συμπεριλαμβανομένων των ΔΕΚΟ) κατά τις προηγούμενες δεκαετίες (Vogiatzoglou 2018a, 122· Bithymitris and Kotsopoulos 2018, 110-111). Η συνδικαλιστική οργάνωση στον ιδιωτικό τομέα, όπου οι ευέλικτες και επισφαλείς εργασιακές σχέσεις γίνονταν όλο και πιο διαδεδομένες, παρέμεινε χαμηλή, δημιουργώντας έτσι ένα σημαντικό χάσμα στην πυκνότητα των συνδικάτων μεταξύ του δημόσιου και του ιδιωτικού τομέα, η οποία παρατηρείται ως σήμερα (Vogiatzoglou 2018a, 121-123).

Οι πολιτικές των Μνημονίων που άρχισαν να εφαρμόζονται το 2011 επέφεραν την απορρύθμιση της αγοράς εργασίας, οδηγώντας σε πρακτικές μαζικών απολύσεων, αύξησης της επισφαλούς και ευέλικτης εργασίας και αύξησης της ανεργίας, στο πλαίσιο των πολιτικών εσωτερικής υποτίμησης (Kouzis 2016). Αυτός ο δομικός μετασχηματισμός, παράλληλα με τις αλλαγές στο σύστημα συλλογικών διαπραγματεύσεων, επηρέασε μακροπρόθεσμα την ικανότητα των συνδικάτων να οργανώνουν και να κινητοποιούν τους εργαζομένους/ες. Επίσης, πολλές εργοδοτικές οργανώσεις καθίστανται ανενεργές κατά τη διάρκεια αυτής της περιόδου ή απέχουν από τις συλλογικές διαπραγματεύσεις.

Επιπλέον, η πανδημία Covid-19 είχε σοβαρό αντίκτυπο στις εργασιακές σχέσεις και περιόρισε το πεδίο δράσης των ελληνικών συνδικάτων. Οι πολιτικές του λοκντάουν επηρέασαν τις μικρές επιχειρήσεις, αυξάνοντας την ανεργία και οδηγώντας σε συρρίκνωση της οικονομίας κατά περίπου 9% το 2020 (Liargkonas et al. 2022, 15). Σε αντίθεση με άλλες ευρωπαϊκές χώρες, η αναστολή των συμβάσεων εργασίας στην Ελλάδα κατά τη διάρκεια των λοκντάουν δεν ήταν αποτέλεσμα κοινωνικού διαλόγου, αλλά επιβλήθηκε μονομερώς από την κυβέρνηση, επιτρέποντας έτσι στις επιχειρήσεις να εφαρμόσουν αυτά τα μέτρα χωρίς να ειδοποιήσουν εκ των προτέρων τους εργαζομένους/ες. Αυτό άφησε χώρο για ατασθαλίες από την πλευρά των εργοδοτών σε σχέση με την προστασία των συμφωνημένων εργασιακών δικαιωμάτων, όπως σε περιπτώσεις εξαναγκασμού σε μη υγιονομικά ασφαλή, αδήλωτη ή ευέλικτη εργασία, ακόμα και σε συνθήκες τηλεργασίας (Karsalis 2021).

### 2.2. Οργανωτική ισχύς

Το ελληνικό συνδικαλιστικό τοπίο χαρακτηρίζεται από μια ιεραρχική δομή με μεγάλο βαθμό εσωτερικής διαφοροποίησης. Η επίσημη πυκνότητα των συνδικάτων έχει μειωθεί σημαντικά από την οικονομική κρίση και μετά. Από περίπου 37,60% το 1992, μειώθηκε σε 23,54% το 2008 και στη συνέχεια σε 21,52% το 2013 (Katsoridas 2021, 266). Σύμφωνα με πρόσφατη μελέτη του Ινστιτούτου Εργασίας της ΓΣΕΕ που αναφέρεται από τον Κατσορίδα (2021, 268-269), η πυκνότητα των συνδικάτων στον δημόσιο τομέα που καλύπτει η ΑΔΕΔΥ, είναι πολύ υψηλότερη

από αυτή στον ιδιωτικό τομέα και στις ΔΕΚΟ (ευρύτερος δημόσιος τομέας, εργαζόμενοι/ες σε Ύδρευση-Ηλεκτρισμό-Ταχυδρομεία), που καλύπτονται από τη ΓΣΕΕ. Όσον αφορά τους οικονομικούς και επαγγελματικούς υπο-κλάδους που καλύπτονται από τη ΓΣΕΕ, η πυκνότητα είναι υψηλότερη στις ΔΕΚΟ από ό,τι στον εμπορικό, εφοδιαστικό και επισιτιστικό κλάδο. Ιστορικά, η συρρίκνωση του βιομηχανικού τομέα και η ανάπτυξη του δημόσιου και ημι-δημόσιου τομέα επηρέασαν τα χαρακτηριστικά του συνδικαλιστικού κινήματος με όρους πυκνότητας ανά κλάδο (Bithymitris and Kotsopoulos 2018, 108). Αυτό το γεγονός σχετίζεται τόσο με την ισχυρή σύνδεση των συνδικαλιστικών ηγεσιών του δημόσιου τομέα με την κυβέρνηση του ΠΑΣΟΚ κατά τη δεκαετία του 1980, όσο και με τις διαχρονικά πιο ευνοϊκές συνθήκες απασχόλησης στον δημόσιο τομέα από ό,τι στον ιδιωτικό· η συνδικαλιστική οργάνωση στον ιδιωτικό τομέα, ειδικά στις υπηρεσίες, παραμένει ιδιαίτερα χαμηλή, όπως αναφέρθηκε προηγουμένως (Vogiatzoglou 2018a).

Στη μελέτη του Κατσορίδα (2021) για το έτος 2016, ο αριθμός των συνδικαλιστικών μελών εκτιμάται σε 599.161 και η πυκνότητα των συνδικάτων, με βάση τον υπολογισμό του πραγματικού μεγέθους της εργατικής τάξης στην Ελλάδα, συμπεριλαμβανομένων όσων εργάζονται σε αδήλωτες, άτυπες, επισφαλείς ή προσωρινές μορφές εργασίας, ήταν 20,3% (Katsoridas 2021, 281). Επομένως, μόνο το 1/5 των εργαζομένων ήταν οργανωμένοι σε συνδικάτα (ό.π., 283) και μεταξύ 2010-2016, κατά την κορύφωση των πολιτικών των Μνημονίων, οι συνομοσπονδίες ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ έχασαν περίπου 185.000 μέλη (ό.π., 277). Τα τελευταία χρόνια, η μεγάλη μείωση της συνδικαλιστικής συμμετοχής συνδέεται με την μείωση των μεγάλων, διακλαδικών κινητοποιήσεων και απεργιών, ειδικά μετά το 2013. Η ΓΣΕΕ ιδιαίτερα δεν έχει ξεκινήσει καμία καμπάνια για συσπείρωση νέων μελών τα τελευταία χρόνια (Kretsos 2011, παρατίθεται στο Vogiatzoglou 2018a, 125). Η συνδικαλιστική οργάνωση στο χαμηλότερο επίπεδο παρουσιάζει έντονο βαθμό κατακερματισμού. Τα τελευταία χρόνια, δημιουργήθηκαν πολλά συνδικάτα βάσης/συλλογικότητες εργαζομένων σε διάφορους κλάδους, οι οποίες δεν συμμετέχουν ενεργά στις κύριες συνομοσπονδίες· επομένως, η πυκνότητά τους δεν μπορεί να εκτιμηθεί ακόμα πλήρως.

### 2.3. Θεσμική ισχύς

Ο Νόμος 1876/1990 ήταν ο πυρήνας του νομικού πλαισίου για τη λειτουργία των συνδικάτων και τις συλλογικές διαπραγματεύσεις στην Ελλάδα πριν από τα Μνημόνια. Ευθυγραμμισμένος με τα ευρωπαϊκά πρότυπα, υιοθετήθηκε ομόφωνα από τα πολιτικά κόμματα και καθιέρωσε ένα πολυεπίπεδο σύστημα διαπραγματεύσεων με τέσσερα είδη συλλογικών συμβάσεων εργασίας για τον ιδιωτικό τομέα: η Εθνική Γενική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας, οι εθνικές κλαδικές ή ομοιοεπαγγελματικές ΣΣΕ, οι τοπικές κλαδικές/ομοιοεπαγγελματικές ΣΣΕ και οι επιχειρησιακές ΣΣΕ (ETUI 2017). Κατά τη διάρκεια αυτής της περιόδου, έγιναν επίσης σημαντικές προσπάθειες για την καθιέρωση ενός τριμερούς συστήματος κοινωνικού διαλόγου. Η Ελληνική Οικονομική και Κοινωνική Επιτροπή (ΟΚΕ) ιδρύθηκε το 1994 και αναγνωρίστηκε συνταγματικά το 2001. Μετά τη δεκαετία του 1990, η θεσμική ισχύς που απέκτησαν τα συνδικάτα μέσω του νέου ρυθμιστικού πλαισίου ευνόησε μια ισχυρή διασύνδεση μεταξύ των συνδικαλιστικών ηγεσιών και των κεντροδεξιών πολιτικών κομμάτων, η οποία συχνά χρησιμοποιούνταν ως στρατηγική για τις συλλογικές διαπραγματεύσεις (Kretsos and Vogiatzoglou 2015, 224).

Οι αλλαγές που εισήχθησαν μετά την έναρξη της κρίσης χρέους, με στόχο τη μείωση του εργασιακού κόστους και τη βελτίωση της ανταγωνιστικότητας των επιχειρήσεων, αποσταθεροποίησαν σημαντικά το σύστημα συλλογικών διαπραγματεύσεων και οι επιπτώσεις τους διαρκούν μέχρι σήμερα. Οι βασικές νομικές μεταρρυθμίσεις που εισήχθησαν από τα Μνημόνια περιλάμβαναν την κατάργηση της αρχής της ευνοϊκότερης ρύθμισης για τις κλαδικές ΣΣΕ έναντι των επιχειρησιακών ΣΣΕ, την κατάργηση όσων ΣΣΕ στο δημόσιο τομέα περιείχαν όρους που δε συμμορφώνονταν με την κυβερνητική οικονομική πολιτική, την αναστολή της αρχής της επεκτασιμότητας για τις ομοιοεπαγγελματικές και κλαδικές ΣΣΕ μέχρι το 2015 και

την ενίσχυση των επιχειρησιακών συλλογικών διαπραγματεύσεων (Zisimopoulos 2019, 96-97). Επιπλέον, το 2012, έγινε ονομαστική μείωση του κατώτατου μισθού κατά 22% με εθνική συμφωνία (32% για άτομα κάτω των 25 ετών) με Πράξη του Υπουργικού Συμβουλίου. Με τον Νόμο 4093/2012, η ΕΓΣΣΕ αναδιαρθρώθηκε έτσι ώστε να μπορεί να καθορίζει μόνο τους μη μισθολογικούς όρους απασχόλησης για τις οργανώσεις που ανήκουν στα υπογράφοντα μέρη. Μέχρι σήμερα, το ύψος του κατώτατου μισθού δεν είναι αποτέλεσμα διαπραγμάτευσης μεταξύ των κοινωνικών εταίρων· αντιθέτως, καθορίζεται με απόφαση του Υπουργού Εργασίας. Αλλαγές επίσης έγιναν και στη διαδικασία της διαιτησίας, προς μια κατεύθυνση ουδετεροποίησης.

Η κυβέρνηση ΣΥΡΙΖΑ-ΑΝΕΛ επανέφερε ορισμένους από τους προ-μνημονιακούς κανονισμούς για τις συλλογικές διαπραγματεύσεις, όπως την αρχή της ευνοϊκότερης ρύθμισης, την επεκτασιμότητα για τις ΣΣΕ και την κατάργηση του υποκατώτατου μισθού για τους κάτω των 25 ετών. Παρά τις νομικές προσπάθειες για την αποκατάσταση των συλλογικών διαπραγματεύσεων στα επίπεδα προ-κρίσης, οι αλλαγές των Μνημονίων εν τέλει υποβάθμισαν το ρόλο των κλαδικών και ομοιοεπαγγελματικών ΣΣΕ (Zisimopoulos 2019, 100).

Πιο πρόσφατα, ο Νόμος 4635/2019 που εισήγαγε η κυβέρνηση της Νέας Δημοκρατίας, επαναφέρει ορισμένους από τους όρους των Μνημονίων σχετικά με τις συλλογικές διαπραγματεύσεις, όπως ο περιορισμός της αρχής της ευνοϊκότερης ρύθμισης και της επεκτασιμότητας για τις κλαδικές ΣΣΕ (ό.π.). Πρόσφατες νομοθετικές παρεμβάσεις έχουν επίσης φέρει τροποποιήσεις στα απεργιακά δικαιώματα. Σύμφωνα με το Νόμο 4635/2019, το δικαίωμα στη συλλογική δράση/απεργία περιορίζεται μερικώς, μέσω της καθιέρωσης της ηλεκτρονικής ψηφοφορίας στις Γενικές Συνελεύσεις των συνδικάτων (ό.π.). Με τον Νόμο 4703/2020 που εφαρμόστηκε από την ίδια κυβέρνηση, απαγορεύονται οι αυθόρμητες διαδηλώσεις και οι αστυνομικές δυνάμεις είναι νομικά εξουσιοδοτημένες να παρέμβουν με κάθε κόστος σε περίπτωση καταστροφής περιουσίας, ενώ προβλέπονται σοβαρές νομικές συνέπειες για άτομα που δεν συμμορφώνονται (Katsoridas et al. 2023, 9). Τέλος, ο Νόμος 4808/2021, ακολουθεί μια νεοφιλελεύθερη λογική παρόμοια με τους προηγούμενους νόμους· μεταξύ άλλων, απελευθερώνει την αύξηση των υπερωριών μέσω ατομικών συμφωνιών για την επέκταση του χρόνου εργασίας μεταξύ εργοδότη και εργαζομένου, παρακάμπτοντας τα συνδικάτα ή τους όρους των ΣΣΕ, και επιπλέον επιτρέπει τα lock-out σε περίπτωση απεργιακής δράσης.

## 2.4. Κοινωνική ισχύς

Ιστορικά, η γραφειοκρατικοποίηση και οι πελατειακές πρακτικές, που χαρακτηρίζονται κυρίως από τους δεσμούς που δημιουργήσαν οι ανώτερες ιεραρχικά συνδικαλιστικές παρατάξεις με τα κεντρικά πολιτικά κόμματα, όπως το ΠΑΣΟΚ, και τις κρατικές επιχειρήσεις, προκειμένου να διατηρήσουν προνομιούχες πολιτικές σχέσεις εις βάρος των δυναμικών των κινητοποιήσεων, αποτέλεσαν μάλιστα για το δημοκρατικό ήθος του επίσημου συνδικαλισμού (Bithymitris 2021). Ερευνητικές μελέτες αναφέρονται σε αυτό το φαινόμενο ως «κυβερνητικό συνδικαλισμό» (Vogiatzoglou 2018a, 125). Παρά την άνοδο των κινητοποιήσεων και των απεργιών κατά την πρώτη περίοδο της λιτότητας (2010-2012), οι Συνομοσπονδίες και η ηγεσία τους δεν ανταποκρίθηκαν επαρκώς στον μακροπρόθεσμο αρνητικό μετασχηματισμό των εργασιακών σχέσεων στην Ελλάδα και δεν ανανέωσαν επαρκώς το ρεπερτόριό δράσης τους υπό τις νέες συνθήκες· αντίθετα, λόγω μιας μάλλον συντηρητικής πολιτικής ηγεμονίας και περικοπών στην κρατική χρηματοδότηση των συνδικάτων, περιορίστηκαν σε ένα θεσμικό μοντέλο κοινωνικής εταιρικής σχέσης που στόχευε στη διασφάλιση της κοινωνικής ειρήνης, συνοδευόμενο από μια συναινετική στρατηγική προς την κυβέρνηση και το κεφάλαιο (Bithymitris and Kotsanopoulos 2018, 114-118, Vogiatzoglou 2018b, 5-6). Αυτό συνέβαλε στην απονομιμοποίηση των συνδικάτων και στην απώλεια της εμπιστοσύνης των εργαζομένων σε αυτά, όπως υποδεικνύεται από τη μεγάλη απώλεια στα ποσοστά συμμετοχής (Katsoridas 2021).

Η εμφάνιση συνδικαλιστικών μορφών από τα κάτω σηματοδότησε μια αντίδραση τόσο στους μετασχηματισμούς της ελληνικής αγοράς εργασίας όσο και στις αδυναμίες του επίσημου

συνδικαλισμού όσον αφορά την αντιπροσώπευση των εργαζομένων. Το εργατικό κίνημα βάσης στην Ελλάδα, συνεργαζόμενο στενά με κοινωνικά κινήματα, πήρε διάφορες μορφές, με πολλές από αυτές να πολλαπλασιάζονται σημαντικά κατά τη διάρκεια του κύκλου διαμαρτυριών κατά της λιτότητας: περιλάμβανε πρωτοβάθμια σωματεία/σωματεία βάσης, άτυπες συλλογικότητες εργαζομένων, συλλογικότητες ανέργων, Εργατικές Λέσχες, καταλήψεις εργασιακών χώρων (π.χ., εργοστάσιο BIO.ME), και συνεταιριστικά σχήματα κοινωνικής αλληλεγγύης (Vogiatzoglou 2018b). Αυτές οι πρωτοβουλίες από τα κάτω είχαν ως στόχο όχι μόνο τους αγώνες στο χώρο εργασίας (π.χ., για μισθούς, Συλλογικές Συμβάσεις Εργασίας), αλλά και να δώσουν απάντηση στις καθημερινές υλικές και κοινωνικές ανάγκες των εργαζομένων που σχετιζόνταν με την κοινωνική αναπαραγωγή, την κατανάλωση και την αναψυχή (ό.π.). Όσον αφορά τις κινητοποιήσεις, καθ' όλη τη διάρκεια του κύκλου διαμαρτυριών κατά της λιτότητας, ο Συντονισμός Πρωτοβάθμιων Σωματείων καλούσε σε ξεχωριστές απεργιακές διαδηλώσεις από τις δυνάμεις των Συνομοσπονδιών στους δρόμους, μια παράδοση που εξακολουθεί να υφίσταται μέχρι σήμερα. Μέχρι το 2020, τα πρωτοβάθμια συνδικάτα/σωματεία βάσης οικοδομούσαν επίσης συμμαχίες με κοινωνικά κινήματα και άλλες συλλογικότητες σε πολλές περιπτώσεις, όπως στα παραδείγματα των πρωτοβουλιών αλληλεγγύης για τους πρόσφυγες που έφταναν στην Ελλάδα μετά το 2016 (για παράδειγμα, η Συντονιστική Επιτροπή Προσφύγων/Μεταναστών, ΣΥΠΡΟΜΕ) και της συμμετοχής στους Συντονισμούς Συλλογικότητων σε διάφορες πόλεις, οι οποίοι έπαιξαν πρωταγωνιστικό ρόλο στο κίνημα κατά των πλειστηριασμών πρώτης κατοικίας.

Ωστόσο, όπως έχει σημειωθεί από έρευνες (Kretsos and Vogiatzoglou 2015), οι πρωτοβουλίες βάσης, αν και σημαντικές για την αναζωογόνηση του συνδικαλισμού στο σύνολό του τόσο ως έννοια όσο και ως πολιτιστική/πολιτική πρακτική, παρουσιάζουν περιορισμένη θεσμική και οργανωτική δύναμη για εμπλοκή σε κλαδικές συλλογικές διαπραγματεύσεις και για επίτευξη συγκεκριμένων υλικών κατακτήσεων για τους εργαζόμενους/ες (όπως είναι η σύναψη Συλλογικών Συμβάσεων Εργασίας). Επιπλέον, δεδομένου ότι τα πρωτοβάθμια συνδικάτα βασιζόνταν σε μεγάλο βαθμό στη δικτύωση τόσο στον χώρο εργασίας όσο και στους δρόμους/γειτονιές για να αποκτήσουν δημοτικότητα και να προσελκύσουν μέλη, η πανδημία COVID-19 επηρέασε έντονα την λειτουργία τους λόγω της διάδοσης της τηλεργασίας.

### 3. Κινητοποιήσεις των συνδικάτων κατά την πρόσφατη περίοδο

#### 3.1. Τάσεις διαμαρτυριών, ηγετικοί οργανισμοί, ζητήματα, στόχοι, μορφές δράσεων, συμμαχίες

Συνολικά, το 2021 παρατηρήθηκαν σημαντικοί εργατικοί αγώνες σε διάφορους κλάδους όπου δεν είχαν σημειωθεί κινητοποιήσεις τα προηγούμενα χρόνια, με 126 γεγονότα διαμαρτυρίας να καταγράφονται συνολικά. Οι κοινωνικοοικονομικές επιπτώσεις της πανδημίας COVID-19 ανέδειξαν πολλά δομικά προβλήματα της μετα-μνημονιακής εποχής, τα οποία είχαν άμεσο αντίκτυπο στις συλλογικές εργασιακές συνθήκες. Επιπλέον, περαιτέρω συστημικές δυναμικές, όπως η ψήφιση του νόμου για τα εργασιακά 4808/2021 από την κυβέρνηση της Νέας Δημοκρατίας, ο οποίος έφερε την επέκταση του νόμιμου χρόνου εργασίας παρακάμπτοντας τις κλαδικές ή ομοιοεπαγγελματικές Συλλογικές Συμβάσεις Εργασίας για τον καθορισμό των υπερωριών, οι εκπαιδευτικές μεταρρυθμίσεις που επίσης εισήγαγε η κυβέρνηση (το νομοσχέδιο για την «πανεπιστημιακή αστυνομία», το νομοσχέδιο για την αξιολόγηση των εκπαιδευτικών), ο Ρωσο-Ουκρανικός πόλεμος και ο πληθωρισμός, επηρέασαν έντονα τα μοτίβα της συλλογικής δράσης.

Τον Φεβρουάριο του 2021 σημειώθηκε έξαρση των διαμαρτυριών, κυρίως λόγω των κινητοποιήσεων του κλάδου των υγειονομικών σχετικά με μέτρα ασφάλειας για τον COVID-19. Οι διαμαρτυρίες οργανώθηκαν κυρίως από τις δύο κύριες εθνικές Ομοσπονδίες, την ΟΕΝΓΕ (Ομοσπονδία

Νοσοκομειακών Γιατρών) και την ΠΟΕΔΗΝ (Πανελλήνια Ομοσπονδία Εργαζομένων Δημόσιων Νοσοκομείων). Αυτό αποτελεί μια συνεχιζόμενη τάση καθ' όλη τη διάρκεια του 2021, με λιγότερες αλλά εξίσου σημαντικές διαμαρτυρίες να λαμβάνουν χώρα και το 2022. Οι πρώτοι μήνες του 2021 χαρακτηρίζονται επίσης από τις κινητοποιήσεις των εκπαιδευτικών σωματείων, μαζί με φοιτητικούς και μαθητικούς συλλόγους, κατά των εκπαιδευτικών μεταρρυθμίσεων. Τον Μάρτιο του 2021, οι πρώτες διαμαρτυρίες διοργανώθηκαν από συνδικάτα και συλλογικότητες στον καλλιτεχνικό κλάδο (Σωματείο Ελλήνων Ηθοποιών, Σωματείο Χορευτών κ.ά.), με αιτήματα συλλογικές συμβάσεις εργασίας και μέτρα για την προστασία των εργασιακών δικαιωμάτων λόγω του COVID. Ο Μάιος και ο Ιούνιος του 2021 χαρακτηρίζονται από τις εθνικές γενικές 24ωρες απεργίες που διοργάνωσαν οι Συνομοσπονδίες ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ (με την υποστήριξη διαφόρων συνδικάτων και Ομοσπονδιών, συμπεριλαμβανομένων πρωτοβάθμιων και συνδικάτων βάσης) κατά της ψήφισης του εργασιακού νομοσχεδίου 4808/2021. Κατά τους καλοκαιρινούς μήνες του Ιουλίου και Αυγούστου, οι διαμαρτυρίες ήταν πιο σποραδικές, παρουσιάζοντας πτωχική τάση.

Τον Σεπτέμβριο, Οκτώβριο και Νοέμβριο του 2021, οι κινητοποιήσεις κορυφώθηκαν ξανά. Διανομείς και ντελιβεράδες, μαζί με το κλαδικό συνδικάτο ΣΕΤΕΠΕ και τη συνέλευση βάσης ΣΒΕΟΔ κινητοποιήθηκαν στα τέλη Σεπτεμβρίου κατά των ευέλικτων συνθηκών εργασίας, κατόπιν των μαζικών απολύσεων στην πλατφόρμα διανομής E-food. Επίσης, από τον Οκτώβριο, ο κόσμος της εκπαίδευσης άρχισε να βγαίνει ξανά στους δρόμους σε πολλές περιστάσεις, κατά των εκπαιδευτικών μεταρρυθμίσεων και των ανεπαρκών μέτρων υγείας και ασφάλειας για τον COVID-19 στα σχολεία. Στα τέλη Οκτωβρίου, οι εργαζόμενοι στις Προβλήτες II και III του Λιμένα Πειραιά, που ανήκει στην COSCO, υπό την οργάνωση του σωματείου ΕΝΕΔΕΠ, ξεκίνησαν έναν επίμονο αγώνα κατά της εργοδοσίας, ύστερα από το θανατηφόρο ατύχημα ενός εργαζόμενου εν ώρα υπηρεσίας, απαιτώντας την εφαρμογή μέτρων υγείας και ασφάλειας.

Οι κινητοποιήσεις που καταγράφηκαν στο πρώτο εξάμηνο του 2022 (συνολικά 64 γεγονότα διαμαρτυρίας) ήταν αξιοσημείωτα υψηλότερες κατά τους πρώτους μήνες του έτους. Τον Ιανουάριο και τον Φεβρουάριο, τα συνδικάτα στην εκπαίδευση και στην υγεία συνέχισαν τους αγώνες τους και διοργάνωσαν διαδηλώσεις σε διάφορες πόλεις απαιτώντας μέτρα υγείας και ασφάλειας για τον COVID-19 και μόνιμες προσλήψεις υγειονομικού και εκπαιδευτικού προσωπικού. Από τον Φεβρουάριο και μετά, πολλές διαδηλώσεις διοργανώθηκαν στην Αθήνα και τη Θεσσαλονίκη από συνδικάτα και οργανώσεις της κοινωνίας των πολιτών κατά της ρωσικής εισβολής στην Ουκρανία, συχνά με μια αντιπολεμική/αντι-ιμπεριαλιστική/αντι-νατοϊκή ατζέντα.

Η συνεπακόλουθη πληθωριστική κρίση και η άνοδος του κόστους ζωής ήταν ένας άλλος σημαντικός παράγοντας που ώθησε τα συνδικάτα να οργανώσουν διάφορες κινητοποιήσεις· η εθνική γενική απεργία της 06.04.2022 που κήρυξαν οι Συνομοσπονδίες ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ είχε στην προμετωπίδα των αιτημάτων την εφαρμογή μέτρων κατά των αυξανόμενων τιμών και του κόστους ζωής. Τον Μάιο του 2021, πραγματοποιήθηκε εθνική γενική 24ωρη απεργία, συνοδευόμενη από διαδηλώσεις σε διάφορες πόλεις, με πρωτοβουλία των Συνομοσπονδιών και διάφορων τοπικών φορέων. Παρομοίως με την τάση του 2021, οι διαμαρτυρίες μειώθηκαν το καλοκαίρι, με εξαίρεση τις κινητοποιήσεις που διοργανώθηκαν από το συνδικάτο των εργαζομένων στον οργανισμό συγκοινωνιών ΟΑΣΘ στη Θεσσαλονίκη από τον Μάιο έως τον Ιούλιο, με αίτημα τη σύναψη συλλογικής σύμβασης εργασίας με μισθολογικά οφέλη.

Συνολικά, οι κλάδοι των υγειονομικών, εκπαιδευτικών και εργαζομένων στα λιμάνια/ναυτιλία ήταν μεταξύ των πιο κινητοποιημένων κατά την εξεταζόμενη χρονική περίοδο. Αξιοσημείωτες ήταν επίσης οι κινητοποιήσεις στους κλάδους του επισιτισμού-τουρισμού και οι αγώνες των διανομικών, ενός κλάδου που προηγουμένως δεν είχε κινητοποιηθεί σε μαζική κλίμακα, καθώς και εκείνες των εργαζομένων στις μεταφορές/συγκοινωνίες. Η πιο διαδεδομένη μορφή δράσης ήταν η διαδήλωση, η οποία περιλάμβανε διάφορες εκδηλώσεις και μορφές, όπως διαμαρτυρίες έξω από κυβερνητικά κτίρια ή πορείες. Οι απεργίες (συνήθως 24ωρες, με εξαίρεση δύο 48ωρες και μερικές στάσεις εργασίας), συνήθως συνοδεύονταν από απεργιακή

συγκέντρωση/πορεία. Όσον αφορά τα αιτήματα, πολλά από αυτές ήταν συστημικής φύσης· σχετιζόνταν με το μετα-μνημονιακό και μετα-πανδημικό οικονομικό πλαίσιο, τις συνεχιζόμενες επιπτώσεις των πολιτικών λιτότητας, όπως οι περικοπές προϋπολογισμού, οι ιδιωτικοποιήσεις, οι μειώσεις μισθών και επιδομάτων. Αιτήματα που αφορούσαν τις εργασιακές συνθήκες και τα δικαιώματα, τις αυξήσεις μισθών, την επαναφορά των επιδομάτων ανάλογα με τον τύπο επαγγέλματος, τη σύναψη ή την επαναφορά κλαδικών Συλλογικών Συμβάσεων Εργασίας, ήταν επίσης στην προμετωπίδα της αιτηματολογίας των συνδικάτων. Αυτά τα αιτήματα ήταν επίσης συνυφασμένα με διαμαρτυρίες κατά του εργασιακού νόμου 4808/2021. Επιπλέον, οι αλλαγές που έφερε ο ίδιος νόμος στο απεργιακό δικαίωμα, πυροδότησαν μια αιτηματολογία σχετικά με τη δημοκρατία στην εργασία. Τέλος, το 2022, τα νεοεμφανιζόμενα ζητήματα της αύξησης του κόστους ζωής και του πληθωρισμού, του Ρωσο-Ουκρανικού Πολέμου και της εμπλοκής του ελληνικού κράτους στον πόλεμο, καθώς και τα διαχρονικά ζητήματα της έμφυλης βίας, οδήγησαν στην οργάνωση αρκετών διαμαρτυριών και κινητοποιήσεων.

### 3.2. Κύριες καμπάνιες διαμαρτυρίας

Παρόλο που η πρακτική της καμπάνιας δεν είναι ευρέως διαδεδομένη στο ελληνικό συνδικαλιστικό κίνημα, πολλές διαμαρτυρίες το 2021 και το 2022, που επικεντρώνονταν σε παρόμοια ζητήματα ή οργανώθηκαν από τους ίδιους φορείς, μπορούν να θεωρηθούν μέρος άτυπων πρακτικών καμπάνιας. Από τον Ιανουάριο έως τον Απρίλιο του 2021, υπάρχουν 5 διαμαρτυρίες που διοργανώθηκαν από διάφορα συνδικάτα στον κλάδο της εκπαίδευσης (κύρια κλαδική Ομοσπονδία ΟΛΜΕ και τοπικά σωματεία ΕΛΜΕ/σύλλογοι εκπαιδευτικών), κατά των περικοπών στην χρηματοδότηση της δημόσιας εκπαίδευσης, της ανεπάρκειας των μέτρων για τον COVID-19 και των εκπαιδευτικών μεταρρυθμίσεων, συμπεριλαμβανομένου του νομοσχεδίου για την ίδρυση σώματος πανεπιστημιακής αστυνομίας και της αλλαγής του συστήματος εισαγωγής στην ανώτατη εκπαίδευση. Αυτές οι διαδηλώσεις υποστηρίχθηκαν από διάφορους φορείς, όπως από φοιτητικούς συλλόγους, μαθητικούς συλλόγους και συλλόγους γονέων.

Οι εθνικές γενικές 24ωρες απεργίες που διοργανώθηκαν στις 04.05.2021 και 06.05.2021 (εορτασμός της Εργατικής Πρωτομαγιάς) καθώς και οι 24ωρες απεργίες στις 10.06.2021 και 16.06.2021, καλέστηκαν από τις κύριες Συνομοσπονδίες (ΓΣΕΕ, ΑΔΕΔΥ) κατά της ψήφισης του εργασιακού νομοσχεδίου 4808/2021. Σε αυτές συμμετείχαν πολλά συνδικάτα διαφόρων κλάδων, τόσο αυτά που πρόσκεινται στις Συνομοσπονδίες, όσο και συνδικάτα κομμουνιστικού προσανατολισμού που πρόσκεινται στο ΠΑΜΕ, καθώς και πρωτοβάθμια σωματεία/σωματεία βάσης. Μαζικές διαδηλώσεις οργανώθηκαν στα μεγάλα αστικά κέντρα της Αθήνας και της Θεσσαλονίκης, με κύριο σύνθημα «Κάτω τα χέρια από το δωρο!» και υποστηρίχθηκαν ενεργά από διάφορα πολιτικά κόμματα στο ευρύτερο φάσμα της Αριστεράς (από τον ΣΥΡΙΖΑ έως το ΚΚΕ και άλλες ριζοσπαστικές αριστερές οργανώσεις). Η Συνομοσπονδία της ΓΣΕΕ υπέβαλε επίσης υπόμνημα στην κυβέρνηση απαιτώντας την απόσυρση του νομοσχεδίου. Ωστόσο, το νομοσχέδιο τελικά ψηφίστηκε· το αίτημα για την κατάργηση του νόμου υπήρξε κεντρικό στις επόμενες διαμαρτυρίες σε όλη τη διάρκεια του 2021 και του 2022.

Στις 22.09.2021, η κλαδική Ομοσπονδία Εργαζομένων στον Επισιτισμό-Τουρισμού κήρυξε εθνική μερική στάση εργασίας κατά των επισφαλών και επικίνδυνων συνθηκών εργασίας στον κλάδο της εστίασης, και ειδικά εκείνων που αντιμετωπίζουν οι πιο ευάλωτοι και εκτεθειμένοι εργαζόμενοι, οι διανομείς. Η δράση υποστηρίχθηκε από τοπικούς φορείς· στην Αθήνα, η συνέλευση βάσης διανομέων ΣΒΕΟΔ συμμετείχε στη στάση εργασίας και μαζί με τη συνέλευση των διανομέων στην πλατφόρμα E-food, οργάνωσαν μοτο-πορεία στους δρόμους της Αθήνας. Το κλαδικό συνδικάτο Εργαζομένων στον Επισιτισμό-Τουρισμού (ΣΕΤΕΠΕ) υποστήριξε την πρωτοβουλία· εκπρόσωποι του ΣΒΕΟΔ όσο και του ΣΕΤΕΠΕ συναντήθηκαν με τους εργοδότες της E-food. Ως πράξη αλληλεγγύης στον αγώνα των διανομέων της E-food, η κλαδική Ομοσπονδία (ΠΟΕΕΤ) κήρυξε επίσης κλαδική 24ωρη γενική απεργία στις 24.09. Οι διαμαρτυρίες τελικά απέδωσαν καρπούς, καθώς η εταιρεία συμφώνησε να ικανοποιήσει τα αιτήματα των εργαζομένων και



μετέτρεψε τα συμβόλαια περίπου 2000 ελεύθερων επαγγελματιών (freelancers) σε μόνιμα. Δημιουργήθηκε ένα επιχειρησιακό σωματείο εργαζομένων στην E-food.

Τέλος, οι κινητοποιήσεις των λιμενεργατών στον Πειραιά στα τέλη Οκτωβρίου 2021 είναι σημαντικές. Μετά το θανατηφόρο ατύχημα του συναδέλφου τους εν ώρα υπηρεσίας στις 25.10.2021, το συνδικάτο των εργατών φορτοεκφόρτωσης εμπορευματοκιβωτίων στις προβλήτες II και III που ανήκουν στην COSCO (ΕΝΕΔΕΠ) κήρυξε 7 συνεχόμενες 24ωρες απεργίες, έως τις 31.10.2021. Οι συνδικαλιστές απαίτησαν την εφαρμογή μέτρων υγείας και ασφάλειας στην εργασία, όπως όμελεις πόστες αντί για 4, κατάργηση των ευέλικτων/ελαστικών συμβάσεων εργασίας, ένταξη ολόκληρου του κλάδου στα βαρέα και ανθυγιεινά και έναρξη διαπραγματεύσεων για συλλογική σύμβαση εργασίας στο Λιμάνι του Πειραιά. Η εργοδοσία έκανε αρκετές προσφυγές στο Πρωτοδικείο Πειραιά και στην κυβέρνηση με στόχο να κηρυχθεί παράνομη η απεργιακή δραστηριότητα. Η μεγάλη αναστάτωση που προκλήθηκε από τη διακοπή της κυκλοφορίας των εμπορευματοκιβωτίων σε ολόκληρη την περιοχή του Λιμένα Πειραιά, έδωσε ευρεία κάλυψη στις διαμαρτυρίες από τα μέσα ενημέρωσης. Διάφορα συνδικάτα στη ναυτιλιακή και ναυπηγική βιομηχανία, όπως τα συνδικάτα των μηχανικών και των μαγείρων (π.χ. ΣΤΕΦΕΝΣΟΝ) υποστήριξαν την απεργία σε μια ένδειξη αλληλεγγύης προς τους συνδικαλιστές της ΕΝΕΔΕΠ. Τελικά, τον Ιούνιο του 2022, οι εργοδότες συμφώνησαν να υπογράψουν συλλογική σύμβαση εργασίας με τη συμμετοχή όλων των συνδικάτων που δραστηριοποιούνται στις Προβλήτες II και III του Λιμένα Πειραιά, συμπεριλαμβανομένου του ΕΝΕΔΕΠ.

### **3.3. Αξιολόγηση του αντικτύπου των συλλογικών δράσεων των συνδικάτων**

Τα δεδομένα από τα γεγονότα διαμαρτυρίας δείχνουν ότι τα συνδικάτα διαδραμάτισαν σημαντικό ρόλο στην οργάνωση κινητοποιήσεων το 2021 και το 2022. Παρά τους γεωγραφικούς περιορισμούς στη συγκέντρωση των γεγονότων διαμαρτυρίας και την περιστασιακή αδράνεια των Συνομοσπονδιών όσον αφορά την οργάνωση κινητοποιήσεων με μεγάλη διάρκεια, υπήρξαν αρκετές ανθεκτικές πρακτικές και συμμαχίες από συγκεκριμένες εργατικές δυνάμεις σε κλαδικό ή επαγγελματικό επίπεδο. Σε πολλές περιπτώσεις, η σύγκλιση τριών βασικών παραγόντων - κοινωνικοοικονομικές δυσκολίες λόγω Covid-19, εφαρμογή νεοφιλελεύθερων πολιτικών και ύπαρξη συνδικαλιστικών δυνάμεων πρόθυμων να συμμετάσχουν σε μαχητικές δράσεις - ήταν κρίσιμη για την κινητοποίηση διαφόρων κλάδων, με πιο εξέχουσες τις κινητοποιήσεις των εργαζομένων στον τομέα της υγείας και της εκπαίδευσης.

Στους επισφαλείς κλάδους, η ύπαρξη μιας συλλογικότητας βάσης, είτε αυτή είναι ένα συνδικάτο βάσης είτε μια άτυπη εργατική συλλογικότητα, αποδείχθηκε σημαντική για την οργάνωση ενός εργατικού αγώνα από τα κάτω, όπως δείχνει η περίπτωση των διανομέων της e-food. Η συλλογικότητα των διανομέων της e-food συνεργάστηκε επιτυχώς με τη συνέλευση βάσης ΣΒΕΟΔ και το κύριο κλαδικό συνδικάτο, ΣΕΤΕΠΕ. Τέλος, η αλληλεγγύη εντός του κλάδου και μεταξύ άλλων κλάδων αποδείχθηκε κρίσιμη, όχι μόνο για την ενοποίηση δυνάμεων σε μεγαλύτερη κλίμακα, αλλά και για την επίτευξη νομιμοποίησης στο πλαίσιο του αγώνα. Η αλληλεγγύη που έδειξαν τα συνδικάτα από τον ευρύτερο ναυτιλιακό τομέα, καθώς και από άλλους κλάδους, στις απεργίες του συνδικάτου ΕΝΕΔΕΠ στις προβλήτες της COSCO στον Λιμένα Πειραιά, είναι χαρακτηριστική αυτής της τάσης.

## **4. Ποιοτικά ευρήματα**

Η τρέχουσα μετα-μνημονιακή περίοδος περιγράφεται από σχεδόν όλους/ες τους/τις ερωτηθέντες/είσες ως η αρχή μιας περιόδου κατά την οποία οι διαπραγματεύσεις έχουν αρχίσει να λαμβάνουν χώρα ξανά σε διάφορους κλάδους, δείχνοντας ένα ξεπέρασμα της αρνητικής τάσης που σημειώθηκε την τελευταία δεκαετία. Ωστόσο, υπάρχει μεγάλη διαφοροποίηση στις οπτικές σχετικά με τις συνολικές συνθήκες των συλλογικών διαπραγματεύσεων, όπου και

αναδείχθηκαν διάφορα ζητήματα από διαφορετικούς φορείς και δρώντες.

#### **4.1. Κύρια προβλήματα και προκλήσεις στις συλλογικές διαπραγματεύσεις**

Οι περισσότεροι από τους συνδικαλιστικές συνεντευξιαζόμενους μας, παρότι συχνά έχουν διαφορετικές αντιλήψεις για τον συνδικαλισμό, τόνισαν τις αρνητικές επιπτώσεις του μνημονιακού ρυθμιστικού πλαισίου στις συλλογικές διαπραγματεύσεις. Ένα από τα πιο κρίσιμα σημεία αυτού του ζητήματος είναι η αλλαγή του συστήματος διαπραγματεύσεων για την Εθνική Γενική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας από το 2012. Επίσης, η επαναφορά του νομικού πλαισίου των ελεύθερων συλλογικών διαπραγματεύσεων και ιδιαίτερα η καθολικότητα των νομικά δεσμευτικών όρων των ΣΣΕ για όλους τους εργαζόμενους και εργοδότες χωρίς εξαίρεση, περιγράφεται από αρκετά συνδικάτα, τόσο κύρια όσο και βάσης, συμπεριλαμβανομένης της ΓΣΕΕ, ως ένα αναγκαίο βήμα για την ανατροπή της τρέχουσας θεσμικής δυναμικής που στερεί στα συνδικάτα την διαπραγματευτική τους ισχύ.

Ακόμα κι αν υπήρξε μερική αποκατάσταση ορισμένων νομικών διατάξεων σχετικά με τις συλλογικές διαπραγματεύσεις μετά την επίσημη λήξη των Μνημονίων, η πλειονότητα των συνδικαλιστών τόνισε επίσης ότι οι πρόσφατοι εργασιακοί νόμοι 4635/2019 και 4808/2021 φαίνεται να θέτουν περαιτέρω προκλήσεις για τη διαπραγματευτική δύναμη των συνδικάτων, καθώς φαίνεται να ευνοούν τα συμφέροντα των εργοδοτών και πρέπει να καταργηθούν. Επιπλέον, οι τροποποιήσεις που έφεραν οι νόμοι 4808/2021 και 5053/2023 στο συνδικαλιστικό και απεργιακό δικαίωμα, ερμηνεύτηκαν ως μια συντονισμένη επίθεση στα καθιερωμένα εργατικά δικαιώματα και τις λειτουργίες των συνδικάτων, επειδή φαίνεται να θέτουν διάφορα εμπόδια στην οργάνωση απεργιακών δράσεων, να εξουδετερώνουν την αποτελεσματικότητά τους και να ποινικοποιούν ορισμένες μορφές συλλογικής δράσης.

Εκτός από τα ζητήματα που αφορούν το νομοθετικό πλαίσιο, οι συνεντευξιαζόμενοι/ες μας περιέγραψαν επίσης διάφορες άλλες προκλήσεις σχετικά με τη σύναψη και εφαρμογή των ΣΣΕ, που σχετίζονται με ευρύτερους μετασχηματισμούς της αγοράς εργασίας. Αυτοί οι μετασχηματισμοί, οι οποίοι σχετίζονται με την αναδιάρθρωση της ελληνικής οικονομίας τα τελευταία χρόνια, δημιουργούν διαχωρισμούς μεταξύ των εργαζόμενων, εμποδίζοντας έτσι τόσο την κάλυψη τους από συλλογικές διαπραγματεύσεις όσο και τη διαμόρφωση συλλογικών διεκδικήσεων. Αυτό είναι αρκετά χαρακτηριστικό στους κλάδους των τηλεπικοινωνιών και των τηλεφωνικών κέντρων, λόγω πρακτικών εξωτερικής ανάθεσης και λειτουργίας θυγατρικών εταιρειών. Επίσης, ευρύτερες διαδικασίες ιδιωτικοποίησης που συχνά συναρθρώνονται με την κίνηση παγκόσμιων κεφαλαιακών ροών, έχουν ως αποτέλεσμα τη θεμελιώδη αναδιάρθρωση των εργασιακών σχέσεων, συχνά καταλήγοντας σε πρακτικές υποβάθμισης μισθών στο πλαίσιο της ελαστικοποίησης της εργασίας. Μια τέτοια περίπτωση είναι οι συνθήκες εργασίας στο νεοϊδιωτικοποιημένο Λιμάνι του Πειραιά, όπου η ύπαρξη τόσο μόνιμων όσο και ευέλικτων/προσωρινών εργαζόμενων καθιστά δύσκολη την ενιαία εφαρμογή των όρων της ΣΣΕ.

#### **4.2. Τα κίνητρα των εταίρων για συμμετοχή στις συλλογικές διαπραγματεύσεις**

Όλα τα συνδικάτα με τα οποία διεξήγαμε συνεντεύξεις, συμφώνησαν στην αναγκαιότητα επαναφοράς ενός συστήματος ελεύθερων συλλογικών διαπραγματεύσεων, βλέποντάς το ως θεμελιώδες για την ανατροπή της τρέχουσας δυναμικής ισχύος μεταξύ εργαζομένων και εργοδοτών και για την προστασία των δικαιωμάτων των εργαζομένων. Οι εργοδοτικές οργανώσεις με τις οποίες μιλήσαμε, συμφώνησαν επίσης (σε διαφορετικούς βαθμούς) με την σημασία των συλλογικών συμβάσεων, καθώς εξασφαλίζουν εργασιακή ειρήνη και εγγυώνται δικαιώματα και υποχρεώσεις τόσο για τους εργαζόμενους όσο και για τους εργοδότες. Ωστόσο, όπως επεσήμανε ο εκπρόσωπος από τη ΓΣΕΒΕΕ (Γενική Συνομοσπονδία Επαγγελματιών, Βιοτεχνών και Εμπόρων Ελλάδας), για τις μικρές και μεσαίες επιχειρήσεις που αντιπροσωπεύουν περίπου το 90% όλων των ελληνικών επιχειρήσεων, η συμμετοχή σε συλλογικές διαπραγματεύ-

σεις για ΣΣΕ δεν συνιστά μια ευρέως διαδεδομένη πρακτική, λόγω συσσωρευμένων οικονομικών προβλημάτων κατά τη διάρκεια των Μνημονίων και της κρίσης Covid-19, καθώς και της μη υποχρεωτικής συμμετοχής στις εργοδοτικές οργανώσεις.

Ως επιπλέον εμπόδιο για τη συμμετοχή σε επιτυχημένες συλλογικές διαπραγματεύσεις, οι εργοδότες έθεσαν το ζήτημα της αντιπροσωπευτικότητας εκ μέρους της συνδικαλιστικής οργάνωσης. Η ΟΕΦΕ (Ομοσπονδία Εκπαιδευτικών Φροντιστών Ελλάδος) για παράδειγμα, εξέφρασε ανησυχίες σχετικά με τη διαπραγματευτική νομιμότητα διαφόρων συνδικάτων από τα οποία προσεγγίζεται, η οποία σχετίζεται με τον βαθμό αντιπροσωπευτικότητάς τους για τους εργαζομένους του κλάδου. Αυτή η οπτική υποδηλώνει ότι ο πλουραλισμός που χαρακτηρίζει το τρέχον συνδικαλιστικό τοπίο και συχνά οδηγεί στη συνύπαρξη ξεχωριστών συνδικάτων με διαφορετικές πολιτικές κατευθύνσεις και στρατηγικές εντός του ίδιου κλάδου, φαίνεται να θεωρείται από τους εργοδότες ως αποπροσανατολιστικός παράγοντας για την έναρξη διαπραγματεύσεων.

Τα ζητήματα της αντιπροσωπευτικότητας και της νομιμοποίησης διατυπώνονται επίσης από τους συνδικαλιστές, αν και από διαφορετική οπτική γωνία. Για τους συνδικαλιστές, οι ανησυχίες για την νομιμοποίηση σχετίζονται με την επιρροή των συμφερόντων της εργοδοσίας στο συνδικαλιστικό κίνημα, γεγονός που αναπόφευκτα οδηγεί στον κατακερματισμό της ενότητας των εργαζομένων. Μια σημαντική διάσταση αυτού του φαινομένου είναι η ύπαρξη «κίτρινων», εργοδοτικών συνδικάτων. Αυτά τα συνδικάτα ελέγχονται άμεσα ή έμμεσα από την εργοδοσία και υπονομεύουν την ανεξάρτητη οργάνωση των εργαζομένων, αμφισβητώντας την αντιπροσωπευτικότητα των ήδη υπαρχόντων συνδικάτων. Στο λιμάνι του Πειραιά, το συνδικάτο ΕΝΕΔΕΠ των λιμενεργατών είχε αντικρουόμενα συμφέροντα με ένα άλλο συνδικάτο στο λιμάνι, το οποίο, σύμφωνα με τους συνδικαλιστές της ΕΝΕΔΕΠ, ήταν με την πλευρά της εργοδοσίας και παρεμπόδιζε τη διαδικασία των συλλογικών διαπραγματεύσεων, υπογράφοντας αρχικά ΣΣΕ με όρους που δεν εξυπηρετούσαν πλήρως τα συμφέροντα των εργαζόμενων.

Ένα επιπλέον ζήτημα που αφορά τη νομιμότητα, τη διαπραγματευτική δύναμη και την ικανότητα διαπραγμάτευσης των συνδικάτων, είναι η σύγκρουση στρατηγικών πολιτικών οραμάτων εντός του εργατικού κινήματος. Υπάρχει ομόφωνη παρατήρηση από όλους τους συνδικαλιστές/ριες ότι η πάλη για συλλογικές συμβάσεις σε έναν κλάδο είναι σημαντική, διότι θέτει τη βάση για την περαιτέρω άρθρωση συλλογικών διεκδικήσεων σε άλλους κλάδους. Ωστόσο, αυτό που επίσης έχει σημασία είναι τα μέσα της πάλης και το περιεχόμενο των συμφωνιών, δύο στοιχεία που έχουν ευρύτερο αντίκρισμα στους όρους συλλογικής οργάνωσης των εργαζομένων. Τα πρωτοβάθμια συνδικάτα με τα οποία διεξήγαμε συνεντεύξεις, όπως το ΣΕΤΗΠ (Σωματείο Εργαζομένων στις Πληροφορική και Τηλεπικοινωνίες) και το ΣΕΡΕΤΕ (Σωματείο Ερευνητών και Εργαζομένων στην Ανώτατη Εκπαίδευση) που ανήκουν στην κομμουνιστική και ριζοσπαστική/αντικαπιταλιστική αριστερά αντίστοιχα, διατηρούν μια κριτική στάση απέναντι στη ΓΣΕΕ, υπογραμμίζοντας την γραφειοκρατικοποίηση που την χαρακτηρίζει τις τελευταίες δεκαετίες. Αυτή η κριτική αφορά την ευθυγράμμιση της ηγεσίας της ΓΣΕΕ με τα κεντρικά κυβερνητικά κόμματα τα προηγούμενα χρόνια, η οποία οδήγησε στη συμμόρφωση της Συνομοσπονδίας με τους εθνικούς στόχους παραγωγικότητας που έθεταν οι κυβερνήσεις και την επακόλουθη απώλεια της ικανότητάς της να ενισχύει και να εξυπώνει τους εργατικούς αγώνες.

### **4.3. Απόψεις άλλων φορέων για τις συλλογικές διαπραγματεύσεις**

Στην ίδια κατεύθυνση με την παραπάνω κριτική, ένας μέλος της αντικαπιταλιστικής αριστερής πολιτικής οργάνωσης NAP (Νέο Αριστερό Ρεύμα) σχολίασε την πρόσφατη τάση για σύναψη ΣΣΕ σε διάφορους κλάδους. Μεταξύ άλλων, ερμήνευσε αυτή την τάση υπό το πρίσμα των διαπραγματεύσεων παραχωρητικού τύπου εντός του επίσημου συνδικαλισμού, δηλαδή την σύναψη ορισμένων συμφωνιών από επίσημα συνδικάτα, οι οποίες μπορεί να περιέχουν συμβιβαστικούς όρους για τους εργαζόμενους/ες όσον αφορά το περιεχόμενο και τις διεκδικήσεις (όπως μισθούς, επιδόματα κλπ.). Σύμφωνα λοιπόν με τον ερωτηθέντα μας, ενώ

αυτές οι συλλογικές συμφωνίες είναι μεν σημαντικές, ταυτόχρονα φαίνεται να χαμηλώνουν τον πήχη διεκδίκησης για το συνδικαλιστικό κίνημα, ανοίγοντας τον δρόμο για την θεσμική ενσωμάτωση των εργαζόμενων.

Με αυτή την οπτική συμφωνεί επίσης η συλλογικότητα *Attack κατά της ανεργίας και της επισφάλειας*, η οποία έχει ως στόχο, ήδη από τη δημιουργία της το 2014, να οργανώσει τους ανέργους και τους επισφαλείς εργαζόμενους/ες σε διάφορους τομείς, εκεί όπου τα κύρια συνδικάτα είναι ενδεχομένως ανενεργά ή ανύπαρκτα. Τα μέλη της υποστηρίζουν μια πιο μαχητική και αγωνιστική προσέγγιση στις συλλογικές διαπραγματεύσεις, μαζί με ένα όραμα για την αναζωογόνηση και τη ριζοσπαστικοποίηση του συνδικαλισμού στο σύνολό του. Ο κύριος στόχος τους είναι να εκπροσωπήσουν όλο αυτό το πολύμορφο επισφαλές εργατικό δυναμικό, που εργάζεται σε διαφορετικές συνθήκες (ευέλικτη/περιστασιακή εργασία, αδήλωτη εργασία, απλήρωτη πρακτική άσκηση, εργασία με κομμάτι) και παραμένει σε μεγάλο βαθμό μη συνδικαλισμένο στα κυρίαρχα συνδικάτα.

Τέλος, ο εκπρόσωπος του Υπουργείου Εργασίας φαίνεται να διατηρεί μια μάλλον ουδέτερη στάση όσον αφορά τις αλλαγές στις συλλογικές διαπραγματεύσεις και την επίδραση των πρόσφατων εργασιακών νόμων. Κατά τον ίδιο, παρά τη γενική τάση βελτίωσης στις συλλογικές διαπραγματεύσεις, ο αριθμός των κλαδικών και επαγγελματικών ΣΣΕ που συνήφθησαν την τελευταία διετία δεν έχει φτάσει ακόμα στα επίπεδα προ Μνημονίων. Ωστόσο, ο αντίκτυπος των πρόσφατων νομοθετικών αλλαγών στο συλλογικό εργατικό δίκαιο δεν έχει ακόμη εκτιμηθεί πλήρως επίσημα. Η εκτίμησή του είναι ότι ορισμένες διατάξεις που περιλαμβάνονται στο νόμο 4635/2019, όπως η δημιουργία κρατικού μητρώου για όλες τις εργοδοτικές οργανώσεις και τα συνδικάτα και η υποχρεωτική εγγραφή των οργανώσεων σε αυτό, θα επιτρέψουν ενδεχομένως μια καλύτερη παρακολούθηση των διαδικασιών των συλλογικών διαπραγματεύσεων (δεδομένου ότι δεν υπάρχει ακόμη επίσημος κρατικός μηχανισμός για την παρακολούθηση της κάλυψης των συλλογικών διαπραγματεύσεων και της συνδικαλιστικής πυκνότητας). Τόνισαν επίσης ότι πρόσθετα μελλοντικά μέτρα με στόχο την ενίσχυση της ικανότητας των διαπραγματευτικών εταίρων, όπως εκπαίδευση, πρόσβαση σε πληροφόρηση και δεδομένα, καθώς και συμμετοχή σε τριμερείς επιτροπές κοινωνικού διαλόγου, θα μπορούσαν να προωθήσουν και να ενισχύσουν τις διαπραγματεύσεις.

#### **4.4. Πώς επιτυγχάνονται οι συλλογικές συμφωνίες**

Σύμφωνα με τους ερωτηθέντες/είσες μας, οι κύριοι μηχανισμοί για τις συλλογικές διαπραγματεύσεις είναι πρωτίστως ο κοινωνικός διάλογος και δευτερευόντως, η ανοιχτή συλλογική διαφορά με τη μορφή συλλογικών δράσεων (όπως κινητοποιήσεις και απεργίες). Στις περιπτώσεις όπου υπεγράφη ΣΣΕ, η πλευρά του συνδικάτου είχε ξεκινήσει τη διαδικασία διαπραγμάτευσης προσπαθώντας να έρθει σε επαφή με την εργοδοτική οργάνωση. Τα περισσότερα συνδικάτα χωρίς ΣΣΕ εν ισχύ, αντιμετώπισαν δυσκολίες στην έναρξη της διαδικασίας λόγω της απροθυμίας του άλλου εταίρου. Οι διαπραγματεύσεις, όταν διεξήχθησαν, ήταν συνήθως μακροχρόνιες καθώς περιλάμβαναν πολλά στάδια. Η προσφυγή σε υπηρεσίες μεσολάβησης και διαιτησίας χρησιμοποιήθηκε σε περιπτώσεις όπου οι διαπραγματεύσεις έφταναν σε αδιέξοδο, αλλά αυτή η διαδικασία συχνά χαρακτηριζόταν από δυσκολίες, λόγω των πρόσφατων νομοθετικών τροποποιήσεων στην διαδικασία μεσολάβησης και διαιτησίας. Όποτε τα μέσα του κοινωνικού διαλόγου αποδείχθηκαν ανεπαρκή, τα συνδικάτα κατέφυγαν σε μια πιο συγκρουσιακή προσέγγιση βασισμένη σε κινητοποιήσεις, διαμαρτυρίες και απεργίες. Η ΣΣΕ του συνδικάτου ΕΝΕΔΕΠ των εργατών στη διακίνηση εμπορευματοκιβωτίων στο Λιμάνι του Πειραιά είναι ένα παράδειγμα επιτυχημένης διαπραγμάτευσης που επιτεύχθηκε μέσω συλλογικών δράσεων μεγάλης διάρκειας.

Ωστόσο, η ίδια η οργάνωση συλλογικών δράσεων αποτελεί πρόκληση για πολλά συνδικάτα. Εκτός από το νέο νομοθετικό πλαίσιο που καθιστά αυτή τη διαδικασία δύσκολη (π.χ. οι αλλαγές στο απεργιακό δικαίωμα), το να πειστούν τα μέλη των συνδικάτων να συμμετέχουν ενεργά σε συλλογική διαμάχη και να υποστηρίξουν τις κινητοποιήσεις, δεν είναι μια καθόλου εύκολη

υπόθεση. Αυτό μπορεί να αποδοθεί σε διάφορους παράγοντες: στο αντι-απεργιακό κλίμα που διαδίδεται από τους εργοδότες το οποίο οδηγεί σε φόβο μεταξύ των εργαζομένων, ιδίως σε πολυεθνικές εταιρείες, στις ελαστικές συνθήκες εργασίας σε επαγγέλματα που χαρακτηρίζονται από ευελιξία και επισφάλεια (για παράδειγμα, στα καλλιτεχνικά επαγγέλματα) και τέλος, στην επικράτηση ατομικών συμφωνιών, τις οποίες ορισμένοι εργαζόμενοι/ες θεωρούν ως τον μόνο τρόπο για να πετύχουν αύξηση μισθού και έξτρα παροχές. Επιπλέον, όπως τόνισε ο εκπρόσωπος από την ΟΤΟΕ, την Ομοσπονδία Τραπεζοϋπαλληλικών Οργανώσεων Ελλάδας, οι εργοδότες μπορούν να χρησιμοποιήσουν εξωτερικούς εργολαβικούς εργαζόμενους που τηλεργάζονται κατά τη διάρκεια μιας απεργιακής δράσης, προκειμένου να επαναφέρουν τα ψηφιακά συστήματα - με αυτόν τον τρόπο, η φυσική απεργία καθίσταται μερικώς αναποτελεσματική, καθώς οι τραπεζικές υπηρεσίες συνεχίζουν να λειτουργούν «ψηφιακά». Κατά συνέπεια, ζητήματα σχετικά με τον ψηφιακό μετασχηματισμό της εργασίας, συμπεριλαμβανομένου του δικαιώματος στην αποσύνδεση, έχουν αρχίσει να εισέρχονται στην αντζέντα των συνδικαλιστικών διεκδικήσεων.

## 5. Περίληψη

### 5.1. Οι αρνητικοί και θετικοί παράγοντες για τις συλλογικές διαπραγματεύσεις

Η διαδικασία των συλλογικών διαπραγματεύσεων στην Ελλάδα έχει υποστεί σημαντικές μεταβολές τις τελευταίες δεκαετίες. Οι πολιτικές των Μνημονίων, που πρωτοεφαρμόστηκαν το 2011, έφεραν μεγάλο βαθμό απορρύθμισης σε θεσμικό επίπεδο. Η στροφή προς τις επιχειρησιακές διαπραγματεύσεις, η κανονικοποίηση των ατομικών συμβάσεων εργασίας και η μείωση των κλαδικών διαπραγματεύσεων υποδεικνύουν μια τάση προς περαιτέρω εξατομίκευση των όρων απασχόλησης. Η νεοφιλελεύθερη απορρύθμιση της αγοράς εργασίας κατά τη διάρκεια της κρίσης και ο ευρύς της αντίκτυπος στη όξυνση των κοινωνικών ανισοτήτων έχει καταγραφεί σε έρευνες (Roulimenakos et al. 2021). Η μείωση των μισθών, η επιδείνωση των συνθηκών εργασίας και το περιοριστικό νομοθετικό πλαίσιο ήταν κρίσιμοι παράγοντες που μείωσαν τη διαπραγματευτική ισχύ των συνδικάτων στις συλλογικές διαπραγματεύσεις με τα χρόνια, όπως αναφέρουν αρκετοί συνδικαλιστές/ριες. Το συνολικό ποσοστό κάλυψης των διαπραγματεύσεων έπεσε από περίπου 90% τη δεκαετία του 1990 σε σχεδόν 25%, όπως δείχνουν τα τελευταία δεδομένα του 2018 (INE-ΓΣΕΕ 2023). Επιπλέον, οι κλαδικές διαπραγματεύσεις παρουσίασαν σημαντική μείωση. Επιπρόσθετα, η συντηρητική στάση των Συνομοσπονδιών απέναντι στις εφαρμοζόμενες πολιτικές, σε συνδυασμό με διαδικασίες γραφειοκρατικοποίησης, συνέβαλαν στη μείωση της εμπιστοσύνης των εργαζομένων στις δομές του επίσημου συνδικαλισμού και στην πτώση της συνδικαλιστικής πυκνότητας με την πάροδο των χρόνων. Οι εργατικές πρωτοβουλίες βάσης επιχείρησαν να αντιμετωπίσουν αυτή την κατάσταση, προσπαθώντας να αναζωογονήσουν συνολικά το συνδικαλιστικό κίνημα, αλλά αντιμετώπισαν δυσκολίες στην διεύρυνση των δράσεών τους, ώστε να πετύχουν πιο συγκεκριμένα υλικά και θεσμικά οφέλη για τους εργαζόμενους/ες.

Με βάση τα ευρήματα της έρευνάς μας, φαίνεται ότι μέχρι και σήμερα, οι έντονες επιπτώσεις των πολιτικών λιτότητας δεν έχουν ξεπεραστεί πλήρως από τις συνδικαλιστικές οργανώσεις και τους εταίρους τους στο πεδίο των διαπραγματεύσεων. Παρόλο που η ελληνική μετα-μνημονιακή και μετα-πανδημική οικονομία σημειώνει ένα βαθμό ανάπτυξης, αυτή η ανάπτυξη συχνά λαμβάνει χώρα, μεταξύ άλλων, εις βάρος της οργανωμένης εργασίας. Επί της ουσίας, αποκάλυπται μια βαθύτερη διαδικασία νεοφιλελευθεροποίησης που μετασχηματίζει θεμελιωδώς την αγορά εργασίας σε έναν αστερισμό ευέλικτων και ελαστικών μορφών απασχόλησης. Επιπλέον, οι πρόσφατοι εργασιακοί νόμοι έχουν αλλάξει περαιτέρω τη ρύθμιση των ωραρίου εργασίας και το σύστημα συλλογικών διαπραγματεύσεων, περιορίζοντας τη διαπραγματευτική ισχύ των συνδικάτων και το πεδίο συλλογικής δράσης τους (τα και απεργιακά δικαιώματα), σύμφωνα με τους/τις εκπροσώπους σωματείων με τους/τις οποίους/ες μιλήσαμε. Ο εσωτερικός κατακερματισμός και η σύγκρουση πολιτικών στρατηγικών εντός του εργατικού κινήματος φαίνεται να περιπλέκουν περαιτέρω τη δυνατότητα άρθρωσης ενιαίων διεκδικήσεων και πρακτικών,

δημιουργώντας έτσι ζητήματα νομιμοποίησης και αντιπροσωπευτικότητας, τόσο εκ μέρους των συνδικάτων όσο και των εργοδοτών. Από την πλευρά των εργοδοτών, τα θεσμικά κίνητρα και τα πρακτικά οφέλη για την συμμετοχή τους στις διαδικασίες συλλογικών διαπραγματεύσεων παραμένουν χαμηλά. Ως αποτέλεσμα, οι εταίροι στο πεδίο αντιμετωπίζουν σήμερα νέες προκλήσεις όσον αφορά τη συλλογική ρύθμιση των όρων και συνθηκών εργασίας.

## **5.2. Επιτυχημένοι μηχανισμοί για τη βελτίωση των συλλογικών διαπραγματεύσεων**

Παρόλα αυτά, τα δεδομένα μας δείχνουν ότι, παρά την προηγούμενη αρνητική εικόνα, τα τελευταία δύο χρόνια παρατηρείται μια αξιοσημείωτη αναζωπύρωση των εργατικών αγώνων σε διάφορους κλάδους και χώρους εργασίας, ενώ τα συνδικάτα αναδεικνύονται ως σημαντικοί παράγοντες στις εργατικές κινητοποιήσεις. Τα συνδικάτα του δημόσιου τομέα ανέπτυξαν ένα μεγάλο ρεπερτόριο διαμαρτυριών το 2021 και το 2022 κατά των περικοπών στην κρατική χρηματοδότηση για τη δημόσια υγεία και την εκπαίδευση και τις συνακόλουθες αναδιαρθρώσεις. Όσον αφορά τον ιδιωτικό τομέα, όπου οι κινητοποιήσεις ιστορικά τείνουν να είναι πιο δύσκολες στην οργάνωση, σημαντικοί αγώνες έλαβαν και εκεί χώρα, πολλοί από τους οποίους συνδέονταν άμεσα με διεκδικήσεις για ΣΣΕ. Μια μερική βελτίωση στις συλλογικές διαπραγματεύσεις, σε σύγκριση με τα δεδομένα της τελευταίας δεκαετίας, αναγνωρίζεται από όλους τους διαφορετικούς φορείς με τους οποίους μιλήσαμε. Αυτό αποδεικνύει ότι παρά τις πολλαπλές και πολύμορφες «κρίσεις» των τελευταίων δέκα ετών και την συνολικά αρνητική ισορροπία δυνάμεων, αρκετά συνδικάτα επέδειξαν αντοχή και επιχείρησαν περαιτέρω να ανανεώσουν τις πρακτικές τους.

Σε αυτό το σημείο, αξίζει να επισημανθεί ένα σύνολο επιτυχημένων μηχανισμών που ανέπτυξαν ορισμένα συνδικάτα, οι οποίοι φαίνεται να συμβάλλουν στη βελτίωση των συλλογικών διαπραγματεύσεων σε συγκεκριμένους κλάδους/βιομηχανίες. Η περίπτωση των λιμενεργατών της ΕΝΕΔΕΠ δείχνει ότι η συνδικαλιστική ηγεσία του συνδικάτου που προτεραιοποιεί τα ταξικά συμφέροντα και χρησιμοποιεί ένα αγωνιστικό ρεπερτόριο δράσεων (απεργίες) είναι κρίσιμη για την άσκηση διαπραγματευτικής πίεσης στους εργοδότες, ειδικά σε κλάδους μεγάλης οικονομικής κερδοφορίας. Στην περίπτωση των διανομέων, ένας συνδυασμός πρακτικών, όπως η υιοθέτηση νέων μορφών δράσης (μοτο-απεργία/μοτο-πορεία) από τους εργαζόμενους της εταιρείας, η συμμαχία μεταξύ του σωματείου βάσης ΣΒΕΟΔ και του κλαδικού συνδικάτου ΣΕΤΕΠΕ, και τέλος, η υποστήριξη της κοινωνίας μέσω πρακτικών μποϊκοτάζ στην ψηφιακή εφαρμογή της εταιρείας, ανάγκασαν την πλατφόρμα να ανακαλέσει την απόφασή της σχετικά με το καθεστώς των freelancers και οδήγησαν στη δημιουργία ενός επιχειρησιακού συνδικάτου, του πρώτου ελληνικού συνδικάτου στην οικονομία πλατφόρμας, το οποίο πρόσφατα ξεκίνησε διαπραγματεύσεις για επιχειρησιακή ΣΣΕ.

Επιπλέον, η προηγούμενη συμμετοχή σε κοινωνικά κινήματα και συλλογικότητες βάσης, αποδεικνύεται πως είναι ικανός παράγοντας κινητοποίησης για αρκετούς εργαζόμενους/ες σε επισφαλή επαγγέλματα/κλάδους, όπως στις τέχνες και στην έρευνα, πολλοί από τους οποίους συνέβαλαν στην αναζωογόνηση των υφιστάμενων συνδικάτων (π.χ. σωματείο ηθοποιών ΣΕΗ) και στη δημιουργία νέων (π.χ. σωματείο ερευνητών ΣΕΡΕΤΕ). Ως αποτέλεσμα, αυτά τα συνδικάτα φαίνεται να έχουν ευρύτερη σύνδεση με την κοινωνία και να έχουν αναπτύξει μια διευρυμένη αντζέντα αιτημάτων (όπως αιτήματα κατά των έμφυλων διακρίσεων, αντιπολεμικά αιτήματα, κ.λπ.). Τέλος, μια δημοκρατική και συμμετοχική κουλτούρα εντός των συνδικάτων, που εκφράζεται μέσω συλλογικής λήψης αποφάσεων στις Γενικές Συνελεύσεις, είναι ουσιώδης για τη νομιμοποίηση του συνδικαλιστικού φορέα και την ουσιαστική εμπλοκή των μελών στις διαδικασίες του. Αυτό που είναι ιδιαίτερα ενδιαφέρον εδώ είναι ότι τέτοιες πρακτικές μπορούν να οδηγήσουν σε ανεπίσημες διαπραγματευτικές προσπάθειες όποτε η θεσμική δύναμη των συνδικάτων είναι ανεπαρκής, οι οποίες, αν και περιορισμένες, μπορούν να εγγραφούν ένα ελάχιστο επίπεδο προστασίας των όρων εργασίας και απασχόλησης για τους εργαζόμενους/ες.

*Massimiliano Andretta & Paola Imperatore (με τη συνεργασία του Enrico Calossi)*

## 1. Οι συλλογικές διαπραγματεύσεις στην Ιταλία

Το ιταλικό νομικό πλαίσιο βασίζεται στην Εθνική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας (CCNL) ως την κύρια βάση που καθορίζει τους κανόνες στις σχέσεις μεταξύ συνδικάτων και εργοδοτικών ενώσεων. Αυτές οι συμφωνίες τυπικά καλύπτουν τόσο κανονιστικές όσο και οικονομικές παραμέτρους της σχέσης απασχόλησης. Επιπλέον, συχνά περιέχουν διατάξεις για τη ρύθμιση των σχέσεων των υπογραφουσών οργανώσεων με τις εργοδοτικές ενώσεις, όπως και των σχέσεων σε επιχειρησιακό επίπεδο.

Οι κύριοι στόχοι αυτών των συλλογικών συμφωνιών είναι διττοί: πρώτον, να καθορίσουν τους κανόνες που διέπουν την απασχόληση σε συγκεκριμένους τομείς και, δεύτερον, να ορίσουν τις σχέσεις μεταξύ των υπογραφόντων μερών. Η συλλογική διαπραγμάτευση μπορεί να πραγματοποιηθεί σε διάφορα επίπεδα, συμπεριλαμβανομένων του δια-συννομοσπονδιακού, του εθνικού ανά κλάδο/κατηγορία, του τοπικού ή του επιχειρησιακού.

Αν και δεν υπάρχουν ρητοί μηχανισμοί επέκτασης, η συνταγματική διάταξη για την διασφάλιση «δίκαιου μισθού» λειτουργεί ως *de facto* ισοδύναμο, καθώς οι δικαστικές αποφάσεις συχνά βασίζονται στις συλλογικές συμφωνίες για να καθορίσουν τις παραμέτρους ενός «δίκαιου μισθού».

Με εξαίρεση τον δημόσιο τομέα, δεν υπάρχει νομική απαίτηση για τον καθορισμό του επιπέδου εκπροσώπησης ή της διαδικασίας επικύρωσης των συμβάσεων από τους εργαζόμενους. Στον δημόσιο τομέα, τα νομοθετικά διατάγματα ορίζουν την λειτουργία των συλλογικών διαπραγματεύσεων και τα κριτήρια αντιπροσωπευτικότητας.

Η ιστορία των συλλογικών διαπραγματεύσεων στην Ιταλία ξεκινά μετά τον Β' Παγκόσμιο Πόλεμο, όταν ο Ιταλικός Εργατικός Κώδικας θεσπίστηκε το 1943 και καθόρισε το πλαίσιο για τις εργασιακές σχέσεις, παρέχοντας τη δυνατότητα διαπραγμάτευσης για συλλογικές συμβάσεις εργασίας μεταξύ εργοδοτών και εργαζομένων. Κατά τη διάρκεια των δεκαετιών 1950 και 1960, υπό τις εντεινόμενες εργατικές κινητοποιήσεις, η ιταλική αγορά εργασίας γνώρισε σημαντική ανάπτυξη και διεύρυνση, και οι συλλογικές διαπραγματεύσεις αποτέλεσαν ένα όλο και σημαντικότερο εργαλείο για τον καθορισμό των συνθηκών εργασίας και των μισθών. Κατά τη διάρκεια αυτής της περιόδου, συνήφθησαν πολλές κλαδικές συλλογικές συμβάσεις εργασίας, καλύπτοντας ένα ευρύ φάσμα βιομηχανιών και κλάδων (Pedersini 2018).

Τη δεκαετία του 1990 και του 2000, οι συλλογικές διαπραγματεύσεις στην Ιταλία υπέστησαν σημαντικές μεταρρυθμίσεις, με στόχο την ευελιξία και την ανταπόκριση στις ανάγκες της αγοράς εργασίας. Οι μεταρρυθμίσεις περιλάμβαναν αλλαγές στο νομικό πλαίσιο που διέπει τη συλλογική διαπραγμάτευση, καθώς και την εισαγωγή νέων μορφών διαπραγμάτευσης και επίλυσης διαφορών (βλ. την ιστορική επισκόπηση παραπάνω).

Οι κεντροδεξιές κυβερνήσεις υπό τον Μπερλουσκόνι το 2001 και το 2008 επανέφεραν τον έλεγχο της κυβέρνησης σε οικονομικά ζητήματα, με αποτέλεσμα περικοπές στην αγορά εργασίας και στο σύστημα κοινωνικής πρόνοιας. Η οικονομική κρίση του 2008 και οι συνεπακόλουθες πολιτικές λιτότητας μείωσαν τη διαπραγματευτική δύναμη των συνδικάτων, αναγκάζοντάς τα να καταφεύγουν στις κινητοποιήσεις διαμαρτυρίας. Αυτή η πρακτική ήταν λιγότερο διαδεδομένη υπό την εξουσία κεντροαριστερών κυβερνήσεων. Αν και παρατηρήθηκε μια μικρή μετατόπιση προς το μοντέλο συνεργασίας κατά τη διάρκεια της πανδημίας Covid-19, η συμμετοχή των συνδικάτων στο Εθνικό Σχέδιο Ανάκαμψης ήταν περιορισμένη και αυτή τη στιγμή διεκδικούν

μεγαλύτερη συμμετοχή στις μελλοντικές αποφάσεις.

Σήμερα, οι συλλογικές συμφωνίες συνεχίζουν να ρυθμίζουν όλες τις πτυχές της σχέσης μεταξύ εργοδοτών και εργαζομένων. Αυτές οι συμφωνίες μπορεί να διεξάγονται σε τοπικό, περιφερειακό και εθνικό επίπεδο («contratto collettivo nazionale del lavoro» / CCNL).

Στον ιδιωτικό τομέα, αν και δεν υπάρχει συγκεκριμένη νομοθεσία, μια δια-συνομοσπονδιακή συμφωνία που υπογράφηκε το 2011 μεταξύ της Confindustria και των συνδικαλιστικών συνομοσπονδιών καθιέρωσε κριτήρια για την εκτίμηση της αντιπροσωπευτικότητας των συνδικαλιστικών οργανώσεων. Αυτή η συμφωνία ορίζει ότι μόνο οργανώσεις που αντιπροσωπεύουν τουλάχιστον το 5% των εργαζομένων σε έναν συγκεκριμένο κλάδο γίνονται δεκτές στις διαπραγματεύσεις. Η αντιπροσωπευτικότητα των μεμονωμένων οργανώσεων καθορίζεται βάσει των ποσοστών συμμετοχής και των αποτελεσμάτων των εκλογών.

Παρά τις μετασχηματισμούς που έλαβαν χώρα τις τελευταίες δεκαετίες, οι συλλογικές διαπραγματεύσεις αναδείχθηκαν ως μια ανθεκτική πτυχή των εργασιακών σχέσεων στην Ιταλία και η κάλυψη από αυτές παρέμεινε σχετικά σταθερή με την πάροδο του χρόνου, με ποσοστό περίπου στο 80% (Pedersini 2019, βλ. Πίνακα 3). Ωστόσο, αυτός ο δείκτης συσκοτίζει σημαντικές αλλαγές σε βασικά χαρακτηριστικά των ιταλικών συλλογικών διαπραγματεύσεων, οι οποίες αφορούν πέντε σημεία: 1) τους φορείς που έχουν δικαιοδοσία για διαπραγματεύσεις, 2) τη σημασία των επιπέδων διαπραγμάτευσης, 3) την αρχή της εύνοιας και οι δυνατότητες απόκλισης από αυτήν, 4) την κάλυψη από συλλογικές διαπραγματεύσεις και 5) τους μηχανισμούς επέκτασης (Pedersini 2019, 339).

Ταυτόχρονα, οι συλλογικές διαπραγματεύσεις επηρεάζονται επίσης από τον πολλαπλασιασμό των αυτόνομων συνδικάτων τόσο σε επίπεδο βιομηχανίας όσο και επιχείρησης: σύμφωνα με τους Leonardí και Pedersini (2024, 645), το 2021, «το εθνικό μητρώο των διακλαδικών συμφωνιών που διατηρεί η CNEL περιέχει 985 καταγεγραμμένα κείμενα συμφωνιών, σε σύγκριση με μόνο 350 το 2008». Όπως έχουν υποστηρίξει οι Leonardí και άλλοι, το εθνικό σύστημα συλλογικών διαπραγματεύσεων μπορεί να περιγραφεί ως «ασαφές και απροσδιόριστο». Βασισμένο σε συλλογικές συμφωνίες που δεσμεύουν μόνο τα υπογράφοντα μέρη, τα αποτελέσματά του είναι αβέβαια και έχουν περιορισμένη εμβέλεια. Η επέκταση erga omnes δεν είναι αυτόματη, η αξιολόγηση της συνδικαλιστικής αντιπροσωπευτικότητας δεν είναι ακόμη λειτουργική και η διαπραγμάτευση σε επίπεδο επιχείρησης, καθώς και τα ποσοστά παραγωγικότητας δεν έχουν αναπτυχθεί ακόμα επαρκώς (Ευρωπαϊκή Επιτροπή 2016) (Leonardí et al. 2018).

Τέλος, παρά την καλή κάλυψη, η Ιταλία θεωρείται μία από τις χειρότερες περιπτώσεις όσον αφορά την δυναμική των μισθών στην Ευρώπη (Devicienti et al. 2019).

## 2. Πηγές Ισχύος των Ιταλικών Συνδικάτων

### 2.1. Δομική Ισχύς

Η τρέχουσα κατάσταση του ιταλικού εργατικού κινήματος και των συνδικάτων αντανακλά μια ευρύτερη τάση που βιώνουν τα συνδικάτα τόσο παγκοσμίως (Bryson et al. 2011; Visser 2019; Gumbrell-McCormick and Hyman 2013; Bernaciak et al. 2014), όσο και σε ευρωπαϊκό επίπεδο (Baccaro and Howell 2017). Η εντεινόμενη παγκοσμιοποίηση της οικονομίας, ιδιαίτερα η μετατόπιση προς ένα νεοφιλελεύθερο μοντέλο, είχε βαθιές επιπτώσεις στη λειτουργία των συνδικάτων. Η χρηματιστικοποίηση της οικονομίας, η αποκέντρωση και παγκοσμιοποίηση της παραγωγής, η φιλελευθεροποίηση της αγοράς εργασίας και η αποδυνάμωση του κράτους και των κυβερνήσεων, έχουν συμβάλει στη μείωση της ισχύος των συνδικάτων.

Η μείωση της συνδικαλιστικής συμμετοχής και της διαπραγματευτικής δύναμης (Leonardí and Pedersini 2018), καθώς και ο περιορισμένος τους ρόλος στη λήψη αποφάσεων, είναι άμεσο



αποτέλεσμα αυτών των αλλαγών στο οικονομικό και πολιτικό τοπίο. Τα προηγούμενα χρόνια, διαφοροποιήσεις στις εκδοχές του καπιταλισμού (Hall and Soskice 2001), στα συστήματα πρόνοιας (Esping-Andersen 1990), στην εκπροσώπηση των συμφερόντων (Frege and Kelly 2004) και στο κομματικό σύστημα (Golden 1986) είχαν φέρει διαφορετικά αποτελέσματα όσον αφορά τον αντίκτυπο της παγκόσμιας πίεσης, αλλά τα τελευταία χρόνια, παρατηρείται μια τάση σύγκλισης προς ένα παρόμοιο νεοφιλελεύθερο μοντέλο (βλ. Lehnendorff, Dribbusch και Schulten 2018).

## 2.2. Οργανωτική Ισχύς

Παρά τα προαναφερθέντα προβλήματα, το ιταλικό συνδικαλιστικό σύστημα φαίνεται να είναι πιο ανθεκτικό σε σύγκριση με άλλες χώρες. Αυτό ενδέχεται να οφείλεται σε παράγοντες όπως η ιστορία του ισχυρού συνδικαλισμού στην Ιταλία, τα μοναδικά χαρακτηριστικά της ιταλικής αγοράς εργασίας ή η συνεχής επιρροή των συνδικάτων στην ιταλική κοινωνία και πολιτική (Leonardi και Pedersini 2023).

Σε σύγκριση με άλλες ευρωπαϊκές χώρες, η Ιταλία έχει σχετικά υψηλό ποσοστό συμμετοχής στα συνδικάτα (Visser 2019, 59-61), και παρά τις διακυμάνσεις και τις μειώσεις στη συλλογική διαπραγματευτική δύναμη, οι αριθμοί των μελών και της συνδικαλιστικής πυκνότητας παραμένουν σταθεροί τις τελευταίες δύο δεκαετίες (Πίνακας 3). Οι τρεις κύριες συνομοσπονδίες στην Ιταλία, CGIL, CISL και UIL, έχουν περίπου 12 εκατομμύρια μέλη, συμπεριλαμβανομένων των συνταξιούχων (Leonardi και Pedersini 2018, 2023). Επιπλέον, η υπερ-πλουραλιστική δομή των ιταλικών συνδικάτων υποδεικνύει ότι τα «επίσημα δεδομένα» καλύπτουν μόνο τις κύριες συνομοσπονδίες και δεν λαμβάνουν υπόψη άλλες συνομοσπονδίες και ανεξάρτητα συνδικάτα.

*Πίνακας 3 Τάσεις των βασικών χαρακτηριστικών του επίσημου συνδικαλιστικού τοπίου στην Ιταλία:*

	1980	2000	2010	2019
Συνολική Συνδικαλιστική Συμμετοχή (χωρίς συνταξιούχους)	7.189.000	5.194.500	5.920.900	6.488.400
Ποσοστό Γυναικών	35.0%	38.3%	n.a.	45.0%
Πυκνότητα	35.6%	34.8%	35.1%	32.5%
Αριθμός Συνομοσπονδιών	5	7	?	8
Αριθμός Ομοσπονδιών	82	52	?	47
Αριθμός ανεξάρτητων Συνομοσπονδιών	2	4	?	5
Κάλυψη από ΣΣΕ (Επίπεδο Βιομηχανίας)	80%	80%	80%	80%
CBP (Αποκεντρωμένες Συμφωνίες)		30%	30%	30%
Ημέρες εργασίας που χάθηκαν λόγω απεργιών ανά 1.000 εργαζόμενους	1.135	58	68	n.s.

Ο αυξανόμενος αριθμός ανεξάρτητων ομοσπονδιών (Πίνακας 3) υποδηλώνει ότι ο καταγεγραμμένος αριθμός των μελών στα ιταλικά συνδικάτα δεν αποτυπώνει πλήρως την κατάσταση - με την προσθήκη μελών από άλλα συνδικάτα, η συνδικαλιστική πυκνότητα στην Ιταλία θα μπορούσε να φτάσει το 40% όλων των εργαζομένων (Leonardi και Pedersini 2023,

2019). Ωστόσο, υπάρχουν ανησυχίες σχετικά με την αναλογία των συνταξιούχων και την κατανομή των ενεργών μελών σε όλους τους οικονομικούς κλάδους, με την συμμετοχή στο δημόσιο τομέα να είναι μεγαλύτερη από αυτή στον ιδιωτικό- η πυκνότητα στον πρώτο είναι πάνω από 50% (Bordogna και Pedersini 2019) - , καθώς και με την εκπροσώπηση των λεγόμενων άτυπων εργαζομένων, οι οποίοι κυρίως αφορούν γυναίκες, μετανάστες και νέους. Η οικονομική κρίση οδήγησε σε απώλειες θέσεων εργασίας και μειώσεις μισθών, καθιστώντας δυσκολότερο για τα συνδικάτα να προσελκύσουν και να διατηρήσουν μέλη, ενώ η αύξηση των μη τυπικών μορφών απασχόλησης, όπως η προσωρινή και η μερική απασχόληση, έχει δυσκολέψει την οργάνωση και εκπροσώπηση των εργαζομένων στα συνδικάτα (Regalia 2012). Παρά τις δυσκολίες, τα συνδικάτα φαίνεται να έχουν καθιερώσει μια σημαντική παρουσία σε μερικά από τα πιο δύσκολα πεδία οργάνωσης: μη τυπικές μορφές εργασίας και μικρές επιχειρήσεις.

### 2.3. Θεσμική Ισχύς

Τρεις βασικές πολιτικές παραδόσεις (η Φιλελεύθερη, η Χριστιανοδημοκρατική και η Μαρξιστική παράδοση) ενέπνευσαν τις αρχές του Συντάγματος της Δημοκρατίας (LaPalombara 1957). Η θεμελίωση της ιταλικής νομοθεσίας ξεκινά με μια αναφορά στην εργασία (άρθρο 1). Διακηρύσσει ότι «Η Ιταλία έχει δημοκρατικό πολίτευμα που θεμελιώνεται στην εργασία». Η ακριβής επιλογή της έννοιας της «εργασίας» υποδεικνύει ότι η εργασία, αλλά και ευρέως οι εργαζόμενοι και οι εργατικές ενώσεις, διαδραματίζουν θεμελιώδη ρόλο στην ίδρυση της ιταλικής δημοκρατίας. Επιπλέον, το άρθρο 4 αναφέρεται επίσης στην εργασία, ορίζοντας ότι «Η Δημοκρατία αναγνωρίζει το δικαίωμα στην εργασία για όλους τους πολίτες και προωθεί τις συνθήκες που καθιστούν την άσκηση αυτού του δικαιώματος αποτελεσματική».

Το άρθρο 39 ορίζει ειδικότερα το βασικό πλαίσιο λειτουργίας για τα συνδικάτα. Καθιστά σαφές ότι «η οργάνωση των συνδικάτων είναι ελεύθερη». Αναφέρει επίσης ότι μόνο τα συνδικάτα με εσωτερική δημοκρατική οργάνωση δύνανται να εγγραφούν στο μητρώο. Στη συνέχεια, τα «εγγεγραμμένα» (και επισήμως αναγνωρισμένα) σωματεία επιτρέπεται να υπογράψουν συλλογικές συμβάσεις εργασίας, οι οποίες δεσμεύουν όλους τους εργαζομένους στους οποίους απευθύνεται η συμφωνία. Ωστόσο, στην πραγματικότητα κανένα συνδικάτο δεν έχει ζητήσει ποτέ επίσημη αναγνώριση από το κράτος. Ούτε οι οι τρεις μεγάλες οργανώσεις (CGIL, CISL και UIL) έχουν εκφράσει ποτέ την πρόθεσή τους να το πράξουν. Συνεπώς, η πραγματική τους ικανότητα να υπογράψουν συλλογικές συμφωνίες πηγάζει από τον αριθμό των μελών τους, παρά από οποιαδήποτε επίσημη αναγνώριση από το κράτος. Τέλος, η Συνταγματική Διάταξη ανοίγει τη δυνατότητα συνεργασίας των εργαζομένων με τη διοίκηση των εταιρειών (άρθρο 46) και αποδίδει συνταγματική αξία στην απεργία, η οποία διέπεται από ειδικούς νόμους (άρθρο 40).

Όσον αφορά την συνήθη νομοθεσία, παρατηρείται ότι οι ρυθμίσεις για την εργασία έχουν υποστεί βαθιές αλλαγές τα τελευταία 70 χρόνια. Μέχρι τα μέσα της δεκαετίας του <80, η τότε ισχύουσα νομοθεσία (γενικός νόμος 230/1962 και γενικός νόμος 300/1970, γνωστός ως «Νόμος των Εργατών»), όριζε ότι η κανονική σύμβαση εργασίας ήταν αορίστου χρόνου. Οι συμβάσεις εργασίας ορισμένου χρόνου επιτρεπόταν μόνο βάσει ειδικών συνθηκών, όπως για εποχιακές εργασίες, αντικατάσταση ασθενών ή εργαζομένων σε άδεια μητρότητας, καθώς και για εξαιρετικές και περιστασιακές εργασίες. Αυτή η κατάσταση άλλαξε σταδιακά, οδηγώντας σε μία γενικότερη απελευθέρωση διάφορων μορφών συμβάσεων ορισμένου χρόνου και σε μείωση της ασφάλειας των μόνιμων θέσεων εργασίας. Αυτή η αλλαγή οφείλεται σε πολλές νομοθετικές παρεμβάσεις. Η πρώτη ήταν ο νόμος 56/1987, τον οποίο ακολούθησε δέκα χρόνια αργότερα το λεγόμενο «Πακέτο Treu» που εγκρίθηκε από την κεντρο-αριστερή κυβέρνηση υπό την ηγεσία του Ρομάνο Πρόντι. Το 2003, η κυβέρνηση Μπερλουσκόνι ενέκρινε τον Νόμο 30/2003, γνωστό επίσης ως «Νόμο Biagi». Άλλες σημαντικές αλλαγές που οδήγησαν σε μεγαλύτερη απελευθέρωση της αγοράς εργασίας έγιναν το 2012, μέσω της λεγόμενης «Μεταρρύθμισης Fornero», και το 2014-2016, μέσω της συνθετικής μεταρρύθμισης που ονομάστηκε «Jobs Act», η οποία εγκρίθηκε από την κυβέρνηση του Ματέο Ρέντσι.

## 2.4. Κοινωνική ισχύς

Ιστορικά, η δημιουργία των τριών κύριων συνδικαλιστικών ενώσεων ήταν το αποτέλεσμα της στάσης των διάφορων αντιφασιστικών ιταλικών κομμάτων στο πλαίσιο του Ψυχρού Πολέμου. Καταρχάς, το 1948, οι Χριστιανοδημοκράτες συνδικαλιστές εγκατέλειψαν τη CGIL, η οποία ως τότε κυριαρχούνταν από σοσιαλιστές και κομμουνιστές, και ίδρυσαν την CISL. Αργότερα, το 1950, οι συνδικαλιστές της δυτικής αριστεράς (δηλαδή οι Ρεπουμπλικάνοι και οι Σοσιαλδημοκράτες) ίδρυσαν την UIL. Ως εκ τούτου, ήδη από τις αρχές της δεκαετίας του 1950, οι πολιτικοί δεσμοί μεταξύ της αριστερής CGIL και των Κομμουνιστών (PCI) και Σοσιαλιστών (PSI), μεταξύ της κεντρικής CISL και της Χριστιανοδημοκρατίας (DC) και μεταξύ της μεταρρυθμιστικής UIL και των Ρεπουμπλικάνων (PRI) και Σοσιαλδημοκρατών (PSDI) είχαν κάνει ξεκάθαρα την εμφάνισή τους. Αυτοί οι δεσμοί διατηρήθηκαν σχεδόν στο σύνολό τους μέχρι το τέλος της λεγόμενης Πρώτης Δημοκρατίας στις αρχές της δεκαετίας του 1990. Την ίδια στιγμή, από τη δεκαετία του '90 βλέπουμε την εμφάνιση πολλών μικρότερων συνδικάτων, όπως οι Cobas, USB, RDB, CUB, SlaiCobas, με εμφανείς αριστερές, αντικαπιταλιστικές, αναρχικές και κομμουνιστικές πολιτικές κατευθύνσεις, συχνά σε σύνδεση με αριστερά κόμματα, όπως η Rifondazione Comunista, το Potere al Popolo, η Sinistra Italiana, το νέο PCI, κ.λπ.

Συνολικά, η δεκαετία του <90 αντιπροσωπεύει ένα σημείο καμπής, καθώς τα κύρια πολιτικά κόμματα διαλύθηκαν λόγω δικαστικών υποθέσεων διαφθοράς (Baccaro et al. 2003) και το σκηνικό του κομματικού συστήματος άλλαξε, παράλληλα με μια γενική αποδυνάμωση των τριμερών διαπραγματευτικών δομών.

Οι κεντροδεξιές κυβερνήσεις υπό τον Μπερλουσκόνι το 2001 και το 2008 επανέφεραν τον κυβερνητική μονομέρεια σε οικονομικά ζητήματα, συμπεριλαμβανομένων των περικοπών στο σύστημα κοινωνικής πρόνοιας και του νεοφιλελεύθερου μετασχηματισμού της αγοράς εργασίας (Colombo and Regalia 2016). Η οικονομική κρίση του 2008 και οι συνεπακόλουθες πολιτικές λιτότητας μείωσαν περαιτέρω τη διαπραγματευτική δύναμη των συνδικάτων, τα οποία προσέφυγαν στις κινητοποιήσεις διαμαρτυρίας ως μια βιώσιμη εναλλακτική (Morlino and Raniole 2017). Αυτό συνέβαινε σε λιγότερο συχνή βάση υπό τις κυβερνήσεις που υποστηρίζονταν από την κεντροαριστερά (Andretta 2018). Στην πραγματικότητα, τα αριστερά κόμματα φαίνεται να είναι πιο πρόθυμα να συζητήσουν για ζητήματα που σχετίζονται με την εργασία και αυτά που κλίνουν προς τη ριζοσπαστική αριστερά έχουν μεγαλύτερη παρουσία σε διαδηλώσεις στο δρόμο υπέρ του δικαιώματος σε αξιοπρεπείς συνθήκες εργασίας.

Ωστόσο, οι πιο σταθερές μορφές συμμαχιών είναι αυτές μεταξύ των συνδικάτων και της κοινωνίας των πολιτών ή των οργανώσεων κοινωνικών κινημάτων. Αυτές οι διασυνδέσεις έχουν περάσει από διάφορες φάσεις, οι οποίες χαρακτηρίζονται από σημαντικές στιγμές συνεργασίας (όπως κατά τη διάρκεια του κινήματος No Global) καθώς και από σημαντικά συμβάντα ρήξεων. Ένας συνδυασμός σχέσεων σύγκρουσης και ανταγωνιστικής συνεργασίας τείνει να επικρατήσει μεταξύ τους, ενώ μορφές σταθερής συνεργασίας τείνουν να επικρατούν μεταξύ οργανώσεων που βρίσκονται ιδεολογικά κοντά (όπως για παράδειγμα μεταξύ CGIL και Arci).

Παρατηρήσαμε ότι οι πιο πιθανοί παράγοντες που θα μπορούσαν να εξηγήσουν αυτά τα μοτίβα αλληλεπιδράσεων είναι:

α. Τα πεδία δράσης. Το ζήτημα αυτό μπορεί να επηρεάσει τη βούληση των διάφορων οργανώσεων για δημιουργία διασυνδέσεων (για παράδειγμα, η CGIL μπορεί να συμμετέχει περισσότερο στο αντιπολεμικό κίνημα παρά στις κινητοποιήσεις με οικολογικό περιεχόμενο).

β. Οι δομές πολιτικών ευκαιριών: η αλληλεπίδραση μεταξύ των οργανώσεων επηρεάζεται έντονα από το πολιτικό πλαίσιο και ιδιαίτερα από τη σχέση μεταξύ των συνομοσπονδιακών συνδικάτων και της κυβέρνησης.

γ. Το επίπεδο οργάνωσης: η παρουσία συνδικάτων με υψηλό επίπεδο οργάνωσης στο πεδίο

κοινωνικής διαμαρτυρίας μπορεί να τους αποφέρει πόρους ισχύος, αλλά επίσης ενδέχεται να αποθαρρύνει πιο ανεπίσημους/άτυπους δρώντες με λιγότερους πόρους και δύναμη.

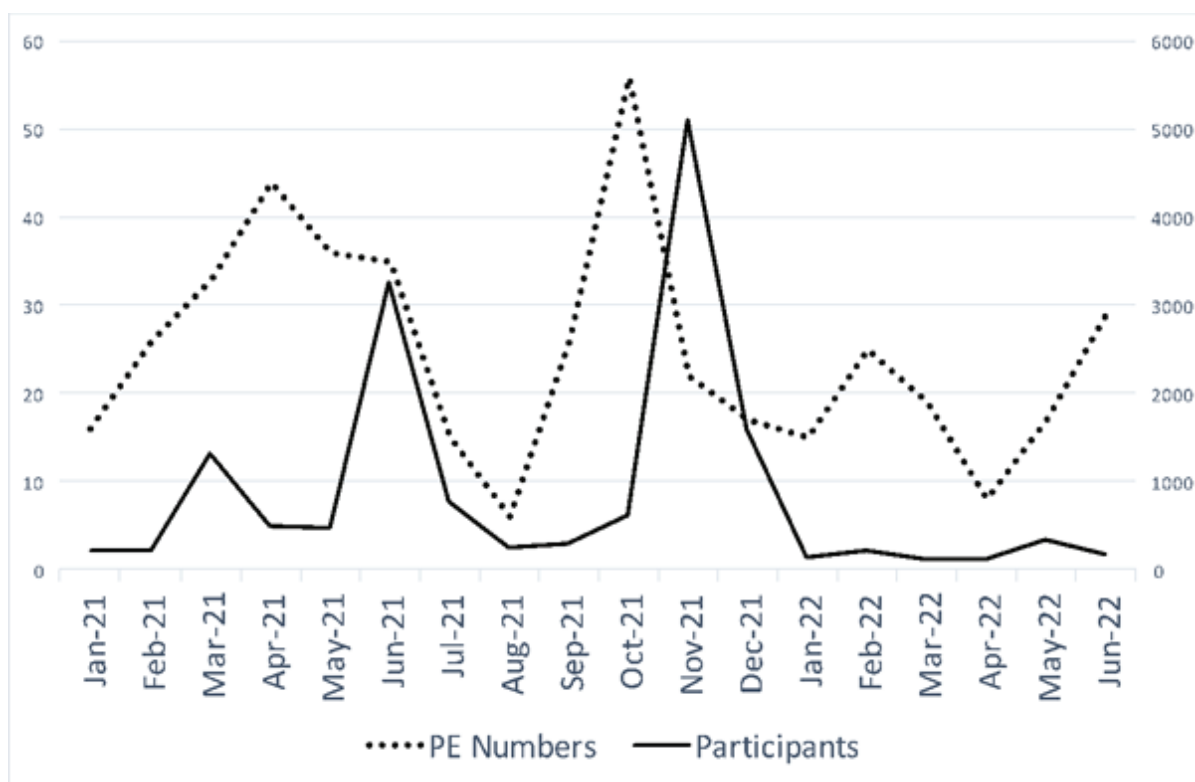
δ. Η πολιτική κουλτούρα των συνδικάτων και των κοινωνικών κινημάτων ή των οργανώσεων της κοινωνίας των πολιτών: οι ιδεολογικές ρίζες και η πολιτική ταυτότητα μας βοηθούν να κατανοήσουμε τις αλληλεπιδράσεις και τις στρατηγικές των συνδικάτων και των οργανώσεων κοινωνικών κινημάτων.

### 3. Κινητοποιήσεις των συνδικάτων κατά την πρόσφατη περίοδο

#### 3.1. Οι τάσεις των κινητοποιήσεων

Σύμφωνα με δεδομένα που συλλέξαμε από ειδήσεις για την περίοδο από 1 Ιανουαρίου 2021 έως 1 Ιουλίου 2022, τα ιταλικά συνδικάτα και οι εργαζόμενοι/ες διοργάνωσαν συνολικά 445 γεγονότα διαμαρτυρίας (PEs). Αναλύοντας τη χρονική εξέλιξη αυτών των διαμαρτυριών (βλ. Σχήμα 2), παρατηρούμε δύο κορυφώσεις των κινητοποιήσεων: η πρώτη μεταξύ Μαρτίου και Ιουνίου 2021, και η δεύτερη μεταξύ Σεπτεμβρίου και Νοεμβρίου του ίδιου έτους. Κατόπιν αυτών των περιόδων, υπήρξε μια αξιοσημείωτη μείωση στις εργατικές κινητοποιήσεις.

Σχήμα 2 Γεγονότα διαμαρτυρίας εργαζομένων και συνδικάτων ανά μήνα στην Ιταλία



Η αρχική κορύφωση συνδέεται ξεκάθαρα με την «αναστολή των απολύσεων» που θεσπίστηκε από την ιταλική κυβέρνηση για να προστατεύσει την απασχόληση των εργαζομένων κατά το ξέσπασμα της πανδημίας (βλ. επίσης Della Porta 2022).

Η δεύτερη κορύφωση παρατηρείται κατά τους μήνες που η κυβέρνηση του Μάριο Ντράγκι, η οποία υποστηριζόταν από μια μεγάλη κοινοβουλευτική πλειοψηφία, ετοίμαζε τον κρατικό προϋπολογισμό, τον οποίο τα συνδικάτα επέκριναν ως πολύ μετρημένο και ανεπαρκή για την αντιμετώπιση των συγκεκριμένων οικονομικών προβλημάτων που αντιμετωπίζουν οι οικογένειες των εργαζομένων λόγω της πανδημική κρίσης και του τέλους της απαγόρευσης των

απολύσεων. Κατά τη διάρκεια αυτών των κινητοποιήσεων, ήρθαν στο προσκήνιο αιτήματα που αφορούσαν μέτρα υποστήριξης του εισοδήματος, κατάλληλη φορολογική πολιτική, επενδύσεις στις εργατικές και βιομηχανικές πολιτικές, υποστήριξη σε συνταξιούχους και δράσεις για να περιοριστούν οι μεταθέσεις που επιφέρουν κύμα μαζικών απολύσεων σε όλη τη χώρα (Doc. 1). Παρά τη τακτική κοινωνικού διαλόγου που ακολούθησε ο Ντράγκι από τότε που ανέλαβε την εξουσία (ANSA, 10 Φεβρουαρίου 2021), το κλίμα άρχισε να επιδεινώνεται με το τέλος της απαγόρευσης των απολύσεων, την δηλωμένη πρόθεση να τεθεί τέλος στο εισόδημα του πολίτη καθώς και στα μέτρα που περιγράφονται στον πρώτο προϋπολογισμό της κυβέρνησης (ANSA, 27 Νοεμβρίου 2021).

### 3.2. Ηγετικές οργανώσεις, στόχος, ζητήματα, μορφές δράσεων, συμμαχίες

Τα συνδικάτα ξεκίνησαν πρωτοβουλιακά περίπου το 60% όλων των γεγονότων εργατικής διαμαρτυρίας, ενώ σε περίπου 7 γεγονότα πήραν την πρωτοβουλία μαζί με άλλους φορείς και σε περίπου 4 απλά συμμετείχαν σε δράσεις οργανωμένες από άλλους φορείς. Ωστόσο, σε πάνω από το 27% των περιπτώσεων, οι εργαζόμενοι/ες κινητοποιήθηκαν χωρίς την υποστήριξή τους.

Οι περισσότερες από τις διαμαρτυρίες οργανώθηκαν από τις τρεις κύριες συνομοσπονδιακές συνδικαλιστικές οργανώσεις, με την CGIL να βρίσκεται στην κορυφή. Τα αριστερά συνδικάτα βάσης ήταν παρόντα σε περίπου 18% των γεγονότων διαμαρτυρίας, τα ανεξάρτητα μη-πολιτικά συνδικάτα σε περίπου 10% και τα δεξιά συνδικάτα μόνο σε 3%. Σημαντικά, το 16% των γεγονότων διαμαρτυρίας πραγματοποιήθηκαν από άτυπες συλλογικότητες εργαζομένων και το 8% από άλλες οργανώσεις της κοινωνίας των πολιτών, ενώ πολιτικά κόμματα ήταν παρόντα μόνο σε 1% (πίνακας 4).

Πίνακας 4 Οργανωτική σύνθεση των εργατικών κινητοποιήσεων

<b>CGLI</b>	182	40.9
<b>CiSL</b>	153	34.4
<b>UIL</b>	157	35.3
<b>Leftist Grass-roots Unions</b>	78	17.5
<b>Rightwing Unions</b>	14	3.1
<b>A-political Unions</b>	43	9.7
<b>Workers' Informal Org.</b>	70	15.7
<b>Political Parties</b>	6	1.2
<b>CSOs-SMOs</b>	35	7.9

Οι εργαζόμενοι/ες ήταν πιο δραστήριοι στον ιδιωτικό τομέα (69%) σε σύγκριση με τον δημόσιο τομέα. Στον ιδιωτικό τομέα, περίπου στο 25% των διαμαρτυριών ηγήθηκαν εργαζόμενοι στις μεταφορές, ακολουθούμενοι από μεταλλεργάτες και άλλους βιομηχανικούς εργάτες σε περίπου 20%. Στον δημόσιο τομέα, οι απασχολούμενοι στα τοπικά, περιφερειακά και εθνικά συστήματα πρόνοιας ήταν οι πιο ενεργοί, συμμετέχοντας στο 12% των διαμαρτυριών.

Όσον αφορά τις μορφές δράσεις, αξίζει να σημειωθεί ότι οι απεργίες δεν είναι οι συχνότερες, ενώ πορείες, συγκεντρώσεις και άλλες μορφές διαμαρτυρίας είναι πολύ πιο διαδεδομένες. Ρεπερτόρια δράσης που είναι ριζοσπαστικά αλλά δεν ενέχουν άσκηση βίας σημειώνονται σε περίπου 10% των γεγονότων διαμαρτυρίας, ενώ οι περιπτώσεις άσκησης βίας είναι πολύ σπάνιες. Τέλος, η αστυνομία επενέβη ενεργά σε 16 γεγονότα διαμαρτυρίας, που αντιπροσωπεύουν περίπου το 4% (πίνακας 5).

Πίνακας 5 Μορφές διαμαρτυρίας: Συχνότητα και παρέμβαση της αστυνομίας

<b>Strike</b>	152	34.2
<b>March/Rally</b>	203	45.6
<b>Other Demonstrative</b>	267	60
<b>Perturbative</b>	40	9
<b>Violent</b>	5	0.1
<b>Police</b>	16	3.6

Δεν προκαλεί έκπληξη το γεγονός ότι τα οικονομικά ζητήματα βρίσκονται στο επίκεντρο της κινητοποίησης των εργαζομένων, με πάνω από το 90% των γεγονότων διαμαρτυρίας να περιλαμβάνουν τέτοιες αξιώσεις: το 27% αυτών αφορούν συστηματικά ζητήματα όπως τις οικονομικές συνθήκες, τις περικοπές προϋπολογισμού, την φτώχεια και τις ανισότητες, ενώ πάνω από το 80% των διαμαρτυριών αφορούν τις συνθήκες εργασίας, τα δικαιώματα, την ανεργία, τους μισθούς και ιδιαίτερα τις απολύσεις. Περιστασιακά, αυτές οι οικονομικές αξιώσεις συνδέονται με ευρύτερες ανησυχίες σχετικά με τη λειτουργία των κρατικών θεσμών και την ποιότητα της ιταλικής δημοκρατίας (περίπου 5%) ή με πολιτισμικά ζητήματα, όπως τα περιβαλλοντικά και τα πολιτικά δικαιώματα (περίπου 14%).

### 3.3. Κύριες καμπάνιες διαμαρτυρίας

Η κινητοποίηση των εργαζομένων της GKN στο Campi Bisenzio, Φλωρεντία, ξεχωρίζει ως ένα σαφές παράδειγμα της ικανότητας των άτυπων συλλογικοτήτων εργαζομένων να οργανώνουν καμπάνιες διαμαρτυρίες με διάρκεια στο χρόνο. Σημειωτέον, ήταν η μοναδική σημαντική καμπάνια η οποία ξεκίνησε κατά την αρχική έξαρση των εργατικών κινητοποιήσεων που καταγράφηκαν εντός του χρονικού πλαισίου αυτής της μελέτης. Αυτή η καμπάνια συνδέθηκε άμεσα με την απόφαση της κυβέρνησης Ντράγκι να τερματίσει την «αναστολή των απολύσεων», η οποία τέθηκε σε ισχύ την 1η Ιουλίου 2021.

Το e-mail της 9ης Ιουλίου 2021 που ανακοίνωνε τις απολύσεις, καταφθάνει εντός μιας συνθήκης όπου οι Ιταλοί εργαζόμενοι ήταν συνηθισμένοι στο να εμπιστεύονται την επίλυση των εργατικών διαφορών στα συνδικάτα και τους θεσμούς, χωρίς θετικά αποτελέσματα όσον αφορά την προστασία της εργασίας, και όπου οι οικολογικές διεκδικήσεις για το περιβάλλον συχνά θεωρούνταν ως αντικρουόμενες με τις κοινωνικές διεκδικήσεις.

Λίγο μετά το προαναφερθέν email της 9ης Ιουλίου 2021, οι εργαζόμενοι της GKN, οργανωμένοι στην προϋπάρχουσα συλλογικότητα γνωστή ως Collettivo di Fabbrica —ουσιαστικά μια ανεξάρτητη συνδικαλιστική οργάνωση εντός του εργοστασίου— συσπειρώθηκαν σε μια μόνιμη συνέλευση στο εργοστάσιο, ανοιχτή σε όλους όσους ήταν πρόθυμοι να υποστηρίξουν τον αγώνα τους.

Σε αυτή την αρχική φάση, η εδραίωση των σχέσεων μεταξύ του εργοστασίου και των γύρω περιοχών αποδείχθηκε θεμελιώδους σημασίας. Χιλιάδες άνθρωποι στη Φλωρεντία και τα γύρω χωριά ενώθηκαν για να υπερασπιστούν το εργοστάσιο με διαδηλώσεις και συμμετείχαν ενεργά στις καθημερινές δραστηριότητες της συνέλευσης (Il Manifesto 2021). Αυτή η φάση ολοκληρώθηκε με μια μερική νίκη, όταν το Δικαστήριο της Φλωρεντίας ανακάλεσε την ομαδική απόλυση των εργαζομένων βάσει νομικής προσφυγής που υπέβαλε η FIOM/CGIL, η σημαντικότερη συνδικαλιστική οργάνωση μεταλλεργατών στην Ιταλία (GKN 2022, 54; Il Sole 24 Ore 2021a).

Λίγους μήνες αργότερα, με το σύνθημα «Συσπείρωση για την εξέγερση,» οι κινητοποιήσεις επεκτάθηκαν σε όλη τη χώρα, με σκοπό όχι μόνο την υπεράσπιση των δικαιωμάτων των

εργαζομένων της GKN, αλλά και την μάχη για μια κοινωνικά δίκαιη και περιβαλλοντικά βιώσιμη κοινωνία.

Σε αυτή τη νέα φάση, το Collettivo di Fabbrica επιδίωξε να υποστηρίξει άλλες ανοιχτές εργατικές διαφορές και να ενισχύσει τις σχέσεις του με διάφορους δρώντες σε κοινωνικά κινήματα, συμπεριλαμβανομένων των φοιτητών, των ανέργων, των γυναικών και των οικολογικών ομάδων (GKN 2022, 54). Συσπειρωνόμενοι όλοι μαζί, υποστήριξαν τις κινητοποιήσεις και την καμπάνια για το οικολογικό πλάνο βιομηχανικής ανασυγκρότησης της εργοστασιακής μονάδας.

Μετά από περίπου τρία χρόνια κινητοποίησης και επιτυχημένων νομικών προσφυγών, συμπεριλαμβανομένης της πιο πρόσφατης κατά ενός νέου κύματος απολύσεων που ανακοινώθηκε την 1η Ιανουαρίου 2024, οι εργαζόμενοι κατάφεραν να παραμείνουν μέσα στο εργοστάσιο, με στόχο να επανακινήσουν την παραγωγή (Il Sole 24 Ore 2023). Οι προσπάθειες συγκέντρωσης χρημάτων για την έναρξη του πλάνου βιομηχανικής ανασυγκρότησης βρίσκονται στα τελικά στάδια, με το προσχέδιο και τα απαραίτητα διπλώματα ευρεσιτεχνίας να είναι ήδη έτοιμα. Το τελευταίο βήμα περιλαμβάνει διαπραγματεύσεις με τις περιφερειακές αρχές, με στόχο τη διευκόλυνση της ανασυγκρότησης μέσω της παροχής των υπόλοιπων κεφαλαίων που απαιτούνται για την έναρξη της παραγωγής.

### **3.4. Η επιτυχία των συλλογικών δράσεων των συνδικάτων**

Η έκθεση για τις ιταλικές εργατικές κινητοποιήσεις από την 1η Ιανουαρίου 2021 έως την 1η Ιουλίου 2022, αναδεικνύει ένα σημαντικό πρότυπο εργατικών διαμαρτυριών που συμπίπτου χρονικά με την εισαγωγή των κυβερνητικών εργασιακών πολιτικών κατά τη διάρκεια της πανδημίας. Τα βασικά ευρήματα δείχνουν ότι οι Κύριες/Επίσημες Συνδικαλιστικές Οργανώσεις είναι οι βασικοί υποκινητές των γεγονότων διαμαρτυρίας: επικεντρώνονται κυρίως σε απεργίες και πορείες που αφορούν τις συνθήκες εργασίας και τα ζητήματα απασχόλησης, και στοχεύουν κυρίως σε επιχειρήσεις. Τα αριστερά συνδικάτα βάσης, αν και σε λιγότερο συχνή βάση, επιστρατεύουν πιο συγκρουσιακές τακτικές και υιοθετούν μια ευρύτερη αιτηματολογία, η οποία περιλαμβάνει συστημικά οικονομικά ζητήματα και περιβαλλοντικά και πολιτικά δικαιώματα. Οι άτυπες συλλογικότητες εργαζομένων ακολουθούν μια ξεχωριστή πορεία, προτιμώντας τις πορείες και τις ριζοσπαστικές τακτικές και εστιάζοντας στο οικονομικό σύστημα και τις αξιώσεις πολιτισμικού περιεχόμενου, αν και είναι λιγότερο πιθανό να στοχεύσουν άμεσα σε επιχειρήσεις.

Η κινητοποίηση των εργαζομένων της GKN στο Campi Bisenzio αποτελεί εξέχον παράδειγμα του πώς οι άτυπες εργατικές συλλογικότητες μπορούν να έχουν πρωταγωνιστικό ρόλο σε επίμονες καμπάνιες διαμαρτυρίας, γεγονός που αναδεικνύει τη δυνατότητα σύνδεσης των αιτημάτων για περιβαλλοντική βιωσιμότητα με τα εργασιακά δικαιώματα. Αυτό το παράδειγμα υπογραμμίζει την άρνηση των εργαζομένων να αποδεχτούν τις απολύσεις με πρόσχημα τη «πράσινη» μετάβαση και αναδεικνύει την πρωτοβουλιακή τους στάση για την ανάπτυξη ενός περιβαλλοντικά βιώσιμου μοντέλου βιομηχανικής παραγωγής.

Τα συμπεράσματα από αυτά τα δεδομένα δείχνουν ότι τα συνδικάτα και οι οργανώσεις εργαζομένων προσαρμόζονται στις σύγχρονες προκλήσεις με το να υιοθετούν πολύμορφες τακτικές και να διευρύνουν την ατζέντα τους, ώστε να συμπεριλάβουν ευρύτερα κοινωνικά ζητήματα. Οι συνέπειες για την οργάνωση των συνδικάτων και την υπεράσπιση των εργατικών δικαιωμάτων και συμφερόντων είναι πολυδιάστατες:

- Τα συνδικάτα ενθαρρύνονται να ευθυγραμμιστούν πιο στενά με κοινωνικά κινήματα, συμπεριλαμβανομένων ομάδων και φορέων που μάχονται για περιβαλλοντικά και πολιτικά δικαιώματα, ώστε ενισχύσουν τον αντίκτυπο και το εύρος της επιρροής τους.
- Είναι αναγκαίο τα συνδικάτα να επεξεργαστούν τις επιπτώσεις των οικολογικών μεταβάσεων στα εργασιακά δικαιώματα και να συμμετέχουν ενεργά στη διαμόρφωση βιώσιμων

πολιτικών για τη βιομηχανική παραγωγή.

- Η επιτυχία των εργαζομένων της GKN για την παύση των απολύσεων και την ανάπτυξη μιας «πράσινης» προσέγγισης, τονίζει την αποτελεσματικότητα του συνδυασμού των παραδοσιακών εργατικών διαμαρτυριών με ευρύτερη κοινωνική συμμετοχή και καινοτόμες δράσεις, κατά την διαδικασία βιομηχανικής ανασυγκρότησης.

Παρόλο που οι παραδοσιακές μορφές εργατικών κινητοποιήσεων παραμένουν κυρίαρχες, η ενσωμάτωση κοινωνικών και οικολογικών ανησυχιών στις ατζέντες των συνδικάτων μπορεί να αποδειχθεί κρίσιμη για την αντιμετώπιση του σύνθετου και εξελισσόμενου τοπίου των εργατικών δικαιωμάτων και των συμφερόντων στη σύγχρονη οικονομία. Αυτή η προσέγγιση μπορεί να επαναπροσδιορίσει τον ρόλο των συνδικάτων και των εργατικών οργανώσεων, με αποτέλεσμα την προώθηση όχι μόνο των συμφερόντων των μελών τους αλλά και του ευρύτερου κοινωνικού καλού.

## 4. Ποιοτικά ευρήματα

### 4.1. Κύρια προβλήματα και προκλήσεις στις συλλογικές διαπραγματεύσεις

Παρόλο που η Ιταλία είναι η χώρα με το υψηλότερο επίπεδο συλλογικών διαπραγματεύσεων στην Ευρώπη, υπάρχουν αρκετά προβλήματα που επηρεάζουν το καθεστώς των ιταλικών συλλογικών ρυθμίσεων και των εργασιακών συνθηκών, σύμφωνα με τους ερωτηθέντες μας. Η ανάλυση των συνεντεύξεων αναδεικνύει αρκετά βασικά ζητήματα:

1. Αντιπροσώπευση και αντιπροσωπευτικότητα: Υπάρχει μια έντονη συζήτηση σχετικά με το ποιες οργανώσεις θεωρούνται νόμιμες για να συμμετέχουν σε συλλογικές διαπραγματεύσεις. Τα μεγάλα συνδικάτα και οι οργανώσεις εργοδοτών υποστηρίζουν την αναγκαιότητα της κρατικής παρέμβασης ώστε να καθορίσει σαφή κριτήρια συμμετοχής στις διαπραγματεύσεις, ενώ τα συνδικάτα βάσης αντιτίθενται σε τέτοιες παρεμβάσεις. Τα συνομοσπονδιακά συνδικάτα όπως η CGIL και η UIL, ασκούν κριτική στον κατακερματισμό των συλλογικών διαπραγματεύσεων και στην παρουσία των λεγόμενων «πειρατικών συνδικάτων», τα οποία, όπως υποστηρίζουν, μπορούν να οδηγήσουν σε συμβάσεις με υποδεέστερο περιεχόμενο και όρους για τους εργαζόμενους και έτσι, να υπονομεύσουν τα δικαιώματά τους. Τα συνδικάτα βάσης, ωστόσο, ισχυρίζονται ότι αυτή η κριτική είναι μια στρατηγική κίνηση προκειμένου να αποκλειστούν συνδικάτα που έχουν επιρροή μεταξύ των εργαζομένων και υιοθετούν μια πιο συγκρουσιακή προσέγγιση.

2. Κατώτατος μισθός: Η απουσία ενός θεσμικά κατοχυρωμένου κατώτατου μισθού στην Ιταλία έχει γίνει επίμαχο ζήτημα, με τα περισσότερα συνδικάτα να υποστηρίζουν την θέσπισή του. Η USB, ειδικότερα, έχει οργανώσει καμπάνιες για κατώτατο μισθό 10 €/ώρα, ενώ η CGIL και η UIL έχουν διεκδικήσει ένα ύψος 9 €/ώρα, αν και με λιγότερο ενθουσιασμό. Οι εργοδοτικές οργανώσεις και η UGL αντιτίθενται σε έναν νόμιμο κατώτατο μισθό, υποστηρίζοντας ότι οι συλλογικές συμβάσεις ήδη υπερβαίνουν αυτό το όριο και ότι η βελτίωση των εργασιακών συνθηκών πρέπει να επικεντρωθεί στην επέκταση της κάλυψης των συλλογικών διαπραγματεύσεων παρά στην θέσπιση ενός κατώτατου μισθού.

3. Άλλες προκλήσεις στις συλλογικές διαπραγματεύσεις: Η έκθεση αναδεικνύει επίσης άλλα προβλήματα όπως η συμπίεση των μισθών προς τα κάτω, οι μεγάλοι χρόνοι που απαιτούνται για την ανανέωση των συμβάσεων, οι διαφοροποιήσεις στις μορφές εργασίας σε όλη τη χώρα και η ανάγκη επέκτασης των συλλογικών διαπραγματεύσεων σε νέους και επισφαλείς κλάδους εργασίας. Δίνεται επίσης έμφαση στην ανάγκη για καινοτομία και ανάπτυξη ανθρώπινων πόρων στην ιταλική αγορά εργασίας, με στόχο τη βελτίωση της παραγωγικότητας και της ανταγωνιστικότητας.



## 4.2. Τα κίνητρα των κοινωνικών εταίρων για τη συμμετοχή στις συλλογικές διαπραγματεύσεις

Όλοι οι κοινωνικοί εταίροι θεωρούν ότι η συλλογική διαπραγμάτευση είναι ένα αναγκαίο -ενδεχομένως και το καλύτερο- εργαλείο για τη ρύθμιση των συνθηκών εργασίας, τόσο που ακόμη και τα αποκλεισμένα συνδικάτα προσπαθούν να αναγνωριστούν ως επίσημοι εταίροι στο τραπέζι των διαπραγματεύσεων με στόχο την υπογραφή ΣΣΕ. Σε κάθε περίπτωση, σύμφωνα με την άποψη διαφόρων κοινωνικών εταίρων, τα μοντέλα και οι φορείς που πρέπει να εμπλέκονται στις συλλογικές συμφωνίες διαφέρουν.

Στο ιταλικό καθεστώς εργασιακών σχέσεων, τα συνδικάτα και οι οργανώσεις εργοδοτών βρίσκονται στο επίκεντρο της διαδικασίας συλλογικής διαπραγμάτευσης, ενώ οι άλλοι φορείς σπάνια συμμετέχουν στις διαπραγματεύσεις. Η εδραίωση ενός διμερούς μοντέλου διαπραγμάτευσης είναι ο στόχος των εργοδοτικών οργανώσεων (π.χ. Federmeccanica, Ebret), οι οποίες θεωρούν αυτό το είδος διαπραγματεύσεων ως θετικό για τις επιχειρήσεις και τους εργαζόμενους. Οι ίδιοι θεσμικοί παράγοντες στο εργασιακό πεδίο αναγνωρίζουν την κεντρικότητα αυτού του μοντέλου, στο οποίο το Κράτος φαίνεται να παίζει έναν περιθωριακό ρόλο, αλλά επισημαίνουν επίσης τους πιθανούς κινδύνους:

«Η διαπραγμάτευση είναι το προϊόν μιας αντιπαράθεσης μεταξύ δύο ιδιωτικών μερών. Το καθένα με τις δικές του ικανότητες πειθούς και τα δικά του διαπραγματευτικά όπλα έναντι του άλλου. Συνεπώς, τα αποτελέσματα αυτής της διαπραγμάτευσης μπορούν να αποτελέσουν αντικείμενο ενός συμβιβασμού, στον οποίο τα μέρη πρέπει αμοιβαίως να παραχωρήσουν κάτι. Αλλά καθώς δεν υπάρχει δημόσιος ρυθμιστής σε αυτόν τον τομέα προκειμένου να εγγυηθεί ορισμένες πτυχές της διαπραγμάτευσης, (η διαπραγμάτευση) παραμένει ένα εργαλείο εξ ολοκλήρου στα χέρια των ιδιωτικών οργανώσεων.» (Υπουργείο Εργασίας)

Από την άλλη πλευρά, τα συνδικάτα θα ήθελαν σε ορισμένες περιπτώσεις δημόσια παρέμβαση στο πεδίο των συλλογικών διαπραγματεύσεων, όπως για την θέσπιση ενός κατώτατου μισθού, όπως αναλύσαμε προηγουμένως.

Αυτό που αναδύεται με σαφήνεια είναι ότι η εξέλιξη των εργασιακών σχέσεων και των συλλογικών διαπραγματεύσεων είναι βαθιά συνδεδεμένη με τις σχέσεις εξουσίας. Ενώ στο παρελθόν οι εργοδοτικές οργανώσεις αναγκάζονταν να διαπραγματευτούν λόγω της δύναμης του εργατικού κινήματος, σήμερα οι ίδιες οργανώσεις έχουν στρατηγική θέση σε αυτή τη διαπραγμάτευση, και θέλουν να επιτύχουν τους στόχους τους εκμεταλλευόμενες αυτήν την προνομιούχα θέση:

«Είτε πρόκειται για την παγκοσμιοποίηση, είτε για το γεγονός ότι η σύγκρουση μεταξύ κεφαλαίου και εργασίας δεν είναι πλέον κεντρική, είτε για το γεγονός ότι το πλαίσιο έχει αλλάξει ριζικά, είτε για το γεγονός ότι πλέον η αγορά είναι που κυβερνά, έχουμε εισέλθει σε μια εντελώς διαφορετική φάση, όπου η ισορροπία δυνάμεων αλλάζει ριζικά, και συνεπώς οι διαπραγματεύσεις επίσης εξασθενούν. [...] Με βάση αυτή τη λογική, η Confindustria έχει επιλέξει να διατηρήσει αυτή τη σχέση με τους αντίπαλους της στο πεδίο, επειδή είναι πιο δυναμική, πιο άμεση, πιο κοντά στα προβλήματα που υπάρχουν, και προκειμένου να αποφύγει να βρίσκεται σε μια ζούγκλα που κανείς δεν μπορεί να ελέγξει ή, χειρότερα, σε μια κατάσταση όπου ουσιαστικά βρίσκεται στο έλεος του τι αποφασίζει ο νομοθέτης.» (Confindustria)

Συνολικά, ενώ όλοι οι κοινωνικοί φορείς συμμερίζονται τη σημασία της ρύθμισης της εργασίας μέσω των συλλογικών διαπραγματεύσεων, οι στόχοι και οι μέθοδοι που ο κάθε φορέας θέτει για τον εαυτό του, εξαρτώνται από την ταυτότητα, τις απόψεις και τις στρατηγικές του. Επιπλέον, οι σχέσεις εξουσίας μεταξύ των μερών φαίνεται να είναι η πιο σημαντική μεταβλητή στον καθορισμό του αποτελέσματος των συλλογικών διαπραγματεύσεων.

### 4.3. Απόψεις για τις συλλογικές διαπραγματεύσεις από άλλους φορείς

Μεταξύ των άλλων φορέων που συμμετείχαν στην έρευνά μας, υπάρχει απόλυτη συμφωνία για τη σημασία της συλλογικής διαπραγμάτευσης ως εργαλείο, και το ζήτημα της αντιπροσωπευτικότητας αναδεικνύεται από αυτούς (ιστορικά κοντά στην CGIL) ως πρόβλημα:

«Το γεγονός ότι δεν υπάρχει ακόμη νόμος για την αντιπροσωπευτικότητα των συνδικάτων σε αυτή τη χώρα είναι πρόβλημα, διότι υπάρχουν συνδικάτα που συνολικά αντιπροσωπεύουν σχεδόν 10 εκατομμύρια άνδρες και γυναίκες εργαζόμενους, τα οποία μετράνε τόσο όσο εκείνα που αριθμούν 50.000, όταν πηγαίνουν καλά.» (ARCI)

Επίσης για το Δημοκρατικό Κόμμα (PD), η μέθοδος επιλογής για τον καθορισμό των συμμετεχόντων που μπορούν να συμμετέχουν στις συλλογικές διαπραγματεύσεις έχει σημασία. Αυτό εγείρει το θεμελιώδες ερώτημα για το ποιος πρέπει να εξουσιοδοτηθεί για να αντιπροσωπεύει τους εργαζόμενους. Το PD αναγνωρίζει τη στρατηγική σημασία των συλλογικών και εθνικών διαπραγματεύσεων:

«Η μέθοδος των συλλογικών συμφωνιών είναι σίγουρα χρήσιμη για τη χώρα μας. [...] σημαντικές συλλογικές συμφωνίες έχουν γίνει, για παράδειγμα, όσον αφορά την προστασία των εργαζομένων κατά την περίοδο του COVID. Αυτές οι συμφωνίες, μερικές φορές με τη συμμετοχή της κυβέρνησης ως τρίτου μέρους, επέτρεψαν τη διασφάλιση των διαδικασιών, ακόμη και πριν από την καθιέρωση πιο δομημένων πρωτοκόλλων.» (Δημοκρατικό Κόμμα)

Αλλά «αντιμετωπίζουμε την ταυτόχρονη έλλειψη ενός πλαισίου αναφοράς, τόσο από άποψη κανονισμών όσο και από άποψη πιο γενικών συμφωνιών που να αφορούν το ζήτημα της αντιπροσωπευτικότητας.» (Δημοκρατικό Κόμμα)

Σε συγκεκριμένες καμπάνιες, όπως αυτή για τον κατώτατο μισθό, κάποιοι από αυτούς τους φορείς ένωσαν τις δυνάμεις τους, απαιτώντας την εισαγωγή μέτρων που θα βελτιώναν τις συλλογικές διαπραγματεύσεις.

### 4.4. Πώς επιτυγχάνονται οι συλλογικές συμφωνίες

Τα συνδικάτα χρησιμοποιούν κυρίως δύο στρατηγικές για τη διαπραγμάτευση συλλογικών συμφωνιών: κοινωνικό διάλογο και κινητοποιήσεις. Η κύρια διαφοροποίηση που αφορά τις πρακτικές σχετίζεται με το είδος του συνδικάτου, την πολιτική του κουλτούρα και τη στρατηγική του θέση εντός του καθεστώτος εργασιακών σχέσεων. Στην πραγματικότητα, το προηγούμενο ζήτημα της αντιπροσωπευτικότητας επηρεάζει τα μοτίβα αλληλεπίδρασης μεταξύ συνδικάτων και εργοδοτικών οργανώσεων: ενώ τα συνομοσπονδιακά συνδικάτα έχουν προνομιούχο χώρο για την οργάνωση διαπραγματεύσεων, τα συνδικάτα βάσης αποκλείονται από αυτές τις διαπραγματεύσεις και, ως εκ τούτου, καταφεύγουν στις κινητοποιήσεις για να ξεκινήσουν μια διαπραγμάτευση που στοχεύει στο άνοιγμα των δευτεροβάθμιων συλλογικών διαπραγματεύσεων.

Συνολικά, η CGIL, η UIL και η UGL αναφέρουν σχετικά θετικά αποτελέσματα κοινωνικού διαλόγου με τις εργοδοτικές οργανώσεις σε διαφορετικούς κλάδους και σε συγκεκριμένες συνθήκες, όπως αυτή της πανδημίας:

«Στη φάση της πανδημίας, οι τριμερείς σχέσεις ήταν καρποφόρες και κατέληξαν στην αναστολή των απολύσεων, σε μια σημαντική και αποφασιστική συμμετοχή στην κατάρτιση τριμερών πρωτοκόλλων που αφορούν την οργάνωση της εργασίας και της παραγωγής, την εφαρμογή της τηλεργασίας, τις ασφαλείς συνθήκες εργασίας, κ.λπ.» (CGIL)

Σε κάθε περίπτωση, ο κοινωνικός διάλογος δεν αποδεικνύεται πάντα επαρκής, και ο ρόλος των συγκρούσεων και ειδικότερα της απεργίας, αναγνωρίζεται ως κεντρικός από τις ίδιες τις οργανώσεις:

«Πρέπει να επαναφέρουμε τις κινητοποιήσεις στο πεδίο μιας αντιπαράθεσης δεδομένου ότι, λόγω των βολонταριστικών δυναμικών του τριμερούς κοινωνικού διαλόγου, αυτός δεν αποδείχθηκε τα τελευταία χρόνια ικανός να εγγυηθεί την έγκαιρη ανανέωση των συμβάσεων και των μισθών σε αντιστοιχία με το ευρωπαϊκό επίπεδο.» (CGIL)

Από την άλλη πλευρά, όπως αναφέρθηκε παραπάνω, τα συνδικάτα βάσης- λόγω της περιθωριακής τους θέσης στις εργασιακές σχέσεις - προτιμούν ένα πιο ριζοσπαστικό ρεπερτόριο δράσης. Δεδομένης της εγγενούς ασύμμετρης φύσης των εργασιακών σχέσεων, η σύγκρουση θεωρείται κεντρική για την ανατροπή των υφιστάμενων σχέσεων εξουσίας μεταξύ των εργοδοτικών οργανώσεων και των εργαζομένων. Υπό αυτή την έννοια, οι απεργίες μεγάλης κλίμακας, τα μπλόκα, οι αποκλεισμοί εμπορευματικής δραστηριότητας, είναι μορφές αγώνα που αναγνωρίζονται όχι μόνο ως αναγκαίες αλλά και απαντώνται αρκετά συχνά στο ρεπερτόριο των συνδικάτων βάσης, τα οποία - μέσω αυτού του ρεπερτορίου - πέτυχαν σημαντικά αποτελέσματα σε ό,τι αφορά τις δευτεροβάθμιες συλλογικές συμφωνίες.

«Αυτό που πρέπει να κάνουμε είναι να συγκρουστούμε. Το USB, τα συγκρουσιακά συνδικάτα, καταφέρνουν με κάποιον τρόπο να αλληλεπιδρούν όταν, στο πλαίσιο των σχέσεων εξουσίας που εδραιώνονται στις αποθήκες εμπορευμάτων και στις εφοδιαστικές αλυσίδες, συνδυάζουν συγκρούσεις, απεργίες, μπλόκα στην κυκλοφορία των εμπορευμάτων και όλες εκείνες τις δημιουργικές μορφές που οι φορτωτές και οι κούριερ έχουν αναπτύξει τα τελευταία χρόνια, ανανεώνοντας έτσι λίγο την δημιουργικότητα του εργατικού κινήματος, η οποία ως τώρα ήταν τυπική των μεταλλεργατών. Δεν υπάρχει ηθική κρίση, οι εργοδότες δεν είναι καλοί ή κακοί, οι εργοδότες είναι εργοδότες. Κάνουμε απεργία ενάντια στους επαγγελματίες του κέρδους [...] είτε κερδίζουν αυτοί είτε κερδίζουμε εμείς.» (USB)

«Η απεργία βασίζεται επίσης στις πικέτες που μπλοκάρουν την κυκλοφορία ανθρώπων και αγαθών, και αν κάνεις πικέτες, αν κάνεις τους παραδοσιακές αγώνες, που άλλοι, όπως η CGIL και η CISL δεν κάνουν πλέον, πετυχαίνεις αμέσως αποτελέσματα [...] σε σύντομο χρόνο ο εργοδότης αναγκάζεται να διαπραγματευτεί μαζί μας για να μην χάσει στην αγορά από άποψη ανταγωνισμού.» (SI.Cobas)

Για να αλλάξουν τις δυναμικές εξουσίας, μερικές φορές αυτά τα συνδικάτα βάσης συμμετέχουν σε διαδικασίες οικοδόμησης συμμαχιών που οδήγησαν σε σημαντικά αποτελέσματα (βλ. Χάρτης Επιτυχών Συλλογικών Διαπραγματεύσεων). Ωστόσο, αυτή η προσέγγιση δεν είναι καθολικά αποδεκτή εντός των συνδικάτων, με μερικούς να τη θεωρούν αναποτελεσματική για την πραγματική διαπραγμάτευση.

## 5. Σύνοψη

### **5.2. Οι αρνητικοί και θετικοί παράγοντες για τις συλλογικές διαπραγματεύσεις και οι επιτυχημένοι μηχανισμοί για τη βελτίωση των συλλογικών διαπραγματεύσεων**

Τα συνδικάτα στην Ιταλία ωφελούνται από ένα συγκριτικά σταθερό και ευρύ σύστημα συλλογικών διαπραγματεύσεων, με υψηλό ποσοστό κάλυψης από συλλογικές συμβάσεις.

Ωστόσο, ένας αρνητικός παράγοντας που επηρεάζει τις συλλογικές διαπραγματεύσεις, όπως τονίζουν σχεδόν όλοι οι εκπρόσωποι των συνδικάτων, σχετίζεται με τη διαδικασία της παγκοσμιοποίησης. Αυτή η διαδικασία έχει οδηγήσει στη μείωση της δύναμης των εργατικών ενώσεων και στην αύξηση της διαπραγματευτικής δύναμης των επιχειρήσεων. Οι εκπρόσωποι των συνδικάτων επισημαίνουν τη σταδιακή μείωση των δικαιωμάτων και των μισθών των εργαζομένων με την πάροδο του χρόνου, λόγω αυτών των τάσεων.

Είναι αξιοσημείωτο ότι ακόμα και ορισμένοι εκπρόσωποι των εργοδοτικών επιχειρηματικών

ενώσεων και άλλων οργανώσεων της κοινωνίας των πολιτών αναγνωρίζουν αυτή τη διαδικασία:

«Είτε πρόκειται για την παγκοσμιοποίηση, είτε για το γεγονός ότι η σύγκρουση μεταξύ κεφαλαίου και εργασίας δεν είναι πλέον κεντρική, είτε για το μεταβαλλόμενο πλαίσιο, είτε για το γεγονός ότι τώρα η αγορά έχει τον πρωταρχικό ρόλο, σε κάθε περίπτωση έχουμε εισέλθει σε μια εντελώς διαφορετική φάση, όπου η ισορροπία των δυνάμεων αλλάζει δραστικά, αποδυναμώνοντας έτσι τις διαπραγματεύσεις» (Confindustria).

«Οι συνθήκες εργασίας έχουν επιδεινωθεί σημαντικά, με την αύξηση της εργασιακής αβεβαιότητας και τον πολλαπλασιασμό των μορφών των συμβάσεων. Αυτή η επιδείνωση έχει να κάνει με την συνολική αποδυνάμωση του εργατικού δυναμικού.» (Arci).

Όλα τα συνδικάτα, εκτός από την CISL, συμφωνούν ότι η θέσμιση ενός κατώτατου μισθού θα τα βοηθούσε να ενισχύσουν ουσιαστικά τα κέρδη τους στις συλλογικές διαπραγματεύσεις.

Η δυνατότητα των επιχειρήσεων να αποχωρούν από τις εγχώριες αγορές εξασθενίζει επίσης την αντιπροσωπευτική δύναμη των ομάδων επιχειρηματικών συμφερόντων και των κύριων ομοσπονδιών τους, όπως οι Confcommercio, Confindustria και CNA. Ενώ οι ομοσπονδίες των ομάδων επιχειρηματικών συμφερόντων μπορεί να έχουν επιρροή στο περιεχόμενο των συλλογικών συμφωνιών, υπάρχει μια κοινή παραδοχή μεταξύ όλων των φορέων όσον αφορά την αποδυνάμωση ολόκληρου του συστήματος εκπροσώπησης συμφερόντων στην Ιταλία, όπως και αλλού.

Ένα άλλο ζήτημα που θεωρείται θετικό από ορισμένες οργανώσεις που είναι εδραιωμένες στο πεδίο και αρνητικό από τα συνδικάτα βάσης, είναι το σύστημα αντιπροσώπησης στις συλλογικές διαπραγματεύσεις. Υπάρχει διάσταση απόψεων σε σημαντικό βαθμό για το ποιες οργανώσεις θεωρούνται νόμιμες για συμμετοχή στις συλλογικές διαπραγματεύσεις.

Τα μεγάλα συνδικάτα και οι εργοδοτικές οργανώσεις υποστηρίζουν την κρατική παρέμβαση για τον καθορισμό σαφών κριτηρίων συμμετοχής. Αντίθετα, τα συνδικάτα βάσης αντιτίθενται σε τέτοιες παρεμβάσεις. Τα συνομοσπονδιακά συνδικάτα όπως η CGIL και η UIL ασκούν κριτική στον κατακερματισμό των συλλογικών διαπραγματεύσεων και στην παρουσία των λεγόμενων «πειρατικών συνδικάτων.» Υποστηρίζουν ότι αυτά τα συνδικάτα μπορούν να οδηγήσουν σε συμβάσεις με υποδεέστερους όρους για τους εργαζόμενους και έτσι και να υπονομεύσουν τα δικαιώματά τους.

Από την άλλη πλευρά, τα συνδικάτα βάσης ισχυρίζονται ότι αυτή η κριτική είναι μια στρατηγική κίνηση με στόχο τον αποκλεισμό συνδικάτων που είναι δημοφιλή μεταξύ των εργαζομένων και έχουν πιο αντιπαραθετική προσέγγιση.

Όπως έχουμε δει ως τώρα, η διαμαρτυρία/κινητοποίηση είναι ένα εργαλείο που χρησιμοποιούν τα συνδικάτα για να αντιμετωπίσουν τα προβλήματα των συλλογικών διαπραγματεύσεων: τα κυρίαρχα συνδικάτα χρησιμοποιούν τη διαμαρτυρία ως «μαστίγιο» προκειμένου να ενισχύσουν τη νομιμότητά τους στην κοινωνία των πολιτών, να διαπραγματευτούν το περιεχόμενο των συλλογικών συμφωνιών, ειδικά όταν οι αντίπαλοί τους καθυστερούν την ανανέωσή των συμφωνιών, και να αντιταχθούν στις κυβερνητικές πολιτικές που θεωρούν ότι έχουν αρνητική επίδραση στα μέλη τους. Τα συνδικάτα βάσης χρησιμοποιούν τις κινητοποιήσεις για να αυξήσουν τον αριθμό μελών τους, με στόχο να συμπεριλάβουν τους λεγόμενους εργαζόμενους «απ'έξω» και να υποστηρίξουν τα αιτήματά τους, έτσι ώστε στη συνέχεια να αντισταθμίσουν την έλλειψη θεσμικής ισχύος στη διαδικασία διαπραγμάτευσης.

Σε τρεις επιτυχημένες περιπτώσεις συλλογικών συμβάσεων, η κινητοποίηση διαμαρτυρίας έπαιξε καθοριστικό ρόλο: στην καμπάνια της GKN που αναφέρθηκε προηγουμένως, στην σύναψη συλλογικής σύμβασης για τους «διανομείς/οδηγούς δικύκλου» και στην ανανέωση της συλλογικής σύμβασης στον κλάδο του εφοδιασμού και των μεταφορών.

Τελικά, τόσο τα συνδικάτα όσο και οι κοινωνικοί τους εταίροι συμφωνούν για την αναγκαιότητα κρατικής παρέμβασης που θα υποχρεώνει τις εταιρείες να εφαρμόζουν τη συλλογική σύμβαση που έχει επιτευχθεί στον κλάδο τους.

## 1. Οι συλλογικές διαπραγματεύσεις στη Ρουμανία

Στη Ρουμανία, η εξέλιξη των συλλογικών διαπραγματεύσεων με την πάροδο του χρόνου υφίσταται έναν σημαντικό μετασχηματισμό, που χαρακτηρίζεται από τη μετάβαση από ένα ισχυρό σύστημα με υψηλή συνδικαλιστική πυκνότητα σε ένα πιο κατακερματισμένο και αποκεντρωμένο σύστημα. Κατά τις αρχές της δεκαετίας του 1990, η Ρουμανία διέθετε μια συνδικαλιστική πυκνότητα περίπου 80%, η οποία ήταν ενδεικτική ενός ισχυρού τοπίου συλλογικών διαπραγματεύσεων. Αυτή η περίοδος χαρακτηρίστηκε από μια συγκεντρωτική προσέγγιση στις συλλογικές διαπραγματεύσεις, κυρίως σε κλαδικό επίπεδο, η οποία εξασφάλιζε ευρεία κάλυψη και ομοιομορφία στους εργασιακούς όρους μεταξύ διάφορων κλάδων.

Ωστόσο, τα επόμενα χρόνια παρατηρήθηκε μια σταδιακή μείωση της συνδικαλιστικής πυκνότητας, φθάνοντας περίπου στο 23% σήμερα. Αυτή η μείωση μπορεί να αποδοθεί σε διάφορους παράγοντες, συμπεριλαμβανομένης της οικονομικής αναδιάρθρωσης μετά την πτώση του κομμουνισμού, της επέκτασης της άτυπης οικονομίας, καθώς και των νομοθετικών αλλαγών που αποδυνάμωσαν το σύστημα συλλογικών διαπραγματεύσεων. Σημαντικό είναι ότι η νομική υποχρέωση για κλαδικές συλλογικές διαπραγματεύσεις, παρά την ύπαρξή της, σπάνια μεταφράζεται σε πραγματικές συμφωνίες, γεγονός που υποδεικνύει ένα σημαντικό κενό μεταξύ πολιτικής και πρακτικής.

Καθώς η έμφαση άρχισε σταδιακά να δίνεται στις διαπραγματεύσεις σε επιχειρησιακό επίπεδο, το τοπίο των συλλογικών διαπραγματεύσεων στη Ρουμανία υπέστη περαιτέρω μεταβολές. Αυτή η μετάβαση χαρακτηρίστηκε από μείωση της κάλυψης των συλλογικών συμφωνιών για το ύψος των μισθών. Το 2019, το ποσοστό κάλυψης ήταν 48% και σημείωσε απότομη πτώση περίπου στο 32% το 2020. Αυτή η μείωση της κάλυψης αναδεικνύουν τις προκλήσεις που αντιμετωπίζουν οι συλλογικές διαπραγματεύσεις στη Ρουμανία, συμπεριλαμβανομένου του κατακερματισμού των επιπέδων διαπραγμάτευσης, της μείωσης της επιρροής των συνδικάτων και των ευρύτερων αλλαγών στην αγορά εργασίας.

Αυτές οι εξελίξεις υπογραμμίζουν τις σύνθετες δυναμικές που καθορίζουν το ρουμανικό σύστημα συλλογικών διαπραγματεύσεων. Η απομάκρυνση από μια συγκεντρωτική, κλαδική προσέγγιση στις διαπραγματεύσεις προς ένα πιο αποκεντρωμένο πλαίσιο διαπραγματεύσεων σε επιχειρησιακό επίπεδο, έχει επιπτώσεις για την κάλυψη των συλλογικών διαπραγματεύσεων και συνολικά, για την αγορά εργασίας. Αυτή η εξέλιξη αντικατοπτρίζει ευρύτερες τάσεις στις εργασιακές σχέσεις, υποδεικνύοντας την ανάγκη για προσαρμοστικές στρατηγικές με στόχο ενίσχυση της αποτελεσματικότητας των συλλογικών διαπραγματεύσεων, ώστε να ικανοποιηθούν οι ανάγκες των εργαζομένων και των εργοδοτών.

## 2. Πόροι ισχύος των συνδικάτων της Ρουμανίας

### 2.1. Δομική ισχύς

Οι πολιτικές και οικονομικές συνθήκες που καθορίζουν τους πόρους ισχύος της οργανωμένης εργασίας στη Ρουμανία έχουν αλλάξει σημαντικά, ειδικά μετά την πτώση του κομμουνιστικού καθεστώτος το 1989. Η σχέση μεταξύ πολιτικών κομμάτων και συνδικάτων, παράλληλα με τις αλλαγές οικονομικού παραδείγματος, έχουν διαδραματίσει κρίσιμο ρόλο στην διαμόρφωση του τοπίου της εργατικής δύναμης.

Στην μετα-σοσιαλιστική περίοδο, τα συνδικάτα έπαιξαν κεντρικό ρόλο στην μετάβαση από κρατικά ελεγχόμενες οντότητες στη δημιουργία μηχανισμών για την εκπροσώπηση των συμφερόντων των εργαζόμενων. Αυτή η περίοδος χαρακτηρίστηκε από υψηλό επίπεδο ακτιβιστικών δράσεων, με τα συνδικάτα να οργανώνουν σημαντικές κινητοποιήσεις για να αποκτήσουν επιρροή στο νέο τοπίο της εργασίας. Ωστόσο, η μετάβαση έφερε επίσης προκλήσεις, όπως την ιδιωτικοποίηση κρατικών εργοστασίων και μια σταδιακή μετάβαση από μια βιομηχανική οικονομία σε μια οικονομία βασισμένη στις υπηρεσίες, ευθυγραμμίζοντας έτσι τη Ρουμανία με το ευρύτερο μοντέλο της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Αυτές οι αλλαγές έχουν επηρεάσει τις κλαδικές διαπραγματεύσεις και, κατά επέκταση, τη δυναμική ισχύος μεταξύ εργαζομένων και εργοδοτών.

Η πολιτική συμμετοχή χαρακτηρίζεται από σύνθετες προκλήσεις για τα ρουμανικά συνδικάτα. Ενώ οι νομικές διατάξεις φαινομενικά εμποδίζουν τα συνδικάτα από την εμπλοκή σε πολιτικές δραστηριότητες, έχουν υπάρξει περιπτώσεις συνεργασίας μεταξύ συνδικάτων και πολιτικών κομμάτων. Τέτοιες σχέσεις ήταν σε ορισμένες περιπτώσεις στρατηγικού χαρακτήρα, με στόχο την εξασφάλιση ευνοϊκών εργατικών νόμων ή εκλογικής υποστήριξης. Ωστόσο, έχουν επίσης μπει στο στόχαστρο της κριτικής από τα μέλη των συνδικάτων που αντιλαμβάνονται αυτή την πολιτική εμπλοκή ως προδοσία του κύριου ρόλου που πρέπει να έχουν τα συνδικάτα ως φορείς εκπροσώπησης των συμφερόντων των εργαζομένων.

Η αποτελεσματικότητα του κοινωνικού διαλόγου στη Ρουμανία έχει υπάρξει αντικείμενο συζήτησης για χρόνια, συχνά περιγραφόμενη ως άκαμπτη και αναποτελεσματική τόσο σε εθνικό επίπεδο όσο και στις διεθνείς αξιολογήσεις. Οι νομοθετικές αλλαγές και η δομή του συστήματος εργασιακών σχέσεων έχουν συμβάλει σε αυτή την αναποτελεσματικότητα. Σημειωτέον, η αναδιάρθρωση του κοινωνικού διαλόγου το 2011 και οι συνεχείς επιπτώσεις αυτών των αλλαγών έχουν μειώσει σημαντικά την κάλυψη των συλλογικών διαπραγματεύσεων σε κλαδικό επίπεδο, ενώ οι συλλογικές διαπραγματεύσεις σε επιχειρησιακό επίπεδο δεν έχουν επιτύχει τα επιθυμητά αποτελέσματα. Αυτή η αναποτελεσματικότητα επιδεινώνεται από την απουσία κουλτούρας κοινωνικού διαλόγου, την έλλειψη σαφών εθνικών στόχων για την υποστήριξη του κοινωνικού διαλόγου σε όλα τα επίπεδα, καθώς και τα νομικά εμπόδια για την ίδρυση συνδικάτων και την επίτευξη αντιπροσωπευτικότητας.

Ένα σημαντικό ζήτημα είναι η απουσία αντιπροσωπευτικών κοινωνικών εταίρων σε διάφορους κλάδους, γεγονός που παρεμποδίζει τον αποτελεσματικό κοινωνικό διάλογο και τις συλλογικές διαπραγματεύσεις. Αυτή η κατάσταση είναι ενδεικτική των ευρύτερων προκλήσεων που αντιμετωπίζει το εργατικό κίνημα στη Ρουμανία, όπου οι πόροι ισχύος της εργασίας, καθοριζόμενοι από δομικές, πολιτικές και οικονομικές συνθήκες, περιορίζονται από νομοθετικές αλλαγές, οικονομικό κατακερματισμό και τον νεοφιλελεύθερο μετασχηματισμό της οικονομίας.

## 2.2. Οργανωτική ισχύς

Η οργανωτική ισχύς των συνδικάτων στη Ρουμανία διαμορφώνεται από σύνθετους παράγοντες και αλλαγές. Αρχικά, μετά την πτώση του κομμουνισμού το 1989, στη χώρα σημειώθηκε μια σημαντική αύξηση των συνδικάτων, γεγονός που αντανάκλούσε μια έκρηξη στα επίπεδα οργανωτικής ισχύος. Τα πρώτα ελεύθερα και ανεξάρτητα συνδικάτα εμφανίστηκαν το 1990, συμβολίζοντας μια νέα μορφή ελευθερίας και αυτονομίας από τον κρατικό έλεγχο, ο οποίος χαρακτήριζε την εποχή του κομμουνισμού.

Η πυκνότητα των συνδικάτων έφτασε στο αποκορύφωμά της στις αρχές της δεκαετίας του 1990, φτάνοντας περίπου στο 80% του εργατικού δυναμικού. Η υψηλή συνδικαλιστική πυκνότητα συνδέθηκε με μια ισχυρή οργανωτική βάση για τις δυνάμεις της εργασίας, εξασφαλίζοντας στα συνδικάτα σημαντική διαπραγματευτική ισχύ και επιρροή. Ωστόσο, τα επόμενα χρόνια παρατηρήθηκε σταδιακή μείωση της συνδικαλιστικής συμμετοχής. Μέχρι το 2021, η συνδικαλιστική συμμετοχή είχε μειωθεί σε περίπου 1,5 εκατομμύρια, που αντιπροσωπεύει περίπου το 20% του συνολικού εργατικού δυναμικού. Αυτή η μείωση σε σχέση

με την κορύφωση των αρχών της δεκαετίας του 1990 μπορεί να αποδοθεί σε διάφορους παράγοντες, συμπεριλαμβανομένων των επιπτώσεων των οικονομικών μεταρρυθμίσεων, της ανάπτυξης της άτυπης οικονομίας και των προκλήσεων που εμφανίστηκαν για το σύστημα συλλογικών διαπραγματεύσεων.

Παρά τη μείωση της συνδικαλιστικής πυκνότητας, το συνδικαλιστικό σύστημα της Ρουμανίας παραμένει σχετικά ισχυρό σε σύγκριση με άλλες χώρες της Κεντρικής και Ανατολικής Ευρώπης, με την πυκνότητα συνδικάτων να κυμαίνεται ακόμα μεταξύ 20 και 25 % του εργατικού δυναμικού. Το οργανωτικό τοπίο των συνδικάτων στη Ρουμανία χαρακτηρίζεται σήμερα από την παρουσία πέντε κύριων συνομοσπονδιών: CNSLR-Frăția, BNS, CNS Cartel Alfa, CSDR και CSN Meridian, καθμία με παρόμοιο αριθμό μελών και ένα εύρος συνδεδεμένων ομοσπονδιών. Περίπου 1,3 εκατομμύρια άτομα συμμετέχουν σε αυτά τα συνδικάτα, ένας αριθμός που μπορεί να επιβεβαιωθεί από την υποχρέωση των συνομοσπονδιών να αναφέρουν τους αριθμούς μελών τους, προκειμένου να κατοχυρώσουν εθνική αντιπροσωπευτικότητα.

Το νομικό πλαίσιο που διέπει τα συνδικάτα και τις δραστηριότητές τους περιλαμβάνει το Ρουμανικό Σύνταγμα, τον Κώδικα Εργασίας και συγκεκριμένους νόμους για τον κοινωνικό διάλογο. Τα συνδικάτα έχουν την ευελιξία να ιδρύονται και να εγγράφονται σε μητρώα, καθώς και να συνδέονται πιθανώς με ομοσπονδίες και συνομοσπονδίες σε διάφορους κλάδους ή περιοχές. Αυτό το ρυθμιστικό περιβάλλον υποστηρίζει τη δομική οργάνωση και τις λειτουργικές δυνατότητες των συνδικάτων, επιτρέποντας ένα βαθμό προσαρμοστικότητας και ανθεκτικότητας απέναντι στις μεταβαλλόμενες δυναμικές της αγοράς εργασίας.

Παρά τα πολλά εμπόδια, τα συνδικάτα συνεχίζουν να υποστηρίζουν τα δικαιώματα των εργαζομένων και να μάχονται για καλύτερες συνθήκες εργασίας, παίζοντας έτσι σημαντικό ρόλο στην αγορά εργασίας της Ρουμανίας.

### **2.3. Θεσμική ισχύς**

Η θεσμική εξουσία των συνδικάτων στη Ρουμανία αντικατοπτρίζει τόσο την ιστορική εξέλιξη, όσο και τις πρόσφατες νομοθετικές αλλαγές που διαμορφώνουν το τοπίο των εργασιακών σχέσεων και των δραστηριοτήτων των συνδικάτων.

Το νομικό πλαίσιο της Ρουμανίας που διέπει τη λειτουργία των συνδικάτων και τις συλλογικές διαπραγματεύσεις έχει υποστεί σημαντικές αλλαγές, ιδίως με την υιοθέτηση του νέου Νόμου για τον Κοινωνικό Διάλογο (SDL 367/2022), ο οποίος αντικατέστησε την προηγούμενη ρύθμιση του Νόμου 62/2011 για τον κοινωνικό διάλογο. Αυτός ο νέος νόμος έχει φέρει αρκετές θεμελιώδεις αλλαγές, με στόχο τη διευκόλυνση μιας πιο αποτελεσματικής διαδικασίας συλλογικών διαπραγματεύσεων. Έχει μειώσει το όριο αντιπροσωπευτικότητας που απαιτείται για να θεωρείται ένα συνδικάτο αντιπροσωπευτικό, επιτρέποντας σε ένα συνδικάτο να θεωρείται αντιπροσωπευτικό εάν περιλαμβάνει τουλάχιστον το 35% των υπαλλήλων που εργάζονται νόμιμα στην επιχείρηση, σε σύγκριση με το προηγούμενο όριο του 50%+1. Επιπλέον, οι όροι για τη ίδρυση ενός συνδικάτου έχουν γίνει πιο ευέλικτοι, και ο νόμος επεκτείνει τη δυνατότητα συνδικαλιστικής συμμετοχής σε άνεργους ή αυτοαπασχολούμενους εργαζομένους, αν και αυτοί δεν λαμβάνονται υπόψιν για τον καθορισμό της αντιπροσωπευτικότητας των συνδικάτων.

Η διαδικασία συλλογικών διαπραγματεύσεων στη Ρουμανία είναι πλέον υποχρεωτική τόσο σε επιχειρησιακό επίπεδο, εάν η επιχείρηση έχει τουλάχιστον 10 υπαλλήλους, όσο και σε κλαδικό επίπεδο. Η διαδικασία διαπραγμάτευσης πρέπει να ολοκληρωθεί εντός 45 ημερολογιακών ημερών, εκτός εάν και τα δύο μέρη συμφωνήσουν σε παράταση. Αυτό αποτελεί μια κίνηση για την ενίσχυση της κάλυψης και της αποτελεσματικότητας των συλλογικών συμφωνιών σε διάφορους κλάδους και επιχειρήσεις. Παρά αυτές τις ρυθμιστικές αλλαγές, οι κλαδικές συλλογικές διαπραγματεύσεις στην πράξη διακρίνονται από πολύ λίγες συμφωνίες, γεγονός που υποδεικνύει μια απόκλιση μεταξύ του νομικού πλαισίου και της εφαρμογής του.

Οι θεσμοί κοινωνικού διαλόγου, συμπεριλαμβανομένων των διμερών και τριμερών διαλόγων, έχουν αναθεωρηθεί και στοχεύουν στη δημιουργία ενός εποικοδομητικού περιβάλλοντος για τις εργασιακές σχέσεις. Ο διμερής κοινωνικός διάλογος θεωρείται αυτόνομος διάλογος χωρίς την εμπλοκή της κυβέρνησης, ο οποίος εστιάζει στις υποχρεωτικές συλλογικές διαπραγματεύσεις ή στις διαβουλεύσεις μεταξύ κυβέρνησης, συνδικάτων και εργοδοτών πάνω σε οικονομικά και κοινωνικά ζητήματα. Το Υπουργείο Εργασίας περιγράφει τις δομές τριμερούς κοινωνικού διαλόγου ως διαβουλεύσεις και αμοιβαίες ανταλλαγές πληροφοριών σε διάφορα επίπεδα, με στόχο μια πιο προηγμένη μορφή διαπραγματεύσεων στην κατεύθυνση της κοινωνικής συνεργασίας.

Παρά τα προαναφερθέντα νομοθετικά και θεσμικά πλαίσια που αποσκοπούν στην υποστήριξη των δικαιωμάτων των εργαζομένων και των συλλογικών διαπραγματεύσεων, διάφορα προβλήματα παραμένουν. Η αποτελεσματικότητα του κοινωνικού διαλόγου στη Ρουμανία έχει τεθεί υπό αμφισβήτηση. Κριτικές κάνουν λόγο για την έλλειψη κουλτούρας κοινωνικού διαλόγου, την απουσία εθνικών στόχων για την υποστήριξη του διαλόγου και τα νομικά εμπόδια που καθιστούν δύσκολη τη δημιουργία συνδικάτων και την εμπλοκή σε κλαδικές συλλογικές διαπραγματεύσεις.

Ο νέος SDL 367/2022 προσφέρει ελπίδα για βελτιωμένο κοινωνικό διάλογο και συλλογικές διαπραγματεύσεις, αλλά η αποτελεσματικότητα αυτών των αλλαγών μένει να εκτιμηθεί, με τις πτυχές της να εξαρτώνται από την εφαρμογή και την ενεργή συμμετοχή όλων των κοινωνικών εταίρων.

## 2.4. Κοινωνική ισχύς

Η κοινωνική ισχύς των συνδικάτων στη Ρουμανία διακρίνεται από σύνθετες σχέσεις μεταξύ των συνδικάτων, άλλων οργανώσεων και πολιτικών κομμάτων. Τα συνδικάτα έχουν συμμετέχει σε διάφορες μορφές συμμαχιών και σχέσεων, προκειμένου να ενισχύσουν την επιρροή τους και να προωθήσουν τα συμφέροντά τους. Αυτές οι σχέσεις έχουν διαδραματίσει σημαντικό ρόλο στη διαμόρφωση της κοινωνικής ισχύος της οργανωμένης εργασίας και της ικανότητάς των συνδικάτων να διαπραγματεύονται πιο ευνοϊκές συνθήκες για τους εργαζόμενους.

Τα συνδικάτα έχουν οικοδομήσει συμμαχίες με μια σειρά άλλων οργανώσεων προς ενίσχυση της διαπραγματευτικής τους θέσης. Αυτές αφορούν συνεργασίες με οργανώσεις της κοινωνίας των πολιτών και κοινωνικά κινήματα, γεγονός που έχει επιτρέψει στα συνδικάτα να διευρύνουν την επιρροή τους πέρα από τον χώρο εργασίας και να εμπλακούν σε ευρύτερα κοινωνικά και πολιτικά ζητήματα. Τέτοιες συμμαχίες έχουν επιτρέψει στα εργατικά κινήματα να ενισχύσουν τη φωνή τους και να ασκήσουν μεγαλύτερη πίεση στους εργοδότες και στους νομοθέτες.

Η σχέση μεταξύ των συνδικάτων και των πολιτικών κομμάτων στη Ρουμανία χαρακτηρίζεται τόσο από συνεργασία όσο και από ένταση. Ορισμένα συνδικάτα έχουν επιλέξει στρατηγικές συμμαχίες με πολιτικά κόμματα, χρησιμοποιώντας την εκλογική τους υποστήριξη για να εξασφαλίσουν ευνοϊκούς εργατικούς νόμους και πολιτικές. Για παράδειγμα, το CNSLR Frăția έχει συνάψει αρκετές συμφωνίες συνεργασίας με το Σοσιαλδημοκρατικό Κόμμα, ενώ το BNS έχει συνεργαστεί με το Κόμμα της Μεγάλης Ρουμανίας και αργότερα με μια κεντροδεξιά πολιτική συμμαχία. Σε ορισμένες περιπτώσεις, αυτές οι συμμαχίες έχουν οδηγήσει συνδικαλιστικά στελέχη να μεταβαίνουν σε πολιτικούς ρόλους, φαινόμενο που συσκοτίζει περαιτέρω τις γραμμές μεταξύ της υπεράσπισης των εργαζομένων και της πολιτικής εμπλοκής. Ωστόσο, αυτές οι περιπτώσεις πολιτικής εμπλοκής έχουν επίσης μπει στο στόχαστρο από μέλη των συνδικάτων, με ορισμένους να τις αντιλαμβάνονται ως απόκλιση από τον πρωταρχικό ρόλο των συνδικάτων ως εκπροσώπων των συμφερόντων των εργαζομένων.

Παρά τα στρατηγικά πλεονεκτήματα, η πολιτική εμπλοκή των συνδικάτων έχει τα μειονεκτήματά της. Η κριτική που ασκείται από τα μέλη των συνδικάτων για τις πολιτικές συμμαχίες υποδεικνύει



μια ένταση μεταξύ της επιδίωξης πολιτικής επιρροής και της διατήρησης του ρόλου τους στην εκπροσώπηση των συμφερόντων των εργαζομένων.

Η κοινωνική εξουσία της οργανωμένης εργασίας, μέσω πρακτικών συμμαχιών και πολιτικών σχέσεων, υπήρξε μια βασική πτυχή της στρατηγικής των συνδικάτων για την ενίσχυση της επιρροής τους.

### 3. Οι κινητοποιήσεις των συνδικάτων κατά την πρόσφατη περίοδο

Οι συλλογικές δράσεις των συνδικάτων στη Ρουμανία αποκαλύπτουν ένα τοπίο ενεργών κινητοποιήσεων διαμαρτυρίας ενάντια σε διάφορα κοινωνικοοικονομικά προβλήματα.

#### 3.1. Τάσεις των κινητοποιήσεων

Οι συλλογικές δράσεις των συνδικάτων αποτέλεσαν σημαντικό κομμάτι των εργατικών κινητοποιήσεων, παρουσιάζοντας πλούσια δραστηριότητα κατά τα έτη 2021 και 2022. Κατά αυτή την περίοδο διαμορφώθηκε ένα δυναμικό τοπίο γεγονότων διαμαρτυρίας, όπου οι οργανώσεις είχαν καθοδηγητικό ρόλο με σαφείς στόχους και αιτήματα, διοργανώνοντας διάφορες μορφές δράσης και συχνά σχηματίζοντας συμμαχίες για μεγαλύτερη επιρροή.

Στους πρώτους μήνες του 2021 σημειώθηκε αύξηση στις κινητοποιήσεις, με τον Ιανουάριο και τον Φεβρουάριο να σηματοδοτούν την κορύφωση. Σε αυτή την περίοδο έλαβαν χώρα 24 και 18 γεγονότα αντίστοιχα, στοιχείο που υποδεικνύει ένα υψηλό επίπεδο διαμαρτυριών όσον αφορά τις εργασιακές συνθήκες και μια ισχυρή πρόσκληση για δράση προς τα συνδικάτα. Αυτή η αρχική αύξηση μπορεί να αποδοθεί στην επιδείνωση των συνθηκών εργασίας λόγω της πανδημίας COVID-19. Η πανδημία οδήγησε σε επιδείνωση των συνθηκών εργασίας για πολλούς εργαζόμενους, γεγονός που με τη σειρά του οδήγησε σε αυξημένα ποσοστά δυσαρέσκειας. Αυτή η περίοδος χαρακτηρίστηκε από διαμαρτυρίες που σχετίζονταν άμεσα με αιτήματα για την υγεία και την ασφάλεια, υπογραμμίζοντας έτσι τον άμεσο αντίκτυπο της πανδημίας στην εργασία. Για παράδειγμα, εργαζόμενοι από τον τομέα της υγείας οργάνωσαν διαμαρτυρίες υπό τον συντονισμό της «Ομοσπονδίας Αλληλεγγύης στην Υγεία», που επικεντρώνονταν στην υγεία και την ασφάλεια των εργαζομένων στον κλάδο τους.

Καθώς η κατάσταση της πανδημίας εξελισσόταν και έφερε πολλούς περιορισμούς, παρατηρήθηκε μείωση των γεγονότων διαμαρτυρίας κατά τη διάρκεια της άνοιξης και του καλοκαιριού, ιδιαίτερα από τον Απρίλιο έως τον Ιούνιο. Η τάση διακύμανσης των γεγονότων διαμαρτυρίας συνεχίστηκε με την αύξηση του αριθμού των κινητοποιήσεων τον Νοέμβριο και τον Δεκέμβριο του 2021, υποδεικνύοντας μια αναζωπύρωση των διαμαρτυριών για εργασιακά ζητήματα.

Οι κυβερνητικές οικονομικές και κοινωνικές πολιτικές, και ιδίως η εφαρμογή μέτρων λιτότητας, συνέβαλαν σημαντικά στην αύξηση των κινητοποιήσεων. Αυτά τα μέτρα αντιμετωπίστηκαν με ευρεία αποδοκimasία από διάφορα συνδικάτα. Τα αιτήματα για αυξημένους μισθούς, καλύτερες συνθήκες εργασίας και βελτιωμένη κοινωνική προστασία ήταν κεντρικά στις διαμαρτυρίες του 2021 και του 2022, αντανακλώντας έτσι τις επίμονες προσπάθειες των συνδικάτων να αμφισβητήσουν τις πολιτικές λιτότητας της κυβέρνησης.

#### 3.2. Ηγετικές οργανώσεις, στόχοι, ζητήματα, μορφές δράσης, συμμαχίες

Το συνδικαλιστικό τοπίο στη Ρουμανία χαρακτηρίζεται από έναν αριθμό κύριων οργανώσεων, οι οποίες έπαιξαν καθοριστικό ρόλο στην οργάνωση των διαμαρτυριών και των κινητοποιήσεων. Αυτές οι οργανώσεις είχαν καίριο ρόλο στην αντιμετώπιση ενός ευρέος φάσματος ζητημάτων,

από τις συνθήκες εργασίας και την ανεργία έως τις διακρίσεις σε διάφορους κλάδους, συμπεριλαμβανομένης της υγειονομικής περίθαλψης, της εκπαίδευσης και της δημόσιας διοίκησης.

Η Ομοσπονδία Αλληλεγγύης στην Υγεία και η Ομοσπονδία Sanitas ήταν μεταξύ των οργανώσεων που το 2021 ξεκίνησαν σημαντικές δράσεις, ζητώντας τη βελτίωση των συνθηκών εργασίας και την αντιμετώπιση των διακρίσεων στον κλάδο της υγείας.

Η Εθνική Συνομοσπονδία Συνδικάτων «Cartel ALFA» αναδείχθηκε ως σημαντική δύναμη, οργανώνοντας μια μεγάλη διαδήλωση στις 27 Ιανουαρίου 2021, η οποία συγκέντρωσε πάνω από 10.000 συμμετέχοντες.

Καθ' όλη τη διάρκεια του 2022, οργανώσεις όπως η Ομοσπονδία Ελεύθερων Συνδικάτων στην Εκπαίδευση και η Εθνική Ομοσπονδία Συνδικάτων Δημόσιας Διοίκησης ηγήθηκαν διάφορων διαμαρτυριών, με τα συνδικάτα του τομέα της εκπαίδευσης να κινητοποιούν πάνω από 100.000 εργαζόμενους σε προειδοποιητική απεργία στις 19 Ιανουαρίου 2022. Το ύψος της συμμετοχής αυτής ανέδειξε την ετοιμότητα των εργαζομένων να κλιμακώσουν τα αιτήματά τους, σε περίπτωση που οι αρχές δεν έδειχναν ανταπόκριση.

Η στρατηγική χρήση διαφορετικών μορφών διαμαρτυρίας - από απεργίες και διαδηλώσεις έως υπομνήματα - αναδεικνύει την προσαρμοστικότητα και τον τακτικό σχεδιασμό των συνδικάτων. Αξιοσημείωτο ήταν ότι στις 15 Ιουνίου 2022, η Ομοσπονδία Sanitas οργάνωσε μια διαδήλωση με 10.000 συμμετέχοντες, αναδεικνύοντας τις προκλήσεις που αντιμετωπίζει ο κλάδος, της υγείας στο πλαίσιο συστημικών οικονομικών και πολιτικών προβλημάτων.

Οι επαναλαμβανόμενες θεματικές των διαμαρτυριών υπογραμμίζουν την επιτακτική ανάγκη αντιμετώπισης των οικονομικών και πολιτικών προκλήσεων, αντικατοπτρίζοντας ένα ευρύτερο τοπίο κοινωνικοοικονομικής δυσανεμίας στη Ρουμανία. Οι συνεργασίες και οι συμμαχίες έπαιξαν σημαντικό ρόλο στην ενίσχυση του αντικτύπου αυτών των διαμαρτυριών. Για παράδειγμα, οι κινητοποιήσεις συχνά περιλάμβαναν περισσότερους από έναν οργανωμένο φορέα/δρώντα, υποδηλώνοντας έτσι την ύπαρξη συμμαχιών ή συνεργασιών, με τις πιο κοινές συμμαχίες να οικοδομούνται μεταξύ κύριων συνδικαλιστικών ομοσπονδιών και μεταξύ μη κύριων/συνδικαλιστικών ομοσπονδιών βάσης.

Ένα αξιοσημείωτο χαρακτηριστικό αυτών των διαμαρτυριών ήταν η εστίασή τους σε συγκεκριμένους κλάδους, καθώς και η ικανότητά τους να συνενώνουν διαφορετικούς κλάδους υπό κοινά αιτήματα. Για παράδειγμα, η προσπάθεια συνεργασίας μεταξύ της Εθνικής Συνομοσπονδίας Συνδικάτων «Cartel ALFA» και της Ομοσπονδίας Ελεύθερων Συνδικάτων στην Εκπαίδευση ήταν χαρακτηριστικό παράδειγμα μιας ενιαίας στάσης ενάντια στις προκλήσεις που αφορούν τις συνθήκες εργασίας και τα δικαιώματα των εργαζομένων, δίνοντας έμφαση σε ζητήματα όπως η ανεργία και οι διακρίσεις.

### **3.3. Κύριες καμπάνιες διαμαρτυρίας**

Τα έτη 2021 και 2022 χαρακτηρίστηκαν από μια σειρά σημαντικών καμπανιών διαμαρτυρίας, οι οποίες οργανώθηκαν από διάφορες συνδικαλιστικές οργανώσεις, ομοσπονδίες και συνομοσπονδίες σε όλη τη Ρουμανία. Αυτές οι διαμαρτυρίες ανέδειξαν βαθιές ανησυχίες για συστημικά ζητήματα και τις εργασιακές συνθήκες που απαντώνται όλο και συχνότερα σε διαφορετικούς κλάδους. Το πλήθος των μορφών διαμαρτυρίας - από διαδηλώσεις, πορείες, συγκεντρώσεις, έως απεργίες και υπομνήματα - ανέδειξε την στρατηγική ευελιξία των συνδικάτων στο να εκφράζουν τα αιτήματά τους και να εμπλέκουν το κοινό συμφέρον.

Κατά τη διάρκεια αυτής της περιόδου, οι κύριες εκστρατείες διαμαρτυρίας ήταν στους κλάδους της εκπαίδευσης και της υγειονομικής περίθαλψης.

Οι πρώτες μέρες του 2021 έθεσαν τον τόνο, με συνδικάτα όπως η Ομοσπονδία Αλληλεγγύης Υγείας και η Ομοσπονδία Sanitas να μάχονται για τη βελτίωση των συνθηκών εργασίας και

την αντιμετώπιση της ανεργίας και των διακρίσεων στον τομέα της υγείας. Οι συντονισμένες προσπάθειές τους έθεσαν τις βάσεις για την ενίσχυση της δυναμικής του εργατικού κινήματος, όσον αφορά την αντιμετώπιση κρίσιμων προβλημάτων του κλάδου.

Στις 27 Ιανουαρίου 2021, η Εθνική Συνομοσπονδία Εργατικών «Cartel ALFA» διοργάνωσε σημαντική διαδήλωση που συγκέντρωσε πάνω από 10.000 συμμετέχοντες στους δρόμους. Αυτό το γεγονός ήταν στρατηγικής σημασίας για την ενίσχυση της δημόσιας υποστήριξης ενάντια σε γνωστά ζητήματα συστημικού χαρακτήρα, συμπεριλαμβανομένων των περικοπών προϋπολογισμού και της κατάστασης της οικονομίας.

Ο κλάδος της εκπαίδευσης διαδήλωσε στις 22 Δεκεμβρίου 2021, με πάνω από 100.000 εργαζόμενους να εκφράζουν την δυσαρέσκειά τους μέσω ενός υπομνήματος προς την κυβέρνηση, όπου δήλωναν την αντιθεσή τους για το ύψος των μισθών και προειδοποιώντας μια πιθανή «παράταση» της σχολικής χρονιάς για το πρώτο εξάμηνο. Αυτή η μορφή δράσης μέσω υπομνήματος, σε συνδυασμό με προειδοποιητική απεργία στις 19 Ιανουαρίου 2022, ανέδειξε την ετοιμότητα του κλάδου να οξύνει την αντιπαράθεση αν οι αρχές δεν ανταποκριθούν στα αιτήματά των εργαζόμενων.

Η Ομοσπονδία Sanitas, που εκπροσωπεί τους εργαζομένους στον κλάδο της υγείας, έκανε χρήση μιας πολυδιάστατης στρατηγικής διαμαρτυρίας. Ενδεικτική ήταν η διαδήλωσή τους στις 15 Ιουνίου 2022, με 10.000 συμμετέχοντες, η οποία αφορούσε τις πολλαπλές προκλήσεις που αντιμετωπίζει ο κλάδος της υγείας.

### **3.4. Επιτυχία συλλογικών δράσεων των συνδικάτων**

Η περίοδος από τον Ιανουάριο του 2021 έως τον Αύγουστο του 2022 περιλαμβάνει 138 γεγονότα διαμαρτυρίας, με τη συμμετοχή 43 μοναδικών οργανώσεων. Οργανισμοί όπως η Ομοσπονδία Publisind, η Εθνική Συνομοσπονδία Εργασίας Cartel ALFA και ο Σύνδεσμος Αστυνομικών Ρουμανίας Diamantul, μεταξύ άλλων, βρέθηκαν στο προσκήνιο, εκφράζοντας αιτήματα που αφορούσαν τις μισθολογικές ανισότητες μέχρι τη βελτίωση των συνθηκών εργασίας και την κοινωνική προστασία. Με περίπου 30 κινητοποιήσεις να εμπλέκουν περισσότερους από έναν οργανωμένους φορείς, κατά την εξεταζόμενη περίοδο παρατηρήθηκε μια στρατηγική συμμαχία μεταξύ κύριων συνδικαλιστικών ομοσπονδιών, συνδικαλιστικών ομοσπονδιών βάσης, άτυπων εργατικών συλλογικοτήτων, και, σε σπάνιες περιπτώσεις, πολιτικών κομμάτων.

Η αποτελεσματικότητα αυτών των συλλογικών δράσεων ποικίλλει. Κάποιες δράσεις οδήγησαν σε διαπραγματεύσεις ή αλλαγές πολιτικής, ενώ άλλες έφεραν μόνο τα θέματα στο προσκήνιο της δημόσιας και κυβερνητικής προσοχής. Ως εκ τούτου, οι δράσεις των εργαζόμενων έπαιξαν κρίσιμο ρόλο στην ευαισθητοποίηση, τη διαμόρφωση της δημόσιας συζήτησης και, σε ορισμένες περιπτώσεις, είχαν επίδραση στις πολιτικές συζητήσεις και στα αποτελέσματά τους.

## **4. Ποιοτικά ευρήματα**

Οι συνεντεύξεις οι οποίες πραγματοποιήθηκαν με διάφορους φορείς που συμμετέχουν στη διαδικασία συλλογικών διαπραγματεύσεων, προσφέρουν βαθιές οπτικές σχετικά με τα κύρια προβλήματα και προκλήσεις που αφορούν τις συλλογικές διαπραγματεύσεις, τους κίνητρα των κοινωνικών εταίρων για συμμετοχή, τις απόψεις άλλων φορέων και τους τρόπους με τους οποίους επιτυγχάνονται οι συλλογικές συμφωνίες.

### **4.1. Κύρια προβλήματα και προκλήσεις στις συλλογικές διαπραγματεύσεις**

Η διαδικασία των συλλογικών διαπραγματεύσεων αντιμετωπίζει αρκετά προβλήματα, με τα συνδικάτα χωρίς συλλογικές συμφωνίες να αντιμετωπίζουν έντονες δυσκολίες λόγω της περιοριστικής νομοθεσίας, η οποία εμποδίζει την ικανότητά τους να ξεκινήσουν και να

εμπλακούν αποτελεσματικά στις διαπραγματεύσεις. Αντίθετα, οι εργοδότες συχνά έχουν αρνητική στάση στο να συμμετέχουν σε διαπραγματεύσεις, αντιλαμβανόμενοι τις επίσημες συμφωνίες ως περιοριστικές. Τα συνδικάτα με συλλογικές συμβάσεις υπογραμμίζουν την έλλειψη ολοκληρωμένων συμβάσεων σε εθνικό επίπεδο και επισημαίνουν την ανάγκη για ενισχυμένο διάλογο. Η έλλειψη συλλογικών συμβάσεων οδηγεί σε κατακερματισμό στις διαπραγματεύσεις και σε ανεπαρκείς συνθήκες εργασίας σε διάφορους κλάδους. Οι εργοδοτικές οργανώσεις αντιμετωπίζουν προβλήματα, όπως είναι η ασάφεια στον καθορισμό των κλάδων με τους οποίους θα μπουν σε διαπραγματεύσεις, καθώς και η έλλειψη προσκλήσεων συμμετοχής από τα συνδικάτα, παράλληλα με τις συχνές μισθολογικές αλλαγές στις αποδοχές και τις ασταθείς συνθήκες απασχόλησης.

#### **4.2. Τα κίνητρα των κοινωνικών εταίρων για συμμετοχή στις συλλογικές διαπραγματεύσεις**

Η συμμετοχή των κοινωνικών εταίρων στις συλλογικές διαπραγματεύσεις υποκινείται από διάφορα κίνητρα. Το κύριο κίνητρο των συνδικαλιστικών οργανώσεων για συμμετοχή στις διαπραγματεύσεις είναι η σύναψη ολοκληρωμένων συμφωνιών που να διασφαλίζουν τα δικαιώματα των εργαζομένων και προάγουν δίκαιες συνθήκες εργασίας. Οι συνδικαλιστικές οργανώσεις επιδιώκουν να καθιερώσουν σταθερούς όρους απασχόλησης που να μπορούν να συμβάλλουν σε αρμονικές εργασιακές σχέσεις. Προτεραιότητά τους είναι η καθιέρωση εθνικών και κλαδικών συμφωνιών, προκειμένου να εξασφαλίσουν ομοιόμορφη κάλυψη και προστασία για όλους τους εργαζομένους, αντιμετωπίζοντας έτσι ανισότητες και ασυνέπειες μεταξύ διάφορων κλάδων.

Οι εργοδοτικές οργανώσεις συμμετέχουν στις διαπραγματεύσεις με επίκεντρο τη διατήρηση της ευελιξίας και της ικανότητας να ανταποκρίνονται σε συγκεκριμένες ανάγκες μεταξύ διαφορετικών κλάδων. Συχνά δίνουν έμφαση στην ανάγκη για σαφή καθορισμό των κλάδων και για προσαρμογή των όρων απασχόλησης στις μεταβαλλόμενες επιχειρηματικές συνθήκες. Παρά την αναγνώριση των πλεονεκτημάτων των συλλογικών συμφωνιών στην καθιέρωση σαφών και σταθερών όρων απασχόλησης, ορισμένοι εργοδότες θεωρούν ότι οι επίσημες συμφωνίες μπορεί να είναι περιοριστικές ή επιβαρυντικές, προτιμώντας να διατηρούν ένα βαθμό ευελιξίας.

Οι κρατικές αρχές θεωρούν τις συλλογικές διαπραγματεύσεις έναν ουσιαστικό μηχανισμό που ευθυγραμμίζεται με τις ευρωπαϊκές οδηγίες και αποσκοπεί στην εξισορρόπηση της προστασίας των δικαιωμάτων των εργαζομένων με την προσαρμογή στις επιταγές της οικονομίας. Ο ρόλος του κράτους είναι να δημιουργήσει ένα ευνοϊκό νομικό και ρυθμιστικό πλαίσιο για τη συλλογική διαπραγμάτευση, διασφαλίζοντας ότι οι διαπραγματεύσεις λειτουργούν εντός ενός συνόλου προκαθορισμένων κανόνων που προστατεύουν τα δικαιώματα των εργαζομένων, ενώ επίσης λαμβάνουν υπόψη και τις ανάγκες των εργοδοτών.

Οι οργανώσεις της κοινωνίας των πολιτών υποστηρίζουν τη διαδικασία των συλλογικών διαπραγματεύσεων, υποστηρίζοντας τα δικαιώματα των εργαζομένων, την κοινωνική δικαιοσύνη και τις δίκαιες εργασιακές πρακτικές. Η συμμετοχή τους είναι συχνά υποστηρικτική και διευκολυντική, παρέχοντας εκπαίδευση, πληροφορίες και πλατφόρμες για διάλογο μεταξύ των δρώντων στην αγορά εργασίας.

#### **4.3. Απόψεις άλλων φορέων για τις συλλογικές διαπραγματεύσεις**

Οι διάφοροι φορείς (όπως οι κρατικές αρχές και οι οργανώσεις της κοινωνίας των πολιτών) έχουν διαφορετικές απόψεις για τις συλλογικές διαπραγματεύσεις. Ορισμένοι (οι κρατικές αρχές) θεωρούν τη διαδικασία συμβατή με τα ευρωπαϊκά πρότυπα, στοχεύοντας στη δημιουργία ενός νομικού πλαισίου ικανού να διευκολύνει τις συλλογικές διαπραγματεύσεις και τον κοινωνικό διάλογο. Άλλοι (οι οργανώσεις της κοινωνίας των πολιτών) εστιάζουν

σε πρωτοβουλίες εκπαίδευσης και ενημέρωσης για την ενίσχυση της διαπραγματευτικής διαδικασίας, διατηρώντας έναν υποστηρικτικό ρόλο μέσω συνεργασίας και υποστήριξης των δικαιωμάτων των εργαζομένων.

#### 4.4. Πώς επιτυγχάνονται οι συλλογικές συμφωνίες

Οι συλλογικές συμφωνίες καταλήγουν κυρίως μέσω ενεργού κοινωνικού διαλόγου μεταξύ συνδικάτων και εργοδοτικών οργανώσεων. Ο διάλογος είναι ο κύριος μηχανισμός μέσω του οποίου έχουν επιτευχθεί οι συλλογικές συμφωνίες, όπως υποδεικνύουν οι απαντήσεις από τις συνεντεύξεις. Ωστόσο, προκλήσεις όπως ο βαθμός ανταπόκρισης των ηγεσιών, η προθυμία των εργοδοτών για διαπραγματεύσεις και η ανάγκη για ολοκληρωμένες συμβάσεις επηρεάζουν επίσης τη διαδικασία διαπραγμάτευσης. Επομένως, οι κύριοι παράγοντες που επηρεάζουν τη διαδικασία των συλλογικών συμφωνιών περιλαμβάνουν τον ενεργό κοινωνικό διάλογο, τον βαθμό ανταπόκρισης των ηγεσιών, τη συμμετοχή των εργοδοτών, τη διαφάνεια και τα νομικά πλαίσια, καθώς και τη χρήση συλλογικών διαφορών.

Η βασική διάσταση της επίτευξης συλλογικών συμφωνιών εδράζεται στην ενεργό εμπλοκή και των δύο πλευρών στον κοινωνικό διάλογο. Αυτή περιλαμβάνει εποικοδομητικές συζητήσεις και διαπραγματεύσεις, οι οποίες είναι κρίσιμες για την επιτυχή ολοκλήρωση των συλλογικών συμφωνιών. Η προθυμία των ηγετών, συμπεριλαμβανομένων της διοίκησης και των εκπροσώπων των εργοδοτών, να εμπλακούν σε έναν σημαντικό διάλογο παίζει επίσης κρίσιμο ρόλο στην επιτυχία των διαπραγματεύσεων.

Ένα εμπόδιο που παρατηρήθηκε, είναι η έλλειψη γνήσιας θέλησης και κινήτρου από ορισμένους εργοδότες να συμμετάσχουν ενεργά στη διαδικασία συλλογικών διαπραγματεύσεων, κάτι που μπορεί να υπονομεύσει την επίτευξη συμφωνιών.

Η διαφάνεια στις διαπραγματεύσεις και η συμμόρφωση με τα νομικά πλαίσια είναι επίσης ουσιώδεις για την εδραίωση της εμπιστοσύνης μεταξύ των πλευρών και για την εξασφάλιση δίκαιων και νομικά έγκυρων διαπραγματευτικών αποτελεσμάτων.

Αν και δεν αποτελούν κύριες μεθόδους, οι κινητοποιήσεις, οι διαδηλώσεις ή οι απεργίες αναγνωρίζονται ως τακτικές εντός του τοπίου των συλλογικών διαπραγματεύσεων, υποστηριζόμενες από νομικά πλαίσια και έμμεσα διευκολυνόμενες από τις δομές της κοινωνίας των πολιτών, που παρέχουν δυνατότητες για οργανωτική ενίσχυση και ενημέρωση.

## 5. Σύνοψη

Η ανάλυσή μας για τις συλλογικές διαπραγματεύσεις στη Ρουμανία ανέδειξε ότι δομικές αιτίες και μακροπρόθεσμες διαδικασίες έχουν καθορίσει σε σημαντικό βαθμό τις διαπραγματεύσεις για τα εργασιακά, αντικατοπτρίζοντας ένα δυναμικό παιχνίδι μεταξύ θεσμικών πλαισίων, νόμων, πολιτικού περιβάλλοντος, δημόσιας γνώμης, οικονομικών συστημάτων, διαδικασιών παγκοσμιοποίησης, πυκνότητας των συνδικάτων και άλλων παραγόντων. Μηχανισμοί όπως συγκεκριμένες δράσεις, πρακτικές και στρατηγικές των συνδικάτων, διαπραγματεύσεις με κοινωνικούς εταίρους, οργάνωση συλλογικών δράσεων με τη μορφή διαδηλώσεων και απεργιών, άσκηση επιρροής σε πολιτικά κόμματα ή ορισμένες πολιτικές τάσεις, καθώς και συμμαχίες με οργανώσεις της κοινωνίας των πολιτών/κοινωνικά κινήματα, περιπλέκουν περαιτέρω αυτό το τοπίο.

Το νομικό και πολιτικοοικονομικό πλαίσιο της Ρουμανίας παρέχει τη θεμελιώδη βάση για τη λειτουργία των συνδικάτων και των συλλογικών διαπραγματεύσεων. Τα κύρια ερείσματα του τρέχοντος νομικού πλαισίου, συμπεριλαμβανομένης της Ρουμανικής Συνταγματικής Διακήρυξης, του Κώδικα Εργασίας και του Νόμου για τον Κοινωνικό Διάλογο (SDL), έχουν τροποποιηθεί αρκετά μέσα στα χρόνια, ώστε να προσαρμοστούν στις εξελισσόμενες ανάγκες

του κοινωνικού διαλόγου και των εργασιακών σχέσεων. Παρ' όλα αυτά, το νομικό πλαίσιο έχει έρθει αντιμέτωπο με προκλήσεις, ιδίως με το SDL 62/2011, το οποίο αποκέντρωσε τις συλλογικές διαπραγματεύσεις και αποδυνάμωσε το ρόλο των κοινωνικών εταίρων, οδηγώντας σε ευρεία κριτική για τον περιορισμό των συνδικαλιστικών δικαιωμάτων και την προώθηση των διακρίσεων.

Ο νέος SDL 367/2022 αποτελεί μια σημαντική αλλαγή προς την κατεύθυνση αντιμετώπισης αυτών των προκλήσεων, φέρνοντας μείωση του ποσοστού που απαιτείται για τον καθορισμό του βαθμού αντιπροσωπευτικότητας των συνδικάτων και διευκολύνσεις στην ίδρυση συνδικάτων, με στόχο τη βελτίωση της διαδικασίας των συλλογικών διαπραγματεύσεων. Αυτή η αλλαγή, σε συνδυασμό με την επαναφορά της δυνατότητας για εθνική συλλογική συμφωνία σηματοδοτεί μια κρίσιμη στιγμή στις εργασιακές σχέσεις της Ρουμανίας, πιθανώς έχοντας τη δυνατότητα να μειώσει ορισμένες από τις αρνητικές επιπτώσεις που παρατηρήθηκαν με το προηγούμενο νομικό πλαίσιο.

Τα συνδικάτα έχουν χρησιμοποιήσει μια σειρά μηχανισμών για να πλοηγηθούν αποτελεσματικά στο τοπίο των συλλογικών διαπραγματεύσεων. Αυτοί περιλαμβάνουν την κινητοποίηση των μελών των συνδικάτων για να υποστηρίξουν τα αιτήματά τους κατά τη διάρκεια των διαπραγματεύσεων, την οργάνωση απεργιών, την στάση εργασίας και άλλες μορφές συλλογικών δράσεων, ή τη χρήση δεδομένων και ερευνών για να ενισχύσουν τις θέσεις τους στις διαπραγματεύσεις. Τέτοιες στρατηγικές είναι κρίσιμες στο πλαίσιο των ιστορικών και των σημερινών προκλήσεων στη Ρουμανία όσον αφορά την οργάνωση συλλογικών δράσεων, λόγω αυστηρών νομοθετικών διατάξεων. Ο πρόσφατος νόμος SDL Αρ. 367/2022 εισάγει πιο ευνοϊκές κανονιστικές διατάξεις για τη διοργάνωση διαδηλώσεων και απεργιών, αντικατοπτρίζοντας ένα νομικό πλαίσιο που εξελίσσεται περισσότερο προς όφελος των συλλογικών εργατικών δράσεων.

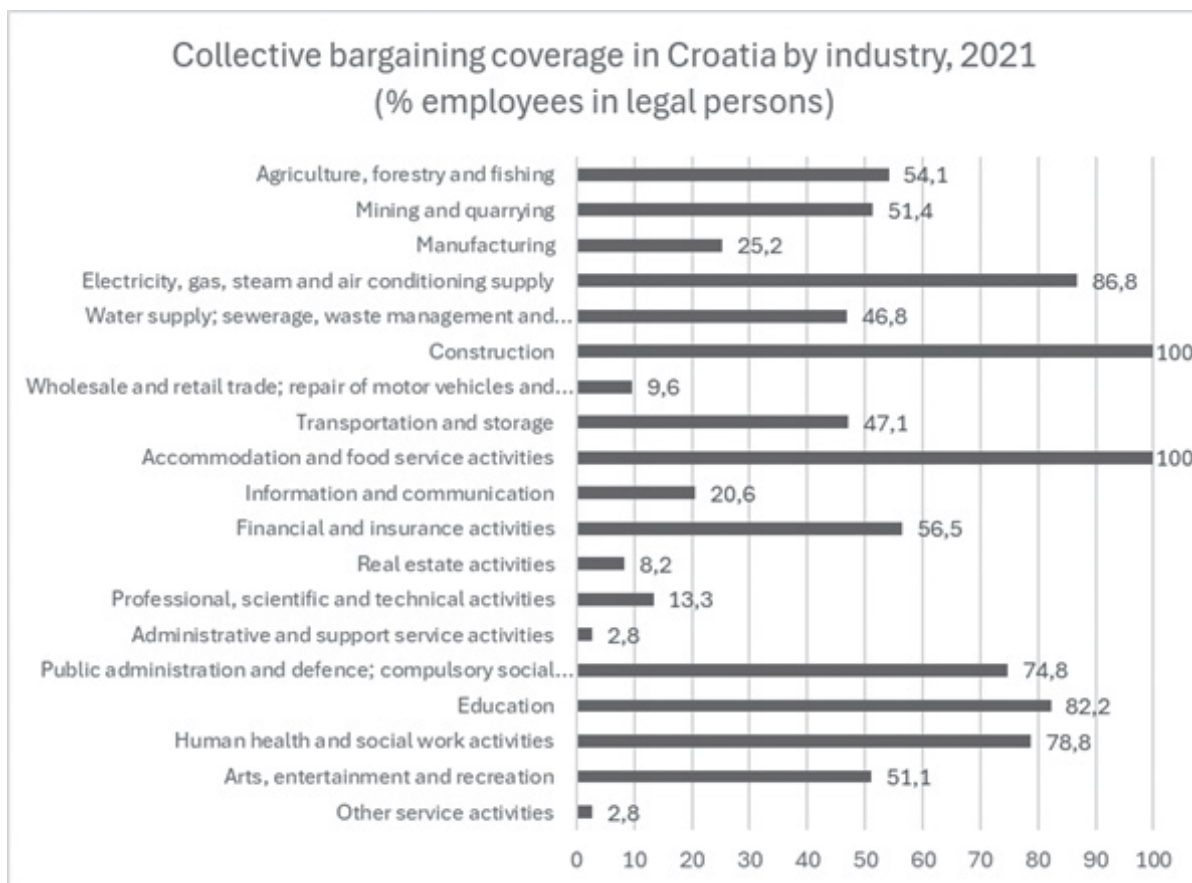
Η ενίσχυση των μηχανισμών για τις συλλογικές διαπραγματεύσεις απαιτεί συντονισμένη προσπάθεια από όλους τους εμπλεκόμενους, ώστε να αντιμετωπιστούν τα εμπόδια και να αξιοποιηθούν επαρκώς οι θετικές πτυχές του τρέχοντος συστήματος. Συνεργατικές πρωτοβουλίες, ενισχυμένα νομικά πλαίσια και εκπαιδευτικές προσπάθειες είναι κρίσιμοι μηχανισμοί για την προαγωγή ενός πιο συμπεριληπτικού και αποτελεσματικού περιβάλλοντος συλλογικών διαπραγματεύσεων.

## 1. Συλλογικές διαπραγματεύσεις και συνδικάτα στην Κροατία

Σύμφωνα με τα τελευταία διαθέσιμα δεδομένα στα τέλη του 2021 (Bajčić 2022), υπήρχαν 580 ισχύουσες συλλογικές συμβάσεις, οι οποίες ρυθμίζουν τα δικαιώματα περίπου 670.000 εργαζομένων (47% όλων των εργαζομένων). Ο αριθμός των συλλογικών συμβάσεων και των εργαζομένων που καλύπτονται αυξήθηκε ελαφρώς από το 2014 (από 570 και 640.000 αντίστοιχα). Παρ' όλα αυτά, η κάλυψη μειώθηκε (από 53 σε 47%) λόγω της δυσανάλογης αύξησης της απασχόλησης σε τομείς και επιχειρήσεις όπου οι συλλογικές διαπραγματεύσεις είναι λιγότερο παρούσες ή απύσες. Υπήρξε μια μικρή μείωση της κάλυψης των συλλογικών διαπραγματεύσεων από το 2000 έως το 2009 (από 65 σε 61%) και μια μεγαλύτερη μείωση από το 2009 έως το 2014 (από 61 σε 53%), η τελευταία κυρίως λόγω της ακύρωσης της συλλογικής κλαδικής σύμβασης για το λιανικό και χονδρικό εμπόριο το 2013. Επί του παρόντος, υπάρχουν μόνο τρεις συλλογικές κλαδικές συμβάσεις σε ισχύ: στις κατασκευές, στη φιλοξενία και τον τουρισμό και στη βιομηχανία ξύλου και χαρτιού.

Εκτός από τον ρόλο των συλλογικών κλαδικών συμβάσεων, οι διαφορές στην κάλυψη των συλλογικών διαπραγματεύσεων ανά κλάδο NACE (Εικόνα 3) μπορούν σε μεγάλο βαθμό να εξηγηθούν από τη διαίρεση δημόσιου-ιδιωτικού τομέα. Οι κλάδοι της βιομηχανίας με υψηλό ποσοστό απασχόλησης στο δημόσιο τομέα ή σε δημόσιες επιχειρήσεις, έχουν υψηλή κάλυψη συλλογικών διαπραγματεύσεων. Δύο συλλογικές συμβάσεις καλύπτουν σχεδόν όλους τους εργαζόμενους των οποίων οι μισθοί πληρώνονται από τον κρατικό προϋπολογισμό (για δημόσιες υπηρεσίες και για κρατικούς αξιωματούχους και υπαλλήλους). Στο άκρο του φάσματος με τη χαμηλή κάλυψη, ο μεγαλύτερος βιομηχανικός κλάδος από άποψη μεριδίου απασχόλησης είναι η μεταποίηση, όπου η αρνητική τάση της κάλυψης της συλλογικής διαπραγμάτευσης ήταν η ισχυρότερη, λόγω των διαδικασιών αναδιάρθρωσης που αποδυνάμωσαν τις συλλογικές διαπραγματεύσεις, αντικαθιστώντας και κατακερματίζοντας τις παλιές επιχειρήσεις.

Εικόνα 3 Κάλυψη συλλογικών διαπραγματεύσεων ανά βιομηχανικό κλάδο.



Πηγή: Bagić (2022)

## 2. Οι πόροι ισχύος της εργασίας

### 2.1. Δομικοί παράγοντες

Δομικοί οικονομικοί παράγοντες δεν ήταν ευνοϊκοί για τις συλλογικές διαπραγματεύσεις, ιδίως ο κατακερματισμός της κροατικής οικονομίας. Οι παράγοντες μείωσης της συνδικαλιστικής πυκνότητας σύμφωνα με τους Bejaković et al (2023) μπορούν εύκολα να εξηγήσουν την μείωση της κάλυψης των συλλογικών διαπραγματεύσεων: αύξηση του μεριδίου απασχόλησης σε πολύ μικρές, μικρές και μεσαίες επιχειρήσεις στον ιδιωτικό τομέα, εξαφάνιση των παραδοσιακών βιομηχανιών με υψηλό ποσοστό συνδικαλισμού, συνταξιοδότηση των παλαιότερων εργαζομένων σε συνδυασμό με την έλλειψη ενδιαφέροντος για τον συνδικαλισμό από την πλευρά των νεότερων εργαζομένων, υψηλή επικράτηση συμβάσεων ορισμένου χρόνου μεταξύ των νεότερων εργαζομένων, αύξηση της εργασίας σε ψηφιακές πλατφόρμες και της εργασίας σε πρότζεκτ, αύξηση του αριθμού των αυτοαπασχολούμενων, εκτεταμένες πρακτικές εξωτερικής ανάθεσης βοηθητικών υπηρεσιών και αύξηση του αριθμού των ατόμων που εργάζονται μέσω γραφείων προσωρινής απασχόλησης.

Αναδυόμενες προκλήσεις είναι η έκρηξη του ξένου εργατικού δυναμικού (περίπου 173.000 άδειες εργασίας εκδόθηκαν το 2023) και η αύξηση του αριθμού των εργαζομένων που παρέχουν κοινωνικές υπηρεσίες μέσω προγραμμάτων της κοινωνίας των πολιτών, κυρίως χρηματοδοτούμενων από την ΕΕ, οι οποίοι χαρακτηρίζονται σημαντικά χειρότερες συνθήκες εργασίας από τους αντίστοιχους του δημόσιου τομέα.



## 2.2. Οργανωτικό τοπίο

Το κροατικό συνδικαλιστικό κίνημα είναι εξαιρετικά κατακερματισμένο σε όλα τα επίπεδα (Grgurev & Vukorepa 2014) σε αντίθεση με την πλευρά των εργοδοτών που εκπροσωπείται από έναν σύλλογο, την Ένωση Κροατών Εργοδοτών (Hrvatska udruga poslodanaca, HUP). Υπήρχαν 640 καταγεγραμμένα συνδικάτα το 2023, ωστόσο, ο εκτιμώμενος αριθμός ενεργών συνδικάτων ήταν περίπου 250 (Bagić & Ostojić 2023). Από αυτά, τα 109 είναι μέλη των τριών επί του παρόντος αντιπροσωπευτικών συνομοσπονδιών συνδικάτων, δηλαδή των συνομοσπονδιών που εκπροσωπούνται στο εθνικό τριμερές όργανο, το Οικονομικό και Κοινωνικό Συμβούλιο, γεγονός που τους δίνει το δικαίωμα να επηρεάζουν τις ρυθμίσεις που αφορούν τις διαπραγματεύσεις, αλλά όχι να συμμετέχουν άμεσα σε αυτές. Η παλαιότερη συνομοσπονδία μεταξύ των τριών είναι η Ένωση Αυτοτελών Συνδικάτων Κροατίας (SSSH, Savez samostalnih sindikata Hrvatske) που ιδρύθηκε τον Μάιο του 1990 από τα πρώην σοσιαλιστικά συνδικάτα και τα νέα που ιδρύθηκαν ήδη από το 1989. Η αρχική πρόθεση να δημιουργηθεί ένα μονολιθικό συνδικαλιστικό κίνημα μέσω του SSSH απέτυχε, καθώς τα νέα συνδικάτα αποχώρησαν από το SSSH με στόχο να δημιουργήσουν νέες συνομοσπονδίες συνδικάτων (Bagić 2010).

Άλλες συνομοσπονδίες έχασαν το αντιπροσωπευτικό τους καθεστώς το 2013 και το 2017 ως αποτέλεσμα της αλλαγής στη νομοθεσία που ανέβασε τον πήχη της αντιπροσωπευτικότητας για τις συνομοσπονδίες συνδικάτων το 2012 και το 2014.

## 2.3. Θεσμικό πλαίσιο

Υπάρχουν αμφιβολίες για τον ρόλο των συνομοσπονδιών συνδικάτων μεταξύ των εμπλεκόμενων και των ειδικών για διάφορους λόγους (focus groups στο Samardžija et al 2017). Πρώτον, οι συνομοσπονδίες στην Κροατία ανταγωνίζονται για μέλη μεταξύ τους, καθώς δεν είναι εξειδικευμένες σε συγκεκριμένους κλάδους ή επαγγέλματα. Δεύτερον, ο τριμερής κοινωνικός διάλογος αξιολογήθηκε ως επισφαλής και άκαρπος σε κρίσιμες στιγμές, με χαρακτηριστικό παράδειγμα το μποϊκοτάζ του Οικονομικού και Κοινωνικού Συμβουλίου το 2014 από τις συνομοσπονδίες συνδικάτων που έκριναν απαράδεκτο και μονομερή τον τρόπο με τον οποίο υιοθετήθηκε ο Νόμος περί Εργασίας (Šobota 2015), αλλά απέτυχαν να τον σταματήσουν και να βελτιώσουν τον ρόλο των κοινωνικών εταίρων στη διαμόρφωση νέας νομοθεσίας.

Εκτός από την αντιπροσωπευτικότητα των συνομοσπονδιών συνδικάτων στον τριμερή κοινωνικό διάλογο, η δεύτερη και ίσως πιο σημαντική πτυχή της αντιπροσωπευτικότητας είναι αυτή των συνδικάτων. Στην Κροατία, «μόνο ένα αντιπροσωπευτικό συνδικάτο μπορεί να διαπραγματευτεί και να συνάψει συλλογικές συμβάσεις. Όταν περισσότερα από ένα συνδικάτα λειτουργούν στο επίπεδο στο οποίο γίνονται οι διαπραγματεύσεις για συλλογική σύμβαση, όλα τα συνδικάτα που λειτουργούν σε αυτό το επίπεδο μπορούν να καθορίσουν με γραπτή συμφωνία ποιο συνδικάτο θεωρούν αντιπροσωπευτικό. Όταν δεν καταφέρουν να φτάσουν σε συμφωνία, η αντιπροσωπευτικότητα καθορίζεται από την Επιτροπή για τον Καθορισμό της Αντιπροσωπευτικότητας. Ένα νομοθετικό κριτήριο που χρησιμοποιείται από την Επιτροπή για να καθορίσει ποιο συνδικάτο είναι αντιπροσωπευτικό, απαιτεί από ένα συνδικάτο να συσπειρώνει τουλάχιστον το 20% του συνολικού αριθμού των συνδικαλισμένων εργαζομένων που απασχολούνται στο επίπεδο επί του οποίου ορίζεται ο βαθμός αντιπροσωπευτικότητας» (Grgurev 2023: 117-118). Η σύνδεση του δικαιώματος συμμετοχής και του βαθμού εκπροσώπησης στις συλλογικές διαπραγματεύσεις με τα αριθμητικά κριτήρια που αφορούν τη συμμετοχή των μελών στην πρώτη νομοθετική προσπάθεια το 2012, προκάλεσε δυσαρέσκεια εντός του κατακερματισμένου τοπίου των συνδικάτων (Gotovac 2023). Ωστόσο, ήταν μια βελτίωση σε σχέση με τις προηγούμενες συγκρούσεις που αφορούσαν τη σύνθεση των διαπραγματευτικών επιτροπών, για τις οποίες δεν υπήρχαν κριτήρια και διαδικασίες (Potočnjak 2016). Η αντιπροσωπευτικότητα παραμένει σημείο αντιπαράθεσης μεταξύ των κροατικών συνδικάτων, καθώς και μια σημαντική πτυχή του θεσμικού πλαισίου των συνδικάτων στην Κροατία, επομένως χρήζει περισσότερης συζήτησης. Πιο πρόσφατα ζητήματα σχετικά με την

αντιπροσωπευτικότητα αναφέρονται παρακάτω σε επόμενες ενότητες.

Η επόμενη παράγραφος από τον Bagić χαρακτηρίζει περαιτέρω το νομικό πλαίσιο για τις συλλογικές διαπραγματεύσεις στην Κροατία: «Οι εργοδότες δεν μπορούν να αμφισβητήσουν το δικαίωμα των συνδικάτων στις συλλογικές διαπραγματεύσεις. Μόνο τα συνδικάτα μπορούν να αμφισβητήσουν το δικαίωμα να διαπραγματευθούν συλλογικά με άλλα συνδικάτα αν πιστεύουν ότι δεν είναι αντιπροσωπευτικά. Οι εργοδότες, ωστόσο, δεν υποχρεούνται να συνάψουν συλλογική σύμβαση ή να ξεκινήσουν συλλογικές διαπραγματεύσεις, αλλά τα συνδικάτα έχουν το δικαίωμα να ασκήσουν πίεση στους εργοδότες μέσω απεργιών για να τους αναγκάσουν να ξεκινήσουν διαπραγματεύσεις. Μόλις συναφθεί μια συλλογική σύμβαση, και οι δύο πλευρές μπορούν να την ακυρώσουν πριν από τη λήξη της. Σύμφωνα με τον Νόμο περί Εργασίας, μια συλλογική σύμβαση μπορεί να περιέχει διατάξεις σχετικά με την ισχύ της συμφωνίας μετά τη λήξη της. Εάν δεν συμφωνηθεί κάτι άλλο, η συμφωνία ισχύει για άλλους τρεις μήνες μετά τη λήξη της» (Bagić 2019: 99).

Ο σχετικά μικρός και όλο και μειούμενος αριθμός κλαδικών συλλογικών συμβάσεων μπορεί εν μέρει να αποδοθεί στις νομοθετικές τροποποιήσεις. Ο νέος Νόμος περί Εργασίας του 2014 εισήγαγε την υποχρεωτική δοκιμή του δημόσιου συμφέροντος και την απόφαση του υπουργού να επεκτείνει μια συλλογική σύμβαση σε ολόκληρο τον κλάδο. Δεν ήταν πλέον αρκετό η συνδικαλιστική οργάνωση και η ένωση εργοδοτών που υπέγραφαν να υποβάλουν κοινό αίτημα για την επέκταση της συμφωνίας. Ο νόμος για την αντιπροσωπευτικότητα το 2012 περιόρισε τη μετέπειτα ισχύ των συλλογικών συμβάσεων σε μόνο τρεις μήνες μετά τη λήξη τους, κάτι που αμφισβητήθηκε έντονα από τα συνδικάτα και άρχισε να αίρεται σε περιορισμένο βαθμό με την προσθήκη εξαιρετικών περιπτώσεων στον Νόμο περί Εργασίας του 2014. Ο δεύτερος λόγος πίσω από την αδύναμη διαπραγμάτευση σε κλαδικό επίπεδο στην Κροατία είναι η μη ευνοϊκή δομή της εργοδοτικής ένωσης και η αυτονομία των κλαδικών οργανώσεων της. Συγκεκριμένα, οι κλαδικές εργοδοτικές ενώσεις με τα εκτελεστικά τους όργανα δεν αντιστοιχούν στην εθνική ταξινόμηση των βιομηχανιών που ορίζει την πιθανή έκταση των κλαδικών συλλογικών συμβάσεων, ούτε αντιστοιχούν στην κλαδική κατανομή των συνδικάτων. Αυτό εμποδίζει σε μεγάλο βαθμό τις συλλογικές διαπραγματεύσεις σε κλαδικό επίπεδο (Bagić 2019). Τρίτον, η HUP εξέφρασε επανειλημμένα την απροθυμία της να ενθαρρύνει τα μέλη της να συμμετέχουν σε κλαδικές συλλογικές διαπραγματεύσεις (Galčić 2022).

## 2.4. Κοινωνική ισχύς

Τα συνδικάτα στην Κροατία έχουν μια δύσκολη σχέση με τα πολιτικά κόμματα. Στις αρχές της δεκαετίας του 1990, μετά τις δημοκρατικές αλλαγές, η μεγαλύτερη συνομοσπονδία συνδικάτων (SSSH) οργάνωσε μια σειρά από απεργίες και διαδηλώσεις, ζητώντας την προσαρμογή των μισθών στον πληθωρισμό, κάτι που προκάλεσε εχθρικές αντιδράσεις από τις αρχές και το κυβερνών κόμμα Κροατική Δημοκρατική Ένωση (Hrvatska demokratska zajednica, HDZ).

Στο δεύτερο μισό της δεκαετίας του 1990, οι συνδικαλιστικές συνομοσπονδίες ακολούθησαν διαφορετικές πορείες όσον αφορά τη συνεργασία τους με τα πολιτικά κόμματα. Ορισμένες συνομοσπονδίες, συμπεριλαμβανομένης της SSSH, δημιούργησαν στενές σχέσεις με τα κεντροαριστερά κόμματα της αντιπολίτευσης, ενώ άλλες επέμειναν ότι τα συνδικάτα πρέπει να παραμείνουν πολιτικά ουδέτερα. Η συνεργασία των συνδικαλιστικών συνομοσπονδιών με το Σοσιαλδημοκρατικό Κόμμα (Socijaldemokratska partija Hrvatske, SDP), το μεγαλύτερο κόμμα της αντιπολίτευσης προς την HDZ, δεν απέδωσε αργότερα, κατά την περίοδο κρίσης και πρώιμης ανάκαμψης 2011-2015 όταν το SDP ήταν στην εξουσία, καθώς ο τριμερής κοινωνικός διάλογος αποδυναμώθηκε (Samardžija et al 2017) και το κράτος μονομερώς ακύρωσε ορισμένα επιδόματα για τους υπαλλήλους του δημόσιου τομέα. Υπήρξε επίσης διαμάχη για το αν πληρούσαν οι προϋποθέσεις για την ανάκληση των περικοπών στους μισθούς που είχαν προηγουμένως συμφωνηθεί μεταξύ των συνδικάτων του δημόσιου τομέα και της κυβέρνησης, ως απαραίτητο προσωρινό μέτρο λόγω κρίσης (βλ. Samardžija et al, 2017). Μετά από όλα

αυτά τα ταραχώδη γεγονότα, «περίπου πριν από δέκα χρόνια, [...] όλες οι συνομοσπονδίες σταδιακά απομακρύνθηκαν από όλα τα πολιτικά κόμματα» (Bagić & Ostojić 2023: 220).

Το 2010 ιδρύθηκε ένα νέο κόμμα, θέτοντας τον συνδικαλισμό στο επίκεντρο του πολιτικού του προγράμματος και με έναν εξέχοντα συνδικαλιστή ηγέτη, τον Dragutin Lesar, ως ιδρυτή του (το Κροατικό Εργατικό Κόμμα, Hrvatski laburisti). Μετά από ελπιδοφόρα αποτελέσματα στις βουλευτικές εκλογές του 2011, έχασαν την υποστήριξη και σήμερα βρίσκονται στο περιθώριο. Στην πιο πρόσφατη περίοδο, η μόνη αξιοσημείωτη περίπτωση πολιτικής συνεργασίας μεταξύ των συνδικάτων και των πολιτικών κομμάτων είναι η συνεργασία του Noví sindikat, ενός ανεξάρτητου γενικού συνδικάτου που έχει παρουσία στους περισσότερους κλάδους της οικονομίας και δεν ανήκει σε συνομοσπονδία, με το Μέτωπο Εργατών (Radnička fronta, RF), ένα ακροαριστερό κόμμα με έναν βουλευτή στην Εθνική Συνέλευση της Κροατίας για την περίοδο 2020-2024 (Κυβέρνηση Peović).

Τα πιο απτά αποτελέσματα της συνεργασίας των συνδικάτων με τις οργανώσεις της κοινωνίας των πολιτών είναι τρεις επιτυχημένες άμεσες δράσεις δημοκρατικού χαρακτήρα για την αποτροπή νεοφιλελεύθερων μεταρρυθμίσεων που προωθήθηκαν από την κυβέρνηση χωρίς τη διαβούλευση των κοινωνικών εταίρων. Δύο πρωτοβουλίες σε εθνικό επίπεδο το 2014 σταμάτησαν το σχέδιο της κυβέρνησης να προβεί σε εξωτερικές αναθέσεις για όλες τις βοηθητικές υπηρεσίες στον δημόσιο τομέα, καθώς και το σχέδιο να ιδιωτικοποιήσει τους δημόσιους αυτοκινητοδρόμους, δηλαδή να τους παραχωρήσει σε ιδιώτη για 40 χρόνια (για λεπτομέρειες βλ. Samardžija et al 2017: 30-31). Μια τρίτη επιτυχημένη πρωτοβουλία για δημοψήφισμα που έφερε μαζί τα συνδικάτα και την κοινωνία των πολιτών, έλαβε χώρα το 2019 εναντίον του σχεδίου της κυβέρνησης να αυξήσει το νόμιμο όριο συνταξιοδότησης στα 67 χρόνια.

Η κοινωνική δύναμη των συνδικάτων εκδηλώνεται με τη δημόσια υποστήριξη. Μια έρευνα σε τυχαίο αντιπροσωπευτικό δείγμα απασχολούμενων (1.000 ερωτηθέντες) που πραγματοποιήθηκε από την SSSH τον Δεκέμβριο του 2021 έδειξε ότι το 82% των απασχολούμενων υποστήριζε καταρχήν τη δουλειά των συνδικάτων, το 91% πίστευε ότι οι συλλογικές συμβάσεις ήταν ένα χρήσιμο εργαλείο για τη ρύθμιση των σχέσεων με τους εργοδότες και το 90% πίστευε ότι η κυβέρνηση θα έπρεπε να ενθαρρύνει τις συλλογικές διαπραγματεύσεις με τις πολιτικές και τους νόμους της (SSSH 2022).

### 3. Συλλογικές δράσεις των συνδικάτων κατά την πρόσφατη περίοδο

Η δεκαετία του 1990 ήταν μια περίοδος εντατικών απεργιών και διαδηλώσεων για τα κροατικά συνδικάτα, ξεκινώντας το 1993 με μια γενική απεργία που τερμάτισε τη συμφωνία μεταξύ των συνδικάτων και της κυβέρνησης σχετικά με την αναστολή των συλλογικών δράσεων κατά τη διάρκεια του πολέμου.

Στα πρώτα χρόνια της νέας χιλιετίας, όταν μια σοσιαλδημοκρατική κυβέρνηση αντικατέστησε την κεντροδεξιά, ο αριθμός των απεργιών ήταν επίσης υψηλός, αλλά υποχώρησε μέχρι το τέλος της περιόδου 2000-2017, για την οποία υπάρχουν συστηματικά δεδομένα (Το Αρχείο των Εργατικών Αγώνων<sup>6</sup>, Dolenc et al 2020). Οι συλλογικές δράσεις υποχώρησαν ιδιαίτερα στον ιδιωτικό τομέα, ενώ τα συνδικάτα του δημόσιου τομέα παρέμειναν πιο ενεργά σε απεργίες και διαμαρτυρίες για συλλογικές συμβάσεις. Η μεγαλύτερη συλλογική δράση των τελευταίων πέντε ετών είναι η πιο μακροχρόνια απεργία του προσωπικού των σχολείων στην ιστορία της Κροατίας το φθινόπωρο του 2019, η οποία διήρκεσε 36 εργάσιμες ημέρες και περιλάμβανε πολλαπλές δημόσιες κινητοποιήσεις στην κεντρική πλατεία της πόλης του Ζάγκρεμπ. Η απεργία ξεκίνησε με μια μικρή διαμαρτυρία από τα δύο μεγαλύτερα συνδικάτα στα σχολεία, τα οποία

<sup>6</sup> <http://arhiv-radnickih-borbi.org/>

ζητούσαν αύξηση 6,11% στους συντελεστές που ορίζουν τον βασικό μισθό<sup>7</sup>. Μετά την απόρριψη δύο προσφορών της κυβέρνησης στα δημοψηφίσματα που οργάνωσαν τα συνδικάτα, συμφωνήθηκε ότι η επιδιωκόμενη αύξηση για το διδακτικό προσωπικό θα πραγματοποιηθεί σε τρεις φάσεις έως την 1η Ιανουαρίου 2021, ενώ το μη διδακτικό προσωπικό εξαιρέθηκε από τις αυξήσεις των συντελεστών και τους υποσχέθηκαν επιδόματα μισθού στις συλλογικές συμβάσεις. Μια σειρά από ανοιχτές εργατικές διαφορές στο πλαίσιο των συλλογικών διαπραγματεύσεων σημειώθηκαν στις τοπικές εταιρείες διαχείρισης αποβλήτων κατά τη διάρκεια του 2023 και 2024, στις μεγαλύτερες κροατικές πόλεις. Οι εργατικές διαφορές σε Ζάγκρεμπ, Σπλιτ και Ριέκα κλιμακώθηκαν σε σύντομες και επιτυχημένες απεργίες και επιλύθηκαν με σημαντικές αυξήσεις στα υλικά δικαιώματα των εργαζομένων στα πλαίσια των συλλογικών συμβάσεων. Πιο πρόσφατα, τον Μάιο του 2024, η ανακοίνωση για απεργία σε εταιρεία διαχείρισης αποβλήτων στη Ζαντάρ, οδήγησε σε άνευ προηγουμένου αύξηση μισθών κατά 30%. Τα συνδικάτα στη διαχείριση αποβλήτων υπογράμμισαν το μεγάλο έλλειμμα εργατικού δυναμικού στον κλάδο τους ως τον μοναδικό παράγοντα που καθιστά την αποδοχή των αιτημάτων τους αναπόφευκτη για τη διοίκηση.

Το 2023 ήταν μια αξιοσημείωτη χρονιά για τις συλλογικές δράσεις για αρκετούς ακόμα λόγους. Σημειώθηκε μια απεργία αλληλεγγύης, σπάνια για την κροατική ιστορία, σε 11 θυγατρικές του συνδικάτου εργαζομένων στις μεταφορές (Sindikat prometa i veza Hrvatske) προς υποστήριξη των εργαζομένων στην εταιρεία δημόσιας συντήρησης οδών της επαρχίας Σιμπένικ-Κνιν, λαμβάνοντας επίσης κρίσιμη οργανωτική και λογιστική υποστήριξη από τη συνομοσπονδία συνδικάτων SSSH. Η χρονιά χαρακτηρίστηκε από την προετοιμασία του πρώτου ολοκληρωμένου κανονισμού για τους συντελεστές πολυπλοκότητας των θέσεων εργασίας που ορίζουν τους μισθούς των δημοσίων υπαλλήλων και κρατικών αξιωματούχων, μετά από 23 χρόνια, γεγονός που προκάλεσε πολλές εκδηλώσεις δυσαρέσκειας από τα συνδικάτα του δημόσιου τομέα – αυτό τα οδήγησε να εκφράσουν τα αιτήματά τους, να απειλήσουν με απεργία και να διαπραγματευτούν με την κυβέρνηση ως εργοδότη εκτός του νομικού πλαισίου για τις συλλογικές διαπραγματεύσεις (με τα συνδικάτα του υγειονομικού κλάδου να βρίσκονται στην πρώτη γραμμή για αυτό το ζήτημα). Μεταξύ όλων αυτών των γεγονότων, σημειώθηκε ένα σημαντικό γεγονός απεργίας με απρόσμενες συνέπειες. Οι δικαστικοί υπάλληλοι και το βοηθητικό προσωπικό των δικαστηρίων πραγματοποίησαν δίμηνη απεργία υπό ένα μη αντιπροσωπευτικό συνδικάτο, το οποίο κρίθηκε νόμιμο από το Ανώτατο Δικαστήριο τον Ιούνιο του 2023. Αυτό είναι αντίθετο με την ερμηνεία της αντιπροσωπευτικότητας στη δικαστική πρακτική μέχρι τότε, καθώς μια απεργία στην Κροατία είναι νόμιμη μόνο εάν αφορά μη καταβληθέντες μισθούς ή συλλογικές διαπραγματεύσεις, ενώ μόνο τα αντιπροσωπευτικά συνδικάτα μπορούν να συμμετέχουν σε συλλογικές διαπραγματεύσεις. Ο Gotovac (2023) χαρακτήρισε αυτή την απόφαση του Ανώτατου Δικαστηρίου ως μια ανεπιθύμητη, σιωπηρά εισαγόμενη «αλλαγή στην αρχιτεκτονική του συλλογικού εργατικού δικαίου» - ταυτόχρονα άσκησε κριτική στην απόφαση του Ανώτατου Δικαστηρίου να επικαλεστεί το Άρθρο 205 του Νόμου περί Εργασίας για τη διατύπωση μιας πιθανότητας τρίτης νομικής βάσης του δικαιώματος απεργίας πέραν των μη καταβληθέντων μισθών και των συλλογικών διαπραγματεύσεων, ασαφώς διατυπωμένης ως «προστασία και προώθηση των οικονομικών και κοινωνικών δικαιωμάτων».

Κατά τη στιγμή της συγγραφής, τον Μάιο του 2024, ένα από τα συνδικάτα των εργαζομένων στην πρώιμη και προσχολική εκπαίδευση (Sindikat obrazovanja, medija i kulture) βρίσκεται σε απεργία σε νηπιαγωγεία σε τρεις κροατικές πόλεις, η οποία είναι η πρώτη απεργία στην προσχολική εκπαίδευση στην ιστορία της ανεξάρτητης Κροατίας, αντιμετωπίζοντας μια

<sup>7</sup> Όχι σε συλλογική σύμβαση, αλλά σε κυβερνητική ρύθμιση των συντελεστών πολυπλοκότητας των θέσεων εργασίας στις δημόσιες υπηρεσίες. Στις κροατικές δημόσιες υπηρεσίες και κρατικά γραφεία, ο βασικός μισθός καθορίζεται ως πολλαπλάσιο της βάσης του μισθού και του συντελεστή πολυπλοκότητας της θέσης εργασίας. Ενώ οι βάσεις μισθών είναι αντικείμενο ετήσιων συλλογικών διαπραγματεύσεων μεταξύ της κυβέρνησης και των συνδικάτων του δημόσιου τομέα, οι συντελεστές υπόκεινται σε μονομερείς κυβερνητικές αποφάσεις σχετικά με τις ρυθμίσεις. Οι πιέσεις για τους συντελεστές από τα συνδικάτα, κυρίως το 2019 και το 2023, συνέβαιναν εκτός οποιασδήποτε νομικά καθορισμένης διαδικασίας.

πολύ εχθρική αντίδραση από τις τοπικές αρχές που είναι υπεύθυνες για τη διαχείριση και τη χρηματοδότηση της προσχολικής εκπαίδευσης. Το συνδικάτο απαιτεί οι συλλογικές συμβάσεις με τις τοπικές αρχές να διασφαλίζουν ισότιμο επίπεδο υλικών και εργασιακών συνθηκών για τους εργαζόμενους στην προσχολική εκπαίδευση - όπως για τους εργαζόμενους στα δημοτικά σχολεία που διοικούνται και χρηματοδοτούνται κεντρικά-, κάτι που είναι γραμμένο στον Νόμο για την πρώιμη και προσχολική εκπαίδευση αλλά σπάνια εφαρμόζεται στην πράξη, καθώς οι τοπικές κυβερνήσεις δεν κατένειμαν επαρκείς πόρους στην προσχολική εκπαίδευση. Το ελπιδοφόρο θετικό αποτέλεσμα αυτών των συλλογικών δράσεων θα είχε μακροπρόθεσμες συνέπειες στον κλάδο.

Ενώ οι συλλογικές δράσεις των συνδικάτων του δημόσιου τομέα επικεντρώνονται στις συλλογικές διαπραγματεύσεις, μια απεργία στην ιδιωτική εταιρεία κλωστοϋφαντουργίας Varteks τον Μάιο του 2024 φαίνεται να συνεχίζει την μακρόχρονη παράδοση των απεργιών του ιδιωτικού τομέα στην Κροατία - 600 εργαζόμενοι απαιτούν τους μη καταβληθέντες μισθούς τους και τη διατήρηση της παραγωγής.

#### 4. Συλλογικές διαπραγματεύσεις κατά την πρόσφατη περίοδο

Ο Bagić (2022) δίνει μια περιεκτική περιγραφή των συλλογικών διαπραγματεύσεων στην Κροατία με βάση τα δεδομένα στα τέλη του 2021, όπου ταυτοποίησε τέσσερα διαφορετικά «καθιερωμένα μοντέλα πρακτικών συλλογικών διαπραγματεύσεων», τα οποία συνυπάρχουν στην Κροατία. Το πρώτο μοντέλο απαντάται στον δημόσιο τομέα, σε μια σχετικά συντονισμένη διαδικασία διαπραγματεύσεων δύο επιπέδων στις δημόσιες υπηρεσίες (όπου υπάρχει μια βασική συλλογική σύμβαση για όλες τις δημόσιες υπηρεσίες και μια σειρά από κλαδικές συμβάσεις) και μονοεπίπεδων διαπραγματεύσεων στα κρατικά γραφεία. Υπάρχει κανονικότητα στις διαπραγματεύσεις σε αυτό το μοντέλο, καθώς και εστίαση στους μισθούς: η βάση του μισθού είναι αντικείμενο ετήσιων διαπραγματεύσεων και κάποια υλικά δικαιώματα (επιδόματα μισθού) είναι αντικείμενο κλαδικών συμβάσεων στις δημόσιες υπηρεσίες, οι οποίες συνήθως συνάπτονται για τέσσερα χρόνια. Ωστόσο, η κυβέρνηση διατηρεί το δικαίωμα να αποφασίζει μονομερώς για τους συντελεστές μισθού. Υπάρχει σημαντική διαμάχη, καθώς τα συνδικάτα του δημόσιου τομέα έχουν σημαντική απεργιακή δυνατότητα.

Το δεύτερο μοντέλο απαντάται σε δύο κλάδους με κλαδικές συμβάσεις: κατασκευές και φιλοξενία. Παράλληλα με τις κλαδικές διαπραγματεύσεις, υπάρχουν και επιχειρησιακές διαπραγματεύσεις, πιο συχνά σε μεγάλες και μεσαίες εταιρείες των δύο κλάδων (σημειώθηκαν 40 κλαδικές συμβάσεις στις κατασκευές και 75 στη φιλοξενία στα τέλη του 2021). Και οι δύο κλαδικές συμβάσεις αφορούν τους μισθούς, ορίζοντας ελάχιστες αμοιβές ανά επαγγελματικές ομάδες. Στον τομέα της φιλοξενίας, υπάρχει ένας κανονικός διετής κύκλος διαπραγματεύσεων, ενώ υπάρχει λιγότερη κανονικότητα στον τομέα των κατασκευών, καθώς οι συμβάσεις συνάπτονται για αόριστο χρονικό διάστημα. Από την άλλη πλευρά, οι συμβάσεις στις κατασκευές τροποποιούνται σχετικά συχνά και η κλαδική σύμβαση περιλαμβάνει τη ρύθμιση της εναρμόνισης των υλικών δικαιωμάτων κάθε δύο χρόνια. Οι διαπραγματεύσεις δεν είναι συντονισμένες ούτε μεταξύ αυτών των δύο κλάδων ούτε με άλλους κλάδους. Το επίπεδο της σύγκρουσης είναι χαμηλό. Ωστόσο, συχνά τονίζεται δημόσια από τα συνδικάτα αλλά και από κάποιους εργοδότες, ότι η κάλυψη στις κατασκευές και στη φιλοξενία είναι σε μεγάλο βαθμό μόνο ονομαστική, επειδή λείπουν μηχανισμοί ελέγχου για την εφαρμογή των συμβάσεων στις μικρές, μικρομεσαίες και μεσαίες επιχειρήσεις, οι οποίες συχνά πληρώνουν μισθούς παράνομα (χωρίς φόρους και εισφορές). Έτσι, η πιο πρόσφατη τροποποίηση της συλλογικής σύμβασης για τις κατασκευές από τον Μάρτιο του 2024, μόλις επεκταθεί στον κλάδο με απόφαση του υπουργού, θα δώσει στα συνδικάτα κατασκευών τη δημόσια εξουσία να επιβλέπουν την καταβολή των μισθών σύμφωνα με τις συλλογικές συμβάσεις, πέρα από την επιθεώρηση εργασίας. Αυτό δείχνει ένα υψηλό επίπεδο συνεργασίας μεταξύ των κοινωνικών εταίρων στον κλάδο των κατασκευών.

Τα πρώτα δύο κεντρικά μοντέλα καλύπτουν περίπου τα δύο τρίτα της συνολικής κάλυψης συλλογικών διαπραγματεύσεων στην Κροατία (περίπου 250.000 εργαζόμενοι στον δημόσιο τομέα και 200.000 στις κατασκευές και στη φιλοξενία) με μόνο τέσσερις συλλογικές συμβάσεις (χωρίς να υπολογίζονται οι 115 συμβάσεις που αναλύουν περαιτέρω τα δικαιώματα σε κατώτερα επίπεδα στους καλυπτόμενους κλάδους).

Τα υπόλοιπα δύο μοντέλα είναι αποκεντρωμένα: αφορούν επιχειρησιακές διαπραγματεύσεις σε άλλες βιομηχανίες. Ο Βαγιόκ ονόμασε το πρώτο από αυτά τα δύο αποκεντρωμένα μοντέλα «κανονικές επιχειρησιακές διαπραγματεύσεις». Αν και οι συμβάσεις σε αυτό το μοντέλο επικεντρώνονται στους μισθούς και την προσαρμογή τους, αυτό το πρότυπο περιλαμβάνει κατακερματισμένες πρακτικές διαπραγματεύσεων με ασυντόνιστους και πολύμορφους κύκλους διαπραγματεύσεων (από ετήσιους έως κύκλους που διαρκούν περισσότερα από τρία χρόνια). Το τελευταίο μοντέλο δεν εμφανίζει κανονικότητα και ονομάζεται «ξεπερασμένες επιχειρησιακές διαπραγματεύσεις». Είναι σχετικά συχνό στις δημόσιες επιχειρήσεις, είτε την κεντρική κυβέρνηση είτε με την τοπική αυτοδιοίκηση στην πλευρά του εργοδότη. Από τις 460 επιχειρησιακές συμβάσεις που δεν καλύπτονται από συμβάσεις ανώτερου επιπέδου, περίπου το 45% αυτών δεν έχουν ανανεωθεί για τρία χρόνια ή περισσότερο και μπορούν να αποδοθούν με βεβαιότητα στο μοντέλο των «ξεπερασμένων επιχειρησιακών διαπραγματεύσεων».

## 5. Κύρια προβλήματα και προκλήσεις

Καθώς περίπου οι μισές από όλες τις συλλογικές συμβάσεις δεν αντιμετωπίζουν τον μισθό με ολόπλευρο τρόπο, κάτι που είναι ένα από τα κύρια προβλήματα των συλλογικών διαπραγματεύσεων στην Κροατία (Βαγιόκ 2019: 103-105), το μερίδιο των επιχειρησιακών διαπραγματεύσεων που δεν επιτρέπουν στους εργαζόμενους να συμμετέχουν στη διανομή της προστιθέμενης αξίας έγκαιρα και ολοκληρωμένα και συνεπώς δεν επιτυγχάνουν τον κύριο σκοπό τους, είναι ακόμα μεγαλύτερο. Υπάρχουν πολλές συμβάσεις που έχουν κανονικούς κύκλους διαπραγματεύσεων, αλλά χωρίς ακριβείς διατάξεις για τα επίπεδα μισθών και κριτήρια για την προσαρμογή τους. Αντίθετα, αφορούν άλλα υλικά δικαιώματα όπως τα δώρα Χριστουγέννων και οι διακοπές, τα επετειακά βραβεία κ.λπ.

Μια σημαντική πρόκληση είναι η αύξηση της προθυμίας των εργοδοτών να συμμετέχουν στις συλλογικές διαπραγματεύσεις, πρώτα και κύρια για τους μισθούς. Το εμπόδιο που θέτει η δυσμενής δομή της ΗΥΡ με κατακερματισμένες και αυτόνομες κλαδικές ενώσεις εργοδοτών, δημιουργεί προβλήματα. Ωστόσο, υποθέτοντας ότι οι εργοδότες δεν θα κάνουν τα πρώτα κρίσιμα βήματα για την αύξηση της κάλυψης των συλλογικών διαπραγματεύσεων, στα συνδικάτα δόθηκαν συστάσεις (Βαγιόκ 2022) να επενδύσουν περισσότερη προσπάθεια σε τρεις κατευθύνσεις: να ενοποιήσουν τις δράσεις τους στις συλλογικές διαπραγματεύσεις συγκροτώντας προγράμματα σε επίπεδο συνδικάτου και συνομοσπονδίας με πιο φιλόδοξη ατζέντα, να αυξήσουν τη δυνατότητα σύγκρουσής τους από τη μια, και να επιδιώξουν να επιτύχουν συναίνεση με τους εργοδότες για τη σημασία των συλλογικών διαπραγματεύσεων στη ρύθμιση της δυναμικής της αγοράς εργασίας, από την άλλη, εκμεταλλευόμενα τις πρωτοφανείς ελλείψεις εργατικού δυναμικού στην κροατική αγορά εργασίας.

Ο έμμεσος νομικός πήχης για απεργία που σχετίζεται με συλλογικές διαπραγματεύσεις και αναγνωρίζεται ως τέτοιος στη δικαστική πρακτική, είναι ακόμα υψηλότερος από τον πήχη της αντιπροσωπευτικότητας αυτής καθαυτής, δηλαδή της συμμετοχής στις συλλογικές διαπραγματεύσεις. Δηλαδή, η συλλογική σύμβαση και συνεπώς μια απεργία είναι έγκυρες μόνο εάν τα συνδικάτα που τις υπογράφουν συγκεντρώνουν τουλάχιστον 50% των μελών των αντιπροσωπευτικών συνδικάτων. Ο Γοτόνας (2023) θεώρησε αυτό το ποσοστό ως απαράδεκτα υψηλό, καθώς οδηγεί σε μια κατάσταση όπου οι εργοδότες μπορούν να συνάψουν συλλογική σύμβαση με τα πολυπληθέστερα συνδικάτα, ανεξαρτήτως του αν αυτά έχουν την πραγματική ικανότητα να ασκήσουν πίεση για την προστασία και την προώθηση των συμφερόντων των μελών τους.

Ο Gotovac έδωσε ένα υποθετικό παράδειγμα μιας αεροπορικής εταιρείας που θα μπορούσε να συνάψει μια συλλογική σύμβαση με ένα συνδικάτο που συγκεντρώνει το βοηθητικό και το επίγειο προσωπικό, εξαιρώντας έτσι τη δυνατότητα νόμιμης απεργίας από ένα συνδικάτο που συσπειρώνει το πλήρωμα καμπίνας, το οποίο είναι το μόνο ικανό να σταματήσει τη λειτουργία της εταιρείας με μια απεργία. Επιπλέον, το ευρύτερο νομικό ερώτημα του περιορισμού του δικαιώματος απεργίας σε σχέση με την ιδιότητα της αντιπροσωπευτικότητας, ανεξαρτήτως του πώς ορίζεται νομικά η τελευταία, παραμένει ανοιχτό.

Η διακοπή της φθίνουσας τάσης της συνδικαλιστικής πυκνότητας είναι μια δύσκολη πρόκληση. Μία από τις έμμεσες οδούς που δοκιμάστηκαν για την ενίσχυση των συλλογικών διαπραγματεύσεων, ήταν η παροχή ειδικών δικαιωμάτων στα μέλη των συνδικάτων που διαπραγματεύτηκαν τις συλλογικές συμβάσεις (απαραίτητα αντιπροσωπευτικά συνδικάτα): η προγραμματισμένη τροποποίηση του 2022 στον Εργατικό Νόμο περιλάμβανε το δικαίωμα οικονομικής αποζημίωσης για εκείνα τα μέλη των συνδικάτων, μέχρι το διπλάσιο του ποσού της μέσης ετήσιας συνδικαλιστικής συνδρομής. Η τροποποίηση απορρίφθηκε ως αντισυνταγματική από το Συνταγματικό Δικαστήριο της Κροατίας τον Ιούνιο του 2023 με την αιτιολογία των διακρίσεων. Αυτή η νομική πρωτοβουλία επιδείνωσε τις ήδη υπάρχουσες εντάσεις μεταξύ των συνδικάτων. Πιο αποτελεσματικές και πιο συμπεριληπτικές συλλογικές διαπραγματεύσεις θα ωφελούσαν πιθανώς περισσότερο τη συνδικαλιστική πυκνότητα από τα ειδικά δικαιώματα για τα μέλη των αντιπροσωπευτικών συνδικάτων.

## 6. Σύνοψη

Η Κροατία μοιράζεται τους ίδιους δομικούς παράγοντες που επηρεάζουν αρνητικά τις συλλογικές διαπραγματεύσεις και τη συνδικαλιστική πυκνότητα με πολλές άλλες ευρωπαϊκές χώρες. Μεταξύ αυτών, οι πιο σημαντικές είναι ο κατακερματισμός της οικονομίας και το μεταβαλλόμενο τοπίο της εργασίας που διαφεύγουν του συνδικαλιστικού κινήματος, συμπεριλαμβανομένης της αύξησης της αυτοαπασχόλησης, της εργασίας μέσω προσωρινών γραφείων και ψηφιακών πλατφόρμων, και πιο πρόσφατα, η απότομη αύξηση του ξένου εργατικού δυναμικού. Τα κριτήρια αντιπροσωπευτικότητας ως νομική προϋπόθεση για συλλογικές διαπραγματεύσεις και απεργίες που σχετίζονται με διαπραγματεύσεις, θεωρούνται υπερβολικά αυστηρά και αποθαρρυντικά από τους ηγέτες των συνδικάτων και τους νομικούς εμπειρογνώμονες.

Στην θετική πλευρά, υπάρχει υψηλή υποστήριξη προς τα συνδικάτα και τις συλλογικές διαπραγματεύσεις στη δημόσια γνώμη. Οι ελλείψεις εργατικού δυναμικού ευνοούν επίσης τις συλλογικές διαπραγματεύσεις, όπως μαρτυρούν οι συμβάσεις στις κατασκευές και τη φιλοξενία, καθώς και οι πιο πρόσφατες πολύ επιτυχημένες συλλογικές δράσεις στη διαχείριση αποβλήτων. Η σχετικά υψηλή συνδικαλιστική πυκνότητα στον δημόσιο τομέα συμβάλλει εκεί στην επιτυχία των συλλογικών διαπραγματεύσεων.

Το πιο σημαντικό στοιχείο των επιτυχημένων συλλογικών διαπραγματεύσεων από την πλευρά των συνδικάτων, είναι η δυνατότητα απεργιακής δράσης στον δημόσιο τομέα. Από την άλλη πλευρά, η μακροπρόθεσμη συνεργασία με τους εργοδότες φαίνεται να λειτουργεί στον κλάδο των κατασκευών, όπου οι εργοδότες και τα συνδικάτα επιδιώκουν να βελτιώσουν μαζί το πρόβλημα της γκρίζας οικονομίας και έτσι να κάνουν τις συλλογικές συμβάσεις ουσιαστικές. Τέλος, τα συνδικάτα που επικεντρώθηκαν στο πιο σημαντικό ζήτημα των διαπραγματεύσεων, δηλαδή τον μισθό, ήταν πιο πιθανό να επιτύχουν στον κύριο σκοπό τους, σε αντίθεση με τη (δυστυχώς) διαδεδομένη πρακτική στην Κροατία να επικεντρώνονται σε θέματα δευτερεύουσας σημασίας στις διαπραγματεύσεις.

## 1. Εργασιακές σχέσεις και συνδικάτα στη Γαλλία

Το γαλλικό πανόραμα των συνδικάτων σήμερα αποκαλείται συνήθως η ομάδα των 8, η οποία αποτελείται από: CFDT, CGT, FO, CFTC, CFE-CGC, UNSA, FSU και Solidaires. Ενόψει της αυξανόμενης αναγνώρισης της έννοιας της «αντιπροσωπευτικότητας» και των πρόσφατων εξελίξεών της, αυτή η ομάδα μειώνεται γενικά σε 5 (κατά σειρά αντιπροσωπευτικότητας): CFDT, CGT, FO, CFE-CGC και CFTC. Η έννοια της αντιπροσωπευτικότητας έχει παίξει σημαντικό ρόλο στην ιστορία των εργασιακών σχέσεων στη Γαλλία, οδηγώντας σε έναν επαναλαμβανόμενο εκλογικό κύκλο, ο οποίος κινητοποιεί ένα μεγάλο μέρος των πόρων των συνδικαλιστικών οργανώσεων που συνεχίζουν να έχουν ενεργό δράση

Οι εργασιακές σχέσεις στη Γαλλία ιστορικά καθορίζονταν από κοινωνικές συγκρούσεις κατά τον 19ο και 20ο αιώνα με την έλευση της βιομηχανικής εποχής. Οι συλλογικές διαπραγματεύσεις έχουν γίνει το θεμέλιο της επίλυσης διαφορών και συγκρούσεων μεταξύ εργοδοτών και εργαζομένων, αντικατοπτρίζοντας την πανταχού παρούσα έννοια των σχέσεων εξουσίας στη Γαλλία. Η αποδυνάμωση των κοινωνικών συγκρούσεων συνδυάζεται με την άνοδο των συλλογικών διαπραγματεύσεων, ιδιαίτερα σε κλαδικό επίπεδο (επαγγελματικοί κλάδοι), με έναν πρώτο νόμο για τις συλλογικές συμβάσεις να καθιερώνεται το 1919. Η άνοδος των συλλογικών συμβάσεων μετά τον Δεύτερο Παγκόσμιο Πόλεμο αποτελεί μέρος ενός γαλλικού νομικού συστήματος, ιδίως του κοινωνικού δικαίου, που χαρακτηρίζεται από την ιεραρχία των κανονισμών και την αρχή της εύνοιας. Αρχικά με συμπληρωματικό ρόλο, οι επιχειρησιακές συλλογικές διαπραγματεύσεις θα αρχίσουν σταδιακά να ανταγωνίζονται τις κλαδικές συλλογικές διαπραγματεύσεις μέσω της αμφισβήτησης της αρχής της εύνοιας, που σταδιακά άρχισε να καταλύεται με τους νόμους Αυρουχ του 1982 και έφτασε στο απόγειο με τα διατάγματα του 2017. Αυτά τα διατάγματα ολοκληρώνουν τη δομική διαδικασία ανατροπής της ιεραρχίας των κανονισμών που ξεκίνησε με το Νόμο Νο. 2016-1088 της 8ης Αυγούστου 2016, με σκοπό να αντιμετωπιστούν οι προκλήσεις της ανταγωνιστικότητας της παγκοσμιοποίησης. Αυτή η διαδικασία «χαοτικής» αποκέντρωσης των συλλογικών διαπραγματεύσεων συνοδεύτηκε από μια αυξανόμενη διαδικασία «εξορθολογισμού» των σωμάτων εκπροσώπησης των εργαζομένων εντός των επιχειρήσεων, πλέον εντός ενός ενιαίου σώματος που ονομάζεται Κοινωνική και Οικονομική Επιτροπή, που παραβιάζει την αρχή του ελεύθερου διορισμού των αντιπροσώπων. Αυτά τα δύο φαινόμενα έχουν οδηγήσει σε αποδυνάμωση των συνδικάτων, με δραστική μείωση του αριθμού των συνδικαλιστικών εντολών και, κατά συνέπεια, των ωρών αντιπροσώπησης που είναι απαραίτητες για το έργο των συνδικαλιστών εντός της επιχείρησής τους, αλλά και εντός των συνδικαλιστικών τους σωμάτων.

Αυτά τα φαινόμενα έχουν επίσης οδηγήσει σε αυστηροποίηση των συνθηκών υπό τις οποίες διεξάγονται οι συλλογικές διαπραγματεύσεις εντός των επιχειρήσεων, με αύξηση του αριθμού των ζητημάτων προς διαπραγμάτευση. Αυτό έχει ως αποτέλεσμα τη διάλυση της απαραίτητης συνδικαλιστικής εμπειρογνωμοσύνης και λιγότερους πόρους για τους διαπραγματευτές. Τέλος, οι πρόσφατες νομοθετικές εξελίξεις στη Γαλλία, και ιδιαίτερα τα διατάγματα του 2017, έχουν επίσης ενισχύσει την ικανότητα του εργοδότη να παρακάμψει τα συνδικάτα και την ΚΟΕ, κυρίως μέσω των δημοψηφισμάτων των επιχειρήσεων, δηλαδή, της άμεσης διαβούλευσης των εργαζομένων χωρίς να περάσουν από συλλογικές διαπραγματεύσεις.

Πέρα από αυτά τα φαινόμενα, μια διαδικασία αναδιάρθρωσης των επαγγελματικών κλάδων ξεκίνησε το 2014 προκειμένου να αντιμετωπιστεί ο κατακερματισμός των συμφωνιών, να ενισχυθούν οι κλαδικές συλλογικές διαπραγματεύσεις και να συγκεντρωθούν οι πόροι των



κλάδων. Αυτή η διαδικασία αντικατοπτρίζει ένα βασικό χαρακτηριστικό των συλλογικών διαπραγματεύσεων, δηλαδή την έντονη παρέμβαση των δημόσιων αρχών. Αυτός ο παρεμβατισμός εκφράστηκε ιστορικά μέσω της αυτόματης επέκτασης των κλαδικών συλλογικών συμβάσεων μέσω διοικητικών ενεργειών. Συμπερασματικά, πρέπει να σημειωθεί και η προοδευτική αναγνώριση των συλλογικών διαπραγματεύσεων στις δημόσιες υπηρεσίες: από κανονισμούς που υιοθετήθηκαν και επιβλήθηκαν μονομερώς από τη δημόσια διοίκηση, μέχρι τη διαβούλευση με τα σώματα εκπροσώπησης των εργαζομένων στις συμφωνίες των δημοσίων υπηρεσιών, που τελούν υπό διαπραγμάτευση σε όλους τους τρεις κλάδους (των δημοσίων υπηρεσιών), στον κρατικό, στο νοσοκομειακό, και στον περιφερειακό. Το Άρθρο II της μεταρρύθμισης του εργατικού δικαίου που ανακοινώθηκε για το φθινόπωρο του 2024 από την κυβέρνηση, θα μπορούσε να προκαλέσει ανατροπή των συλλογικών διαπραγματεύσεων στη Γαλλία.

## 2. Συλλογικές διαπραγματεύσεις στη Γαλλία

Ο βαθμός κάλυψης των συλλογικών διαπραγματεύσεων στη Γαλλία είναι ιστορικά υψηλός, αλλά το ακριβές του ποσοστό είναι το αντικείμενο πολλών μεταβαλλόμενων εκτιμήσεων. Σύμφωνα με τον ILO, χρησιμοποιώντας μόνο δεδομένα από το Υπουργείο Εργασίας της Γαλλίας, ο βαθμός κάλυψης κυμάνθηκε από 96,1% έως 98% μεταξύ 2004 και 2018. Το ποσοστό 98% για τη Γαλλία το 2018 υιοθετείται επίσης από τον ΟΟΣΑ, με τη στήριξη της βάσης δεδομένων OECD/AIAS ICTWSS. Ο ΟΟΣΑ χρησιμοποιεί ως μονάδα μέτρησης το ποσοστό των εργαζομένων που δικαιούνται να διαπραγματεύονται και ορίζει τον βαθμό κάλυψης ως τον αριθμό των εργαζομένων που καλύπτονται από ισχύουσες συλλογικές συμβάσεις σε σχέση με τον αριθμό των δικαιούχων εργαζομένων. Αμφιβολίες εκφράστηκαν από τα συνδικάτα στη Γαλλία σχετικά με τη μεθοδολογία που χρησιμοποιήθηκε και το δηλωμένο ποσοστό.

Για να τεθεί σε προοπτική ανάλυσης και ο βαθμός κάλυψης των συλλογικών διαπραγματεύσεων, πρέπει να αναφέρουμε τα κύρια δεδομένα για τη συνδικαλιστική πυκνότητα στη Γαλλία. Η τελευταία μέτρηση της συνδικαλιστικής πυκνότητας στη Γαλλία, που πραγματοποιήθηκε το 2019 από το Υπουργείο Εργασίας, είναι 10,3% γενικά ή -0,9% από το 2013. Η πυκνότητα μειώθηκε στο 18,4% στον δημόσιο τομέα και στο 7,8% στον ιδιωτικό τομέα. Τα άλλα δεδομένα που πρέπει να ληφθούν υπόψη είναι ο αριθμός των εταιρειών που ξεκίνησαν έναν κύκλο συλλογικών διαπραγματεύσεων, ο οποίος ανήλθε στο 17,8% το 2021.

Για να εξετάσουμε τα πρόσφατα δεδομένα των συλλογικών διαπραγματεύσεων σε προοπτική, χρειάζονται επιπλέον δεδομένα για τους μισθούς στη Γαλλία. Ο νόμιμος κατώτατος μισθός ήταν €1.398,70 καθαρά ανά μήνα τον Ιούνιο του 2024. Σύμφωνα με τα τελευταία δεδομένα, ο μέσος μισθός ήταν €2.630 καθαρά ανά μήνα και ο διάμεσος μισθός ήταν €2.150 καθαρά ανά μήνα το 2022.

Τα νέα δεδομένα για το 2022 επιβεβαιώνουν μια απότομη αύξηση των κλαδικών συλλογικών διαπραγματεύσεων, με 1.495 συμφωνίες σε βιομηχανικό επίπεδο να έχουν συναφθεί (σε σύγκριση με 1.063 το 2021), συμπεριλαμβανομένων πέντε νέων συλλογικών συμφωνιών. Το 80% των συλλογικών βιομηχανικών συμφωνιών τροποποιήθηκαν ή συμπληρώθηκαν από μια τροπολογία κατά τη διάρκεια του έτους. Το Υπουργείο Εργασίας επιβεβαιώνει έναν βαθμό κάλυψης συλλογικών διαπραγματεύσεων της τάξης του 98% για το 2022. Τα κύρια θέματα στο τραπέζι παραμένουν οι μισθοί (691 τροπολογίες - έναντι 377 το 2021), η επαγγελματική και μισθολογική ισότητα μεταξύ γυναικών και ανδρών (389 συμφωνίες - έναντι 231 το 2021) και τα συστήματα μπόνους και αυξήσεων (244 συμφωνίες - έναντι 151 το 2021), καθένα από αυτά σε άνοδο. Αυτή η δυναμικότητα αποτελεί μέρος ενός εθνικού πλαισίου χαρακτηριζόμενο από την κρίση κόστους ζωής που προκαλεί αυτόματες αυξήσεις του νόμιμου κατώτατου μισθού, ενεργοποιώντας έτσι τη νομική υποχρέωση να αναθεωρηθούν οι ελάχιστοι μισθοί των συμφωνιών προς τα πάνω, ώστε να ευθυγραμμιστούν με τα ελάχιστα του νόμιμου κατώτατου

μισθού. Το 46% των κλαδικών συμφωνιών αφορούσε αποκλειστικά τους μισθούς. Τα άλλα θέματα που καλύπτονται περισσότερο από τις συλλογικές διαπραγματεύσεις σε επίπεδο κλάδου είναι η επαγγελματική κατάρτιση (133 κείμενα), η συμπληρωματική κοινωνική προστασία (102 κείμενα), οι συμβάσεις εργασίας (78 κείμενα) και ο χρόνος εργασίας (62 κείμενα).

Ο απολογισμός των συλλογικών διαπραγματεύσεων για το 2022 δείχνει επίσης πολύ δυναμικές συλλογικές διαπραγματεύσεις στις επιχειρήσεις, συμπεριλαμβανομένων των ΜΜΕ, με 33.010 συμφωνίες να έχουν συναφθεί, ή +15% των συμφωνιών να έχουν συναφθεί μέσα σε ένα έτος για ένα σύνολο 88.870. Τα κύρια θέματα που συζητήθηκαν σε επίπεδο επιχείρησης είναι: (1) , οι αποταμιεύσεις των εργαζόμενων, η συμμετοχή, το μοίρασμα κερδών (44,2%) (2) Μισθοί, μπόνους (22,4%) (3) Χρόνος εργασίας (19,5%) (4) Συνδικαλιστικά δικαιώματα, IRP, η έκφραση των εργαζομένων (6,9%) (5) Επαγγελματική ισότητα (6,7%) (6) Συνθήκες εργασίας (6,7%) (7) Άλλα: συμπληρωματική κοινωνική προστασία, απασχόληση, επαγγελματική κατάρτιση, κατηγοριοποίηση (8,3%).

Τα στοιχεία παραμένουν σταθερά για τους υπογράφοντες συμφωνιών και τροπολογιών εντός των επιχειρήσεων: το 51,3% των συμφωνιών και των τροπολογιών συνάπτονται από εκπροσώπους των συνδικάτων (αυξάνεται στο 73% των συμφωνιών με την εξαίρεση αυτών που αφορούν τις αποταμιεύσεις των εργαζόμενων). Το 25,8% συνάπτεται με δημοψηφίσματα με πλειοψηφία 2/3 των εργαζομένων. Το 11,5% συνάπτεται από εκλεγμένους αντιπροσώπους χωρίς εντολή και το 10% συνάπτεται από εκλεγμένους αντιπροσώπους ή εργαζόμενους με εντολή. Όσον αφορά την κατανομή ανά επιχείρηση, το 63% των συμφωνιών και των τροπολογιών συνάπτεται σε εταιρείες με περισσότερους από 50 εργαζομένους, το 12% σε εταιρείες με 21 έως 50 εργαζομένους, το 7% σε εταιρείες με 11 έως 20 εργαζομένους και το 18% σε εταιρείες με 1 έως 10 εργαζομένους. Όσον αφορά την τηλεργασία, οι συλλογικές διαπραγματεύσεις μειώθηκαν ελαφρώς κατά 23% σε ετήσια βάση, αλλά συνεχίζονται σε σχετικά υψηλό επίπεδο, αντιπροσωπεύοντας το 62% των συμφωνιών που αφορούν τις συνθήκες εργασίας. Ενώ ο αριθμός των συλλογικών συμφωνιών για την τηλεργασία αυξήθηκε από 390 το 2017 σε 4.750 το 2021, μειώθηκε σε 3.660 το 2022.

### 3. Συνδικάτα και κινητοποιήσεις στη Γαλλία

Πολλές συνταξιοδοτικές μεταρρυθμίσεις έχουν σημαδέψει την κοινωνική ιστορία της Γαλλίας, προκαλώντας επανειλημμένα μεγάλες συνδικαλιστικές κινητοποιήσεις. Η συνταξιοδοτική νέα μεταρρύθμιση τέθηκε σε ισχύ την 1η Σεπτεμβρίου 2023 ενώ οι προηγούμενες μεταρρυθμίσεις του 1993 (περίοδος συνεισφοράς, ποσοστό αντικατάστασης, διακοπή της αναπροσαρμογής των μισθών), του 2003 (ηλικία συνταξιοδότησης, bonus-malus, δυσχέρεια), του 2010 (ηλικία συνταξιοδότησης, περίοδος συνεισφοράς) και του 2014 (δυσχέρεια, περίοδος συνεισφοράς, κοινωνικές εισφορές) δεν έχουν ακόμη πλήρως εφαρμοστεί.

Συνοπτικά, τα κύρια στοιχεία αυτής της νέας συνταξιοδοτικής μεταρρύθμισης είναι: (i) η αύξηση της ηλικίας συνταξιοδότησης από 62 σε 64 (67 με το σύστημα μπόνους) (ii) αύξηση της περιόδου συνεισφοράς σε 43,5 χρόνια (iii) η κατάργηση των περισσότερων των ειδικών καθεστώτων συντάξεων, ιδιαίτερα για τους νέους εργαζομένους (iv) η δημιουργία ενός Δείκτη Ηλικιωμένων.

Μια πρώτη απόπειρα μεταρρύθμισης πριν από την πανδημία του COVID-19 είχε αποτραπεί από τα συνδικάτα. Οι συνδικαλιστικές οργανώσεις ξεκίνησαν ένα κοινωνικό κίνημα από τον Σεπτέμβριο του 2019 κατά της μεταρρύθμισης, μέσω ενός πρώτου ενωτικού συνδικάτου που αποτελούνταν από τα CGT, FO, FSU, Solidaires και τις κύριες φοιτητικές και λυκειακές οργανώσεις (UNEF, FIDL, MNL, UNL). Μια κοινωνική σύγκρουση αποκρυσταλλώθηκε στις δημόσιες συγκοινωνίες, οι οποίες επηρεάστηκαν ιδιαίτερα από την κατάργηση των ειδικών καθεστώτων που είχαν διαπραγματευτεί στο παρελθόν. Αυτό το ενωτικό συνδικάτο ενισχύθηκε και αυξήθηκε σε μέγεθος κατόπιν της ανακοίνωσης πολλών κινητοποιήσεων και απεργιών

από τον Δεκέμβριο του 2019, με το CFE-CGC και ορισμένα συνδικάτα της CFDT και της UNSA να εντάσσονται σε αυτό. Πολλές ημέρες ισχυρών κινητοποιήσεων σημάδεψαν τον Δεκέμβριο, φτάνοντας τα επίπεδα κινητοποίησης του 2010 κατά μιας άλλης συνταξιοδοτικής μεταρρύθμισης και ξεπερνώντας τα επίπεδα του κοινωνικού κινήματος κατά της μεταρρύθμισης του εργατικού δικαίου το 2016 και το 2017. Τα ιστορικά ρεκόρ απεργιών έσπασαν επίσης, ιδίως στις σιδηροδρομικές μεταφορές.

Η κυβέρνηση ανακοινώνει μια «αναστολή» της μεταρρύθμισης λόγω της πανδημίας COVID-19 και θα επιστρέψει με ένα εντελώς διαφορετικό νομοσχέδιο από τις 10 Ιανουαρίου 2023. Η κινητοποίηση των συνδικάτων επαναλαμβάνεται έτσι, πάνω στις στάχτες του κοινωνικού αγώνα που ξεκίνησε το 2019, και θα πραγματοποιηθούν συνολικά 14 εθνικές και διακλαδικές ημέρες κινητοποίησης από τις 19 Ιανουαρίου έως τις 6 Ιουνίου 2023, στο πλαίσιο της ενωτικής συνεργασίας μεταξύ των συνδικάτων του γκρουπ των 8 και με όλες τις οργανώσεις φοιτητών και νέων. Αυτές οι 14 ημέρες συμπληρώνονται από απεργίες και άλλες συλλογικές δράσεις σε πολλούς κλάδους και επιχειρήσεις. Η κινητοποίηση των συνδικάτων θα κορυφωθεί με την διαμαρτυρία 3,5 εκατομμυρίων εργαζομένων στους δρόμους σε όλη τη Γαλλία στις 7 και 23 Μαρτίου 2023. Αυτή η κινητοποίηση θα είναι ιστορική για πολλούς λόγους:

- 14 ημέρες με ιστορική κινητοποίηση σε μικρές πόλεις και χωριά, σε αντίθεση με προηγούμενες κινητοποιήσεις που επικεντρώθηκαν στις μεγάλες πόλεις και την πρωτεύουσα
- Απεργίες σε στρατηγικούς τομείς παρά τους περιορισμούς που σχετίζονταν με το δικαίωμα απεργίας και το ελάχιστο επίπεδο υπηρεσιών
- Δημιουργία εναλλακτικής μεταρρύθμισης του συνταξιοδοτικού συστήματος από τα συνδικάτα και επανειλημμένες προσπάθειες προώθησης αυτής, μέσω κοινωνικού διαλόγου και δημόσιων διαβουλεύσεων
- Υλοποίηση στρατηγικών νομικών διαδικασιών για το περιεχόμενο και τη μορφή της μεταρρύθμισης
- Ανεπανάληπτη κινητοποίηση των συνδικάτων, που συνεχίζεται με διαδικασίες βάσης (γενικές συνελεύσεις κλπ.)

Παρά την ιστορική αυτή κινητοποίηση, η μεταρρύθμιση των συντάξεων τέθηκε σε ισχύ στις 1η Σεπτεμβρίου 2023 και συνεχίζει να αμφισβητείται στα δικαστήρια κατόπιν της δημοσίευσης των εφαρμοστικών διατάξεων. Ορισμένοι σχολιαστές, ωστόσο, μιλούν για την επιτυχία της κινητοποίησης των συνδικάτων για τους ακόλουθους λόγους:

- Έχουν στηριχθεί στην επιτυχία της προηγούμενης κινητοποίησης του 2019 ανεξαρτήτως της πανδημίας COVID-19
- Έκαναν χρήση πολλαπλών καινοτόμων ψηφιακών εργαλείων: διαδικτυακή αίτηση/υπόμνημα διαμαρτυρίας, διαδραστική χαρτογράφηση διαμαρτυριών και απεργιών, ευρεία επικοινωνία στα κοινωνικά δίκτυα, διαδικτυακά ερωτηματολόγια κ.λπ.
- Ιστορική ενότητα του συνδικαλιστικού κινήματος στο πλαίσιο των επαγγελματικών εκλογών
- Ανάπτυξη εναλλακτικής πρότασης από τα συνδικάτα με την υποστήριξη ενός έργου του ETUC, την υποστήριξη πολλών ακαδημαϊκών και την στήριξη πάνω στις αξιολογήσεις και τις απόψεις του εθνικού κοινωνικού διαλόγου για τις συντάξεις
- Ευρεία αλληλεγγύη μεταξύ των συνδικάτων: επιστολές αλληλεγγύης, συμμετοχή ξένων συνδικάτων (CES, CSI, συνδικαλιστικές ομοσπονδίες, συνομοσπονδίες κ.λπ.) στις κινητοποιήσεις στη Γαλλία, αλληλέγγυες δράσεις στο εξωτερικό (Βέλγιο, Ισπανία κ.λπ.)

#### 4.Τι ακολουθεί για τα συνδικάτα στη Γαλλία;

Ενώπιον μιας αναταραχής της τελευταίας στιγμής, η πολιτική αστάθεια που προκλήθηκε από τη διάλυση της Εθνοσυνέλευσης στις 9 Ιουνίου 2024 απειλεί να αναδιαμορφώσει την κατάσταση, φέροντας εν δυνάμει ευρύτερες επιπτώσεις στην κοινωνική ατζέντα, στο δικαίωμα του συνδικαλιζέσθαι και το δικαίωμα στις συλλογικές διαπραγματεύσεις. Αυτές οι μελλοντικές προκλήσεις θα δοκιμάσουν την ενότητα του γαλλικού συνδικαλιστικού κινήματος, η οποία είχε ήδη επαναληφθεί με τη συσπείρωση κατά της μεταρρύθμισης για τις εισφορές υπέρ του κλάδου ανεργίας, που προτάθηκε από την εκτελεστική εξουσία τον Μάιο του 2024 – η δυναμική της ωστόσο, είναι πιθανόν να αυξηθεί.

Kevin P O'Kelly

## 1. Εισαγωγή

Το χρηματοδοτούμενο έργο από την Ευρωπαϊκή Επιτροπή, *Improving Collective bargaining in the European Union*, εξετάζει τη λειτουργία των συλλογικών διαπραγματεύσεων σε πέντε κράτη μέλη της ΕΕ, με επιπλέον πληροφορίες από άλλα δύο-κράτη μέλη. Παρόλο που η Ιρλανδία δεν είναι εταίρος στο έργο, ελπίζουμε ότι αυτό το έγγραφο θα παρέχει χρήσιμες πληροφορίες που μπορούν να συνεισφέρουν στους στόχους του έργου.

Το έργο είναι επίσης σημαντικό στο πλαίσιο της Οδηγίας 2022/2041 για Επαρκείς Κατώτατους Μισθούς στην Ευρωπαϊκή Ένωση (Ευρωπαϊκή Επιτροπή 2022), η οποία πρέπει να μεταφερθεί στην εθνική νομοθεσία των κρατών μελών έως τον Νοέμβριο του 2024. Πέρα από την αντιμετώπιση της ανάγκης για καθορισμό ενός κατώτατου μισθού για τους χαμηλά αμειβόμενους εργαζομένους, θέτει επίσης δύο άλλους βασικούς στόχους στις συλλογικές διαπραγματεύσεις: α) την προώθηση των συλλογικών διαπραγματεύσεων ανά επιχειρηματικό κλάδο β) τη θέσπιση στόχου κάλυψης από συλλογικές συμβάσεις στο 80%.

Στο ιρλανδικό πλαίσιο, ο στόχος αυτής της Οδηγίας είναι σημαντικός, καθώς οι κοινωνικοί εταίροι επανεξετάζουν τις συλλογικές διαπραγματεύσεις κατόπιν των τριμερών, συγκεντρωτικών συμφωνιών και της ανάδυσης μιας διπλής προσέγγισης που βασίζεται σε α) ευρείες συμφωνίες στον δημόσιο τομέα και β) διαπραγματεύσεις σε επιχειρηματικό επίπεδο στον ιδιωτικό τομέα. Αυτή η Οδηγία και η προώθησή της για την αύξηση της κάλυψης των συλλογικών διαπραγματεύσεων είναι:

«... πιθανότατα το πιο προοδευτικό πράγμα από την άποψη των εργαζομένων που έχει προκύψει από την Ευρωπαϊκή Ένωση τις τελευταίες δύο δεκαετίες... Στην ουσία, θα υποχρεώσει την Κυβέρνηση να επιδιώξει την προώθηση της συλλογικής διαπραγμάτευσης μεταξύ συνδικάτων και εργοδοτών, διαπραγματευόμενων για τις αμοιβές τόσο σε τοπικό όσο και σε κλαδικό επίπεδα» (Irish Times 2023).

Μια άλλη σημαντική πρόσφατη εξέλιξη ήταν η έκθεση από υψηλόβαθμη ομάδα εργασίας που συστάθηκε από την Κυβέρνηση, υπό την αιγίδα του Εργατικού Φορέα Εργοδοτών (LEEF), με στόχο την αναθεώρηση των συλλογικών διαπραγματεύσεων και του τοπίου των εργασιακών σχέσεων. Αυτή η ομάδα υπέβαλε αναφορά τον Οκτώβριο του 2022, προτείνοντας μερικές σημαντικές συστάσεις για τη βελτίωση των συλλογικών διαπραγματεύσεων.

Αυτό το έγγραφο, επομένως, ευελπιστεί να παρέχει μια επισκόπηση του πώς η Οδηγία και οι συστάσεις στην έκθεση του LEEF μπορούν να επηρεάσουν τη συλλογική διαπραγμάτευση στις ιρλανδικές εργασιακές σχέσεις, εντός μιας ήδη εξελισσόμενης κατάστασης.

## 2. Το Εργατικό Δυναμικό στην Ιρλανδία

Οι Έρευνες Εργατικής Δύναμης της Κεντρικής Στατιστικής Υπηρεσίας (CSO LFS) δείχνουν ότι υπήρχαν 2.819.400 άτομα ηλικίας 15-89 ετών στο εργατικό δυναμικό κατά το πρώτο τρίμηνο του 2024. Από αυτά, 2.700.400 βρίσκονταν σε απασχόληση (74%), ο υψηλότερος αριθμός από την έναρξη των καταγραφών το 1998. Ο ρυθμός ανεργίας είναι 4%, με 121.200 άτομα να αναζητούν εργασία (Q1, 2024).

Ενώ η πανδημία COVID-19 έφερε πρωτόγνωρες συνθήκες στην αγορά εργασίας, οι κύριοι τομείς απασχόλησης όπου η πανδημία είχε ελάχιστη επίδραση είναι:

- α) η παραγωγή χημικών και φαρμακευτικών προϊόντων
- β) η κατασκευή νέων τεχνολογιών και ανάπτυξης λογισμικού
- γ) τα κοινωνικά μέσα
- δ) οι χρηματοοικονομικές υπηρεσίες
- ε) ο τομέας παραγωγής και επεξεργασίας τροφίμων των εγχώριων προϊόντων.

Συνεπώς, οι ευκαιρίες απασχόλησης σε αυτούς τους τομείς κυρίως αφορούν θέσεις εργασίας υψηλής κατάρτισης/ υψηλών εισοδημάτων, ενώ εκείνοι που εργάζονται σε τομείς όπως ο τουρισμός, η φιλοξενία και οι υπηρεσίες φροντίδας, όπου απαιτούνται χαμηλότερες δεξιότητες, υπέστησαν αναλογικά μεγαλύτερες απώλειες κατά τη διάρκεια της πανδημίας. Τα δεδομένα της LFS δείχνουν ότι η «υπερ-κατάρτιση» (τα άτομα που εργάζονται σε θέσεις εργασίας κάτω από το επίπεδο της εκπαίδευσης και των προσόντων τους) συνεχίζει να είναι ανησυχητική, σε σχέση με άλλα κράτη μέλη της ΕΕ με υψηλά εισοδήματα (Κεντρική Στατιστική Υπηρεσία 2024). Επίσης, δείχνει ότι σχεδόν κάθε δείκτης για προσωρινή εργασία έχει αυξηθεί, οπότε οι θέσεις εργασίας που είναι διαθέσιμες σε νεότερους εργαζομένους, συμπεριλαμβανομένης της μερικής απασχόλησης, της υποαπασχόλησης, των προσωρινών συμβάσεων και άλλων, έχουν χειροτερεύσει σε σχέση με τις συνθήκες πριν από την χρηματοοικονομική κρίση μεταξύ του 2008 και του 2012.

Η ανάλυση της LFS δείχνει επίσης σημαντική ανισότητα στην αύξηση των αποδοχών από το 2010, με τις επαγγελματικές κατηγορίες που συνδέονται με τις υψηλότερες αποδοχές και εκπαίδευση να οδηγούν σε μέτρια αύξηση του μέσου μισθού για τη συνολική οικονομία, ενώ τα εισοδήματα για το μεγαλύτερο μέρος του κατώτερου μισού των εργαζομένων παραμένουν αμετάβλητα. Αυτό επιβεβαιώνεται επίσης από την έρευνα SILC το 2022 (Κεντρική Στατιστική Υπηρεσία 2023).

### 3. Κοινωνικοί Εταίροι στην Ιρλανδία

#### 3.1. Συνδικάτα

Το ICTU είναι ο μοναδικός συνδικαλιστικός οργανισμός-ομπρέλα στο νησί της Ιρλανδίας, με 45 ξεχωριστά συνδικάτα που είναι μέλη του. Εκπροσωπεί τα συνδικάτα και στα δύο μέρη του νησιού της Ιρλανδίας. Πράγματι, σε διεθνές επίπεδο, το ICTU είναι ασυνήθιστο καθώς έχει και ξένα (βρετανικά) συνδικάτα ως μέλη, τα οποία λειτουργούν τόσο στη Δημοκρατία της Ιρλανδίας (RoI) όσο και στη Βόρεια Ιρλανδία (NI). Πολλά από αυτά τα συνδικάτα και, πράγματι, συνδικάτα με τα κεντρικά τους γραφεία στη RoI, έχουν μέλη και στα δύο μέρη του νησιού. Είναι επίσης σημαντικό να σημειωθεί ότι η Βόρεια Ιρλανδία έχει αναπτύξει τις δικές της δομές και το ιδιαίτερο σύστημα εργασιακών σχέσεων, διαφορετικό από εκείνα της Δημοκρατίας της Ιρλανδίας και της Μεγάλης Βρετανίας<sup>8</sup>.

Αν και το ICTU παίζει σημαντικό ρόλο στις σχέσεις με τις κυβερνήσεις τόσο της Δημοκρατίας της Ιρλανδίας όσο και της Βόρειας Ιρλανδίας, αποτελεί μια ένωση ανεξάρτητων και αυτόνομων συνδικάτων και όχι μια συνομοσπονδία που κυριαρχεί και κατευθύνει τα συνδικάτα-μέλη ή τις κλαδικές ομοσπονδίες. Ωστόσο, μέσω του ICTU, το συνδικαλιστικό κίνημα αναπτύσσει κοινές θέσεις σε ζητήματα εθνικού και ευρωπαϊκού ενδιαφέροντος, όπως η δημιουργία θέσεων εργασίας, η ανεργία, η υγεία και ασφάλεια, η εκπαίδευση και η κοινωνική πρόνοια, η μεταρρύθμιση των εργασιακών σχέσεων και η νομοθεσία. Το ICTU παρακολουθεί επίσης τις συλλογικές δράσεις των συνδικάτων, ιδιαίτερα όταν είναι πιθανές απεργίες ή σε περιπτώσεις

<sup>8</sup> Η Επιτροπή Βόρειας Ιρλανδίας της ICTU ασχολείται με τα συγκεκριμένα ζητήματα που σχετίζονται με τις εργασιακές σχέσεις στη Βόρεια Ιρλανδία και συνεργάζεται με τη Συνομοσπονδία Εργατικών Συνδικάτων του Ηνωμένου Βασιλείου (TUC) για θέματα που αφορούν το Ηνωμένο Βασίλειο.

διαφορών μεταξύ των σωματείων. Αποτελεί ένα κανάλι αλληλεγγύης και υποστήριξης, και επίσης παρέχει υπηρεσίες μέσω του εξειδικευμένου προσωπικού του για ζητήματα εργασιακών σχέσεων όσον αφορά την επίλυση εργατικών διαφορών. Εκπροσωπεί επίσης το ιρλανδικό συνδικαλιστικό κίνημα σε επίπεδο ΕΕ αλλά και παγκόσμιο, μέσω του ETUC, του ITUC, των Βιομηχανικών Ομοσπονδιών και του Διεθνούς Οργανισμού Εργασίας.

Υπάρχουν περίπου 724.600 μέλη στα συνδικάτα που είναι μέλη του ICTU, μια μείωση κατά 80.000 από το 2011. Με την πτώση της απασχόλησης μετά την οικονομική κρίση 2008-2012, η συνδικαλιστική συμμετοχή επίσης μειώθηκε. Ωστόσο, με την ανάκαμψη της οικονομίας και τα αυξανόμενα επίπεδα απασχόλησης τα τελευταία χρόνια, ο αριθμός των μελών των συνδικάτων έχει επίσης ανακάμψει. Πάνω από το ένα τέταρτο (26%) αυτών που εργάζονται, που ερωτήθηκαν στην έρευνα Q2 2021, δήλωσαν ότι είναι μέλη συνδικάτου. Έτσι, παρά την αύξηση της απασχόλησης τα δέκα χρόνια από το 2011 έως το 2021, οι αριθμοί της έρευνας του LFS δείχνουν ότι η συνδικαλιστική πυκνότητα έχει μειωθεί από το 31% το 2011. Ωστόσο, οι αριθμοί μελών παρέμειναν σταθεροί κατά τη διάρκεια αυτών των δέκα ετών (με αύξηση μόλις 3%), ενώ τα επίπεδα απασχόλησης στη Δημοκρατία της Ιρλανδίας αυξήθηκαν πάνω από 22%<sup>9</sup>. Αυτό αντικατοπτρίζει τις αλλαγές στην αγορά εργασίας, καθώς τα συνδικάτα έχουν βρει δύσκολο να αποκτήσουν επιρροή σε πολλούς από τους νέους αναδυόμενους τομείς της οικονομίας, όπως οι ΤΠΕ, τα ηλεκτρονικά συστήματα, τα κοινωνικά μέσα, οι φαρμακευτικές εταιρείες, οι χρηματοοικονομικές και ιδιωτικές υπηρεσίες, πολλές από τις οποίες ανήκουν σε ξένες (κυρίως αμερικανικές) πολυεθνικές εταιρείες (Irish Times 2024).

### 3.2. Εργοδότες

Η Ιρλανδική Συνομοσπονδία Επιχειρήσεων και Εργοδοτών (IBEC) είναι ο κύριος οργανισμός που εκπροσωπεί τους εργοδότες στην αγορά εργασίας. Η ιδιότητα μέλους της περιλαμβάνει περίπου 7.500 επιχειρήσεις και επιχειρηματικές δραστηριότητες, οργανωμένες μέσω 40 επιχειρηματικών και κλαδικών ενώσεων, απασχολώντας περίπου το 70% των εργαζομένων στον ιδιωτικό τομέα στην Ιρλανδία.

Ο ρόλος της IBEC είναι να αναπτύσσει και να συντονίζει οικονομικές, εμπορικές και κοινωνικές πολιτικές για τους εργοδότες και να επηρεάζει τη λήψη αποφάσεων σε εθνικό επίπεδο, έτσι ώστε οι εθνικές πολιτικές να είναι φιλικές προς τις επιχειρήσεις και την απασχόληση. Εκπροσωπεί τις ιρλανδικές επιχειρήσεις και τη βιομηχανία σε συζητήσεις για ζητήματα εμπορίου, οικονομίας, χρηματοδότησης, φορολογίας, σχεδιασμού και ανάπτυξης με την Ιρλανδική Κυβέρνηση, τους Θεσμούς της ΕΕ (μέσω του BusinessEurope) και άλλους διεθνείς οργανισμούς.

Όλοι οι επιχειρηματικοί τομείς εκπροσωπούνται από την IBEC, εκτός από τη βιομηχανία κατασκευών, η οποία έχει τη δική της κλαδική εργοδοτική οργάνωση, την Ομοσπονδία Βιομηχανίας Κατασκευών (CIF), η οποία εκπροσωπεί 3000 εταιρείες-μέλη που δραστηριοποιούνται σε διάφορα μέρη του τομέα κατασκευών, καθώς την γεωργία, η οποία οργανώνεται μέσω της Ιρλανδικής Ένωσης Αγροτών (IFA) και μιας σειράς μικρότερων εξειδικευμένων οργανώσεων.

## 4. Συλλογικές Διαπραγματεύσεις

### 4.1. Κεντρικές Συμφωνίες

Η δεκαετία του 1970 ήταν μια εποχή συγκεντρωτικών μισθολογικών συμφωνιών σε κεντρικό επίπεδο. Προς το τέλος αυτής της δεκαετίας, αυτές εξελίχθηκαν σε συμφωνία για δύο Τριμερή Υπομνήματα Εθνικής Κατανόησης, με την κυβέρνηση να συμμετέχει στις διαπραγματεύσεις ως τρίτος «εταίρος». Αυτές οι δύο συμφωνίες κάλυπταν όλες τις πτυχές των κυβερνητικών πολιτικών καθώς και συμφωνίες για τις μέγιστες αυξήσεις στους μισθούς και στους δύο τομείς,

<sup>9</sup> Βλ. <https://www.cso.ie/en/search/?addsearch=trade%20unions> Πίνακες 1 and 2

δημόσιο και ιδιωτικό.<sup>10</sup>

Μετά από ένα σύντομο διάλειμμα λόγω μιας κυβέρνησης «δεξιού κέντρου» που δεν υποστήριζε τις κεντρικές διαπραγματεύσεις, καθώς και της απροθυμίας των εργοδοτών να συνεχίσουν με τις κεντρικές συμφωνίες<sup>11</sup>, έγιναν ξανά διαπραγματεύσεις για μια σειρά τριμερών συμφωνιών από το 1987 έως το 2006, αλλά το 2009, ως αποτέλεσμα της οικονομικής και χρηματοπιστωτικής κρίσης, η Κυβέρνηση αποσύρθηκε από αυτές τις συμφωνίες. Αυτό είχε ως αποτέλεσμα την επιστροφή, μετά από σχεδόν 40 χρόνια κεντρικών συμφωνιών, στις διαπραγματεύσεις σε επίπεδο επιχειρήσης και σε συμφωνίες στον δημόσιο τομέα.<sup>12</sup>

Μέχρι το τέλος αυτής της περιόδου, αυτές οι κεντρικές εθνικές συμφωνίες είχαν επεκταθεί για να συμπεριλάβουν εκπροσώπους της γεωργίας και οργανισμούς που εκπροσωπούσαν την κοινότητα και τον εθελοντικό τομέα, με αποτέλεσμα πολύπλοκες διαπραγματεύσεις και εκτεταμένες συμφωνίες που κάλυπταν κάθε πτυχή της ιρλανδικής ζωής. Αυτές οι συμφωνίες έφεραν σημαντικές διαφορές στην ιρλανδική οικονομία κατά την τελευταία δεκαετία του 20ου αιώνα.

Η εποχή των Εθνικών Συμφωνιών είδε επίσης μια αύξηση στα επίπεδα εκπαίδευσης, μέσω της επέκτασης των εκπαιδευτικών και επαγγελματικών κέντρων, όπως τα Κέντρα Επαγγελματικής Κατάρτισης FAS και τα Ινστιτούτα Τεχνολογίας (ITs) και, επίσης, μια επέκταση των τομέων της φαρμακευτικής, της τεχνολογίας και των κοινωνικών μέσων, παρέχοντας έτσι απασχόληση στο καλά εκπαιδευμένο εργατικό δυναμικό που αυξανόταν.

## 4.2. Οικονομικό Φόρουμ Εργοδοτών Εργαζομένων (LEEF)

Μετά το τέλος της εποχής των εθνικών συμφωνιών, η μόνη νέα επίσημη τριμερής διευθέτηση ήταν η ίδρυση του LEEF, που ιδρύθηκε το 2017 με τον στόχο να παρέχει:

«...χώρο για να συζητούνται πεδία κοινού ενδιαφέροντος που επηρεάζουν την οικονομία, την απασχόληση και την αγορά εργασίας σε θεματική βάση, όπως η ανταγωνιστικότητα, η βιώσιμη δημιουργία θέσεων εργασίας, τα πρότυπα της αγοράς εργασίας και τα ζητήματα ισότητας και φύλου στο χώρο εργασίας» (Κυβέρνηση της Ιρλανδίας 2024).

Αυτό το φόρουμ έχει εκπροσώπους από την κυβέρνηση, τους εργοδότες και τα συνδικάτα και συνιστά την δομή τριμερούς διαλόγου σχετικά με οικονομικά και εργασιακά ζητήματα που επηρεάζουν την αγορά εργασίας. Δεν είναι φόρουμ για διαπραγματεύσεις, αλλά για ανταλλαγή απόψεων σε βασικά ζητήματα που σχετίζονται με τις εργασιακές σχέσεις. Οι εργοδότες εκπροσωπούνται από την IBEC και την CIF και τα συνδικάτα από την ICTU.

Υπό την αιγίδα του LEEF, η κυβέρνηση ίδρυσε μια υψηλόβαθμη ομάδα εργασίας το 2021 για να αναθεωρήσει τις συλλογικές διαπραγματεύσεις και το τοπίο των εργασιακών σχέσεων. Η ομάδα εργασίας δημοσίευσε την έκθεσή της τον Οκτώβριο του 2022 (Κυβέρνηση της Ιρλανδίας 2022). Πρότεινε μια σειρά αλλαγών που αφορούν α) τις Κοινές Επιτροπές Εργασίας και β) τη λειτουργία του Εργατικού Δικαστηρίου. Πρότεινε επίσης να θεσπιστεί νομοθεσία που θα απαιτεί από τον εργοδότη να συνεργάζεται με *ένα συνδικάτο που έχει τουλάχιστον 10% σε μια βαθμίδα ή κατηγορία εντός της απασχόλησης*, και αν ο εργοδότης αποτύχει να το κάνει και αγνοεί τις αποφάσεις του Εργατικού Δικαστηρίου σχετικά με τέτοια συνεργασία, το συνδικάτο πρέπει να μπορεί να ζητήσει εφαρμογή εντολής του Κυκλικού Δικαστηρίου κατά του εργοδότη.

10 Βλ: <http://www.tara.tcd.ie/bitstream/handle/2262/91636/leddin%20egan%2048%2071-101.pdf?sequence=1> Επίσης: <https://www.esri.ie/system/files/media/file-uploads/2015-07/GRS104.pdf>

11 Αν και αυτή η κυβέρνηση συνέχισε τις συλλογικές συμβάσεις για αυξήσεις μισθών και συνθήκες εργασίας για τους εργαζόμενους στον δημόσιο τομέα.

12 Αυτή η τελευταία τριμερής συμφωνία ήταν, στην πραγματικότητα, μια δεκαετής συμφωνία-πλαίσιο, «Προς το 2016,» σύμφωνα με την οποία οι διαπραγματεύσεις για τις αυξήσεις μισθών θα διεξάγονταν κάθε 2 έως 3 χρόνια κατά τη διάρκεια της συμφωνίας.

<http://www.socialinclusion.ie/documents/Towards201626June06.pdf>



### 4.3. Δομές Εργασιακών Σχέσεων και Επίλυσης Διαφορών

Όπως σημειώθηκε στη σελίδα 1, οι ιρλανδικές παραδόσεις και λειτουργίες των εργασιακών σχέσεων είναι κληρονομιά των στενών δομών οικονομίας, εργασιακής κουλτούρας και νομοθεσίας που υπήρχαν ήδη πριν από την ανεξαρτησία το 1923. Ωστόσο, η κουλτούρα των εργασιακών σχέσεων έχει εξελιχθεί και, ενώ εξακολουθεί να πλαισιώνεται μέσα από την βολонταριστική προσέγγιση, είναι χαρακτηριστικά ιρλανδική και έχει επηρεαστεί έντονα από την ένταξη στην ΕΕ από το 1973. Σε αυτό το πλαίσιο, το Κράτος παρέχει τις θεσμικές δομές για να βοηθήσει τους κοινωνικούς εταίρους στην αντιμετώπιση της σύγκρουσης στον εργασιακό χώρο και / ή στον τομέα.

Το 2015, η Επιτροπή Εργασιακών Σχέσεων (WRC) ιδρύθηκε με τον Νόμο για τις Εργασιακές Σχέσεις του 2015, φέρνοντας μαζί όλες τις υπηρεσίες για τις εργασιακές σχέσεις (με εξαίρεση το Εργατικό Δικαστήριο) σε έναν οργανισμό. Το WRC διεξάγει έρευνα για τις εξελίξεις στις εργασιακές σχέσεις και παρέχει σχετικά ευρήματα και πληροφορίες στις Κοινές Επιτροπές Εργασίας και στα Κοινά Βιομηχανικά Συμβούλια. Παρέχει καθοδήγηση για τους Κώδικες Πρακτικής και επίσης παρέχει εμπειριστατωμένες συμβουλές στους αντίστοιχους υπουργούς της Κυβέρνησης για την εφαρμογή και συμμόρφωση με την νομοθεσία και τα δικαιώματα της ΕΕ, του ILO και της εθνικής νομοθεσίας. Δίνει επίσης πληροφορίες στο ευρύτερο κοινό σχετικά με τα εργασιακά δικαιώματα.<sup>13</sup>

### 4.4. Διαδικασία Συλλογικών Διαπραγματεύσεων για διαφορές στον ιδιωτικό τομέα

Όταν οι διαπραγματευτές εργοδοτών και εργαζομένων αποτυγχάνουν να βρουν μια αμοιβαία αποδεκτή λύση σε μια διαφορά, η Υπηρεσία Συμφιλίωσης του WRC τους προσφέρει μια ανεξάρτητη και άτυπη διευκόλυνση για να καταλήξουν σε συμφωνία. Η εμπλοκή της Υπηρεσίας Συμφιλίωσης είναι απολύτως εθελοντική και οι δύο πλευρές της διαφοράς πρέπει να συμφωνήσουν να συμμετάσχουν. Οι διαδικασίες προεδρεύονται από έναν ανεξάρτητο επαγγελματία διευκολυντή του WRC.

Αν δεν είναι δυνατή η επίλυση των ζητημάτων, ο διευκολυντής μπορεί να κάνει προτάσεις για μια διευθέτηση, βασισμένη στις παραχωρήσεις και των δύο πλευρών, και αυτές οι προτάσεις είναι πολύ συχνά αποδεκτές. Αυτή η διαδικασία συμφιλίωσης είναι άτυπη και μη νομικιστική. Τα μέρη της διαφοράς είναι ελεύθερα να εκπροσωπούνται από τον εαυτό τους ή από ένα συνδικάτο και / ή από μια εργοδοτική οργάνωση. Ενώ η νομική εκπροσώπηση αποθαρρύνεται, σε πιο σύνθετες περιπτώσεις υπάρχει νομική εμπλοκή. Αν δεν επιτευχθεί συμφωνία μέσω της συμφιλίωσης, τα μέρη της διαφοράς μπορούν να επιλέξουν να πάνε στο Εργατικό Δικαστήριο.

### 4.5. Εργατικό Δικαστήριο

Το Εργατικό Δικαστήριο, το οποίο ιδρύθηκε με τον Νόμο για τις Εργασιακές Σχέσεις του 1946, είναι ένα πιο επίσημο, ημι-δικαστικό και αντι-δικιακό φόρουμ και το «Δικαστήριο της Τελευταίας Προσφυγής». Ένα δικαστήριο, που αποτελείται από έναν ανεξάρτητο πρόεδρο και ένα μέλος με υπόβαθρο συνδικάτου και ένα μέλος με υπόβαθρο εργοδότη, θα ακούσει επίσημες δηλώσεις από τα μέρη της διαφοράς και, μετά την ακρόαση, θα εκδώσει Απόφαση. Σύμφωνα με την βολонταριστική παράδοση, μια Απόφαση δεν είναι δεσμευτική για τα μέρη της διαφοράς, αλλά (σχεδόν) πάντα εξαιρούνται. Είναι ανοιχτό σε κάθε μέρος μιας διαφοράς να ασκήσει έφεση σε μια απόφαση του Εργατικού Δικαστηρίου στο Ανώτατο Δικαστήριο, αλλά μόνο σε σημείο που αφορά το νόμο. Σε τέτοιες σπάνιες περιπτώσεις, η απόφαση του Ανώτατου Δικαστηρίου είναι τελική και οριστική.

<sup>13</sup> Βλ. <https://www.workplacerelations.ie/en/>

## 4.6. Κοινές Επιτροπές Εργασίας (JLCs)

Οι JLCs ιδρύθηκαν επίσης με τη νομοθεσία του 1946, με τον σκοπό ότι οι εργοδότες και οι εκπρόσωποι των εργαζομένων από τον επιχειρηματικό κλάδο (κυρίως κλάδοι χαμηλών αμοιβών) που καλύπτονται από μια JLC, καθώς και ανεξάρτητα μέλη που διορίζονται από τον Υπουργό, θα καθορίσουν τις συνθήκες απασχόλησης και τον ελάχιστο μισθό για αυτόν τον συγκεκριμένο τομέα, συμφωνώντας και κάνοντας μια Εντολή Ρύθμισης Απασχόλησης (ERO). Ενώ αυτό το σύστημα λειτούργησε καλά για πάνω από 65 χρόνια, μετά από δύο συνταγματικές προσβολές στη νομοθεσία, ο Νόμος του 1946 τροποποιήθηκε το 2012, ώστε να προσαρμοστεί στις αποφάσεις του Ανώτατου Δικαστηρίου (Κυβέρνηση της Ιρλανδίας 2018). Η έκθεση του LEEF έκανε μια σύσταση σχετικά με τη λειτουργία αυτών των Κοινών Επιτροπών Εργασίας και την υπάρχουσα νομοθεσία, με τον στόχο να ενισχύσει την εφαρμογή των EROs.

## 4.7. Συλλογικές Διαπραγματεύσεις στο Δημόσιο Τομέα

Σε γενικές γραμμές, οι λειτουργίες του WRC δεν εφαρμόζονται σε υπαλλήλους του Δημόσιου Τομέα / Δημόσιας Υπηρεσίας. Οι συμφωνίες που καλύπτουν αυτούς τους εργαζομένους προκύπτουν από διαπραγματεύσεις μεταξύ της Δημόσιας Επιτροπής Υπηρεσιών (PSC) της ICTU και του Υπουργείου Δημόσιων Δαπανών κάθε δύο χρόνια. Δεκαεννέα συνδικάτα και ενώσεις προσωπικού είναι μέλη της PSC και οι διαπραγματεύσεις διεξάγονται από μια τετραμελή ομάδα διαπραγμάτευσης, η οποία αναφέρεται μέσω της PSC στις οργανώσεις-μέλη. Μια νέα συμφωνία επιτεύχθηκε νωρίτερα φέτος, καλύπτοντας την περίοδο από την 1η Ιανουαρίου 2024 έως τις 30 Ιουνίου 2026. Υπάρχουν 385.000 δημόσιοι υπάλληλοι που καλύπτονται από αυτή την νέα συμφωνία.

Εκτός από τα επίπεδα των μισθών, μερικά από τα άλλα βασικά σημεία που συμφωνήθηκαν, περιλαμβάνουν:

Δέσμευση των συνδικάτων να συνεργαστούν με την Κυβέρνηση σε ζητήματα που σχετίζονται με τεχνολογίες, τεχνητή νοημοσύνη, πρακτικές εργασίας και μαθητείες, έτσι ώστε να συμβάλουν στη μεταρρύθμιση των δημόσιων υπηρεσιών, στη βελτίωση της παραγωγικότητας και στον μετασχηματισμό η των δημόσιων υπηρεσιών για την «εργατική δύναμη του μέλλοντος».

Ένα εύρος εκκρεμών συστάσεων του Εργατικού Δικαστηρίου και αποφάσεων της WRC θα ληφθούν υπόψιν από την Κυβέρνηση, ιδίως για μια σειρά από εργαζομένους στις υπηρεσίες υγείας.

Για τη διατήρηση της εργασιακής ειρήνης και την επίλυση διαφωνιών, το τελικό τμήμα της Συμφωνίας συνεχίζει τις υπάρχουσες διαδικασίες από προηγούμενες Συμφωνίες Δημόσιου Τομέα για να διασφαλίσει ένα σταθερό περιβάλλον εργασιακών σχέσεων που επιτυγχάνει εργασιακή ειρήνη.<sup>14</sup>

# 5. Εθνικός Κατώτατος Μισθός / Μισθός Διαβίωσης

## 5.1. Κατώτατος Μισθός

Ένας εθνικός κατώτατος μισθός θεσπίστηκε μέσω νομοθεσίας με τον Νόμο για τον Εθνικό Κατώτατο Μισθό του 2000 και τροποποιήθηκε το 2015.<sup>15</sup> Αυτοί οι δύο νόμοι καθορίζουν έναν ορισμό του «μισθού», συμπεριλαμβανομένων των εξής:

<sup>14</sup> Βλ. <https://www.ictu.ie/publications/opening-statement-regulatory-and-legislative-changes-required-transposition-adequate>

<sup>15</sup> National Minimum Wage (Low Pay Commission) Act), 2015: Οι δύο νόμοι, μαζί αναφέρονται ως: National Minimum Wage Acts, 2000 and 2015.

- Τι περιλαμβάνεται και τι δεν περιλαμβάνεται στο ωρομίσθιο για τον σκοπό της διεκδίκησης του κατώτατου μισθού
- Ποιες ώρες εργασίας περιλαμβάνονται για τον προσδιορισμό του μισθού.
- Ποιες πληρωμές που γίνονται από έναν εργοδότη δεν μπορούν να περιληφθούν κατά τον προσδιορισμό του κατώτατου μισθού.
- Ποιοι εργαζόμενοι εξαιρούνται από τη διεκδίκηση του κατώτατου μισθού.<sup>16</sup>
- Σε συνάρτηση με πολλά άλλα κράτη-μέλη της ΕΕ (π.χ. Κύπρος, Γαλλία, Μάλτα και Ολλανδία), οι ακόλουθοι είναι οι τρέχοντες συντελεστές για εκείνους που βρίσκονται σε αυτά τα χαμηλότερα ποσοστά<sup>17</sup>:

Πίνακας 6: Χαμηλότερα ποσοστά αμοιβής - Κάτω των 18 έως 20 ετών

Ηλικιακή ομάδα	Ελάχιστο ωρομίσθιο σε ευρώ (Ιανουάριος 2023)	Ελάχιστο ωρομίσθιο σε ευρώ (Ιανουάριος 2024)	Ποσοστό του κατώτατου μισθού
Από 20 χρονών και πάνω	11.30	12.70	100
19 χρονών	10.17	11.43	90
18 χρονών	9.04	10.16	80
Κάτω των 18	7.91	8.89	70

Η αύξηση του κατώτατου μισθού από τον Ιανουάριο του 2024 σε 12,70 € ανά ώρα είναι κομμάτι των κυβερνητικών σχεδίων για την αντικατάσταση του κατώτατου μισθού με έναν νέο, υψηλότερο, μισθό διαβίωσης μέχρι το 2026. Αυτές οι αυξήσεις είναι οι δεύτερες μιας τετραετούς μετάβασης, προκειμένου να ευθυγραμμιστεί ο κατώτατος μισθός με τον μισθό διαβίωσης.

Μια πρόσφατη μελέτη καταλήγει στο συμπέρασμα ότι ενώ το ποσοστό της υπο-κατώτατης μισθωτής απασχόλησης στην Ιρλανδία είναι χαμηλό, μόλις το 1,4% όλων των εργαζομένων έλαβαν υπο-κατώτατο μισθό το 2022, με περίπου τους μισούς από αυτούς να λαμβάνουν ένα «νεανικό ποσοστό». Επισημαίνει επίσης ότι περίπου το 80% αυτών που λαμβάνουν υπο-κατώτατο μισθό είναι μαθητές με δουλειά! Καταλήγει επίσης στο συμπέρασμα ότι οποιαδήποτε μείωση του υπο-κατώτατου μισθού θα:

«...οδηγούσε περίπου 15.000 νέους εργαζόμενους να δουν μια αύξηση στο ωρομίσθιό τους της τάξης του 11% έως 43%, ενώ ταυτόχρονα, πιθανώς να οδηγήσει μερικούς από αυτούς τους νέους εργαζόμενους, η πλειονότητα των οποίων είναι μαθητές, να βιώσουν μια μείωση των ωρών εργασίας τους ή της απασχόλησής τους» (Ινστιτούτο Οικονομικών και Κοινωνικών Ερευνών 2023).

## 5.2. Μισθός Διαβίωσης

Από το 2014, όταν σχηματίστηκε η Τεχνική Ομάδα για τον Μισθό Διαβίωσης, πραγματοποιείται μια λεπτομερής ετήσια ανάλυση του ελάχιστου εισοδήματος που απαιτείται στην Ιρλανδία για

<sup>16</sup> Η νομοθεσία εξαιρεί μια σειρά από εργαζόμενους από το δικαίωμα στον πλήρη κατώτατο μισθό, όπως: μαθητευόμενους, εργαζόμενους ηλικίας 20 ετών ή μικρότερους (δηλαδή 15 έως 19 ετών), έναν εργαζόμενο/η που απασχολείται από σύζυγο ή στενό συγγενή, φυλακισμένους που απασχολούνται σε μη εμπορική εργασία. Για λεπτομέρειες σχετικά με αυτά, δείτε:

<https://www.citizensinformation.ie/en/employment/employment-rights-and-conditions/pay-and-employment/minimum-wage/>

<sup>17</sup> Από την 1η Ιανουαρίου 2024

να απολαύσει κάποιος ένα αξιοπρεπές επίπεδο διαβίωσης. Τα μέλη αυτής της τεχνικής ομάδας αποτελούνται από συνδικαλιστικές οργανώσεις, οργανώσεις της κοινωνίας των πολιτών και ακαδημαϊκούς εμπειρογνώμονες σε κοινωνικές πολιτικές για την εργασία.

Σε αντίθεση με τον Εθνικό Κατώτατο Μισθό, ο Μισθός Διαβίωσης είναι ένα τεκμηριωμένο ποσοστό απολαβών που βασίζεται σε κοινωνική συναίνεση. Προκύπτει από την έρευνα για το Συναινετικό Πρότυπο Προϋπολογισμού, που καθορίζει το κόστος ενός Ελάχιστου Απαραίτητου Επιπέδου Διαβίωσης στην Ιρλανδία... με έμφαση στις ανάγκες και όχι στις επιθυμίες!<sup>18</sup>

Κάθε χρόνο, αυτή η Τεχνική Ομάδα αναλύει το κόστος για καθημερινά είδη όπως τρόφιμα, ρούχα, καταλύματα και ενέργεια. Αξιολογεί το ελάχιστο ποσό που απαιτείται σε τέσσερις περιοχές της χώρας και για διάφορους τύπους οικογενειών<sup>19</sup>. Η αξιολόγησή της για το 2024 είναι ότι ο ελάχιστος Μισθός Διαβίωσης πρέπει να είναι 14,80 € ανά ώρα ή 590 € για 40 ώρες εργασίας την εβδομάδα - και 2,10 € ανά ώρα πάνω από τον Κατώτατο Μισθό που τέθηκε σε ισχύ την 1η Ιανουαρίου 2024<sup>20</sup>. Ωστόσο, καθώς η Κυβέρνηση έχει δεσμευτεί να ευθυγραμμίσει τον κατώτατο μισθό και τον μισθό διαβίωσης μέχρι το 2026, έχει ορίσει ότι ο μισθός διαβίωσης θα φτάνει το 60% του εθνικού ωριαίου διάμεσου μισθού, όπως ορίζεται από την Έρευνα Εισοδημάτων και Συνθηκών Διαβίωσης της Eurostat (SILC).

## 6. Συμπεράσματα

Οι συλλογικές διαπραγματεύσεις στην Ιρλανδία έχουν περάσει από διάφορες φάσεις, από διαπραγματεύσεις σε επίπεδο επιχείρησης έως τριμερείς συμφωνίες και πίσω, κατά τα τελευταία εξήντα χρόνια!

Για μεγάλο μέρος αυτής της περιόδου, οι διαπραγματεύσεις ήταν μια τριμερής διαδικασία, που περιλάμβανε την Κυβέρνηση, τους εργοδότες και τα συνδικάτα. Αυτή η προσέγγιση αναδύθηκε από τις αρχικές διμερείς συμφωνίες για τους μισθούς σε εθνικό επίπεδο τη δεκαετία του 1970. Ωστόσο, έγινε σαφές ότι η συμμετοχή της Κυβέρνησης έπρεπε να περιλαμβάνει συζητήσεις για ένα ευρύ φάσμα πολιτικών που εμπíπτουν στη δικαιοδοσία της και που είχαν άμεσο αντίκτυπο στο αποτέλεσμα των διαπραγματεύσεων, όπως η φορολογία, η κοινωνική πρόνοια, οι επενδύσεις των επιχειρήσεων (συμπεριλαμβανομένων των πολιτικών για ξένες άμεσες επενδύσεις), η εκπαίδευση και η κατάρτιση, κ.λπ., έτσι το «δίπλευρο τραπέζι διαπραγματεύσεων έγινε τρίπλευρο»!

Με την τελευταία συμφωνία «Προς το 2016: Δεκαετές Πλαίσιο Κοινωνικής Εταιρικής Σχέσης 2006-2015», η περαιτέρω εμπλοκή οργανώσεων εκπροσώπησης του γεωργικού τομέα και εκπροσώπων του κοινοτικού και εθελοντικού τομέα διέυρνε την ατζέντα των διαπραγματεύσεων σε κάθε πτυχή της ιρλανδικής ζωής.

Από την κατάρρευση της συμφωνίας «Προς το 2016» το 2009, οι συλλογικές διαπραγματεύσεις έχουν περάσει από σημαντικές αλλαγές, πρώτα από την οικονομική κρίση, η οποία οδήγησε στον τερματισμό αυτών των εθνικών συμφωνιών και στην επιβολή, μεταξύ άλλων δρακόντειων μέτρων από το Διεθνές Νομισματικό Ταμείο (ΔΝΤ), την Ευρωπαϊκή Επιτροπή, κ.λπ., όπως περικοπές μισθών για τους δημόσιους υπαλλήλους. Αυτή την κρίση ακολούθησε γρήγορα η πανδημία του COVID, την στιγμή που η οικονομία είχε μπει σε φάση ανάκαμψης – η πανδημία είχε μεγάλο αντίκτυπο στις εργασιακές σχέσεις, στα οικονομικά της Κυβέρνησης και στην κοινωνία συνολικά.

Ένα άλλο ζήτημα για τη διαδικασία συλλογικής διαπραγμάτευσης ήταν ότι, μετά από σαράντα χρόνια κεντρικών διαπραγματεύσεων, υπήρχε ελάχιστη εμπειρία σε επιχειρησιακές

18 Βλ. <https://www.livingwage.ie/about/the-living-wage-technical.html>

19 Βλ. [https://www.livingwage.ie/download/pdf/living\\_wage\\_2023-24\\_-\\_expenditure\\_\\_income\\_tables.pdf](https://www.livingwage.ie/download/pdf/living_wage_2023-24_-_expenditure__income_tables.pdf)

20 Βλ. [https://www.livingwage.ie/download/pdf/living\\_wage\\_2023-24.pdf](https://www.livingwage.ie/download/pdf/living_wage_2023-24.pdf)

διαπραγματεύσεις, έτσι οι διαπραγματευτές των συνδικάτων και των εργοδοτών έπρεπε να ξανα-μάθουν τις δεξιότητες διαπραγμάτευσης. Παρόλο που οι ομάδες διαπραγμάτευσης για τις διαπραγματεύσεις του Δημόσιου Τομέα έχουν ήδη καταλήξει σε τριετείς συμφωνίες από το 2016, μια «νέα» εμπειρία διαπραγμάτευσης συλλογικών συμφωνιών αναδύεται τώρα και, καθώς οι οικονομικές και εργασιακές προβλέψεις είναι θετικές, υπάρχει μια προσεκτική επιστροφή σε επιχειρησιακές διαπραγματεύσεις στον Ιδιωτικό Τομέα.

Η ενσωμάτωση της Οδηγίας για τον Επαρκή Κατώτατο Μισθό στο Ιρλανδικό δίκαιο μέχρι τον Νοέμβριο του 2024, μαζί με τις συστάσεις στην έκθεση της Ομάδας Εργασίας LEEF (εάν εφαρμοστούν), θα επικεντρωθούν και πάλι τους κοινωνικούς εταίρους και θα σηματοδοτήσουν μια νέα εξέλιξη στις συλλογικές διαπραγματεύσεις και στις εργασιακές σχέσεις στην Ιρλανδία.

# Συγκριτική ανάλυση

*Ivaylo Dinev*

Σε αυτό το κεφάλαιο της συγκριτικής έκθεσης, αναλύουμε τα εμπειρικά ευρήματα των πέντε βασικών χωρών-εταίρων (Βέλγιο, Βουλγαρία, Ελλάδα, Ιταλία και Ρουμανία) και τις βιβλιογραφικές εκθέσεις για τις περιπτώσεις των σχετιζόμενων εταίρων (Γαλλία και Κροατία) και την Ιρλανδία. Τα ευρήματα αναδεικνύουν διαφορετικά τοπία κοινωνικού διαλόγου και διάφορους μηχανισμούς για τη βελτίωση των συλλογικών διαπραγματεύσεων σε μια περίοδο πολλαπλών κρίσεων. Βάσει αυτών των ευρημάτων, εντοπίζουμε προκλήσεις και απειλές, ευκαιρίες και διαθέσιμους πόρους για την ενίσχυση των συνδικάτων και συζητούμε τους επιτυχημένους μηχανισμούς που μπορούν να ενισχύσουν την συνδικαλιστική δύναμη και να διευρύνουν την κάλυψη και την εμβέλεια των συλλογικών διαπραγματεύσεων.

## 1. Προκλήσεις και απειλές

**Η νεοφιλελεύθερη παγκοσμιοποίηση.** Οι συνδικαλιστικές οργανώσεις στην Ευρωπαϊκή Ένωση αντιμετωπίζουν παρόμοιες δομικές προκλήσεις λόγω της εντεινόμενης παγκοσμιοποίησης και των νεοφιλελεύθερων μετασχηματισμών της οικονομίας. Η χρηματιστικοποίηση, η αποκέντρωση της παραγωγικής διαδικασίας, η νεοφιλελεύθερη απορρύθμιση της αγοράς εργασίας και η αποδυναμωμένη κρατική στήριξη έχουν μειώσει την ισχύ των συνδικάτων. Επιπλέον, η αύξηση των μη τυπικών μορφών απασχόλησης, όπως η προσωρινή και η μερική απασχόληση, δυσχεραίνει την δυνατότητα των συνδικάτων να οργανώσουν και να εκπροσωπήσουν αποτελεσματικά τους εργαζόμενους/ες σε όλους τους κλάδους. Αυτές οι ευρύτερες διαδικασίες και μετασχηματισμοί επηρεάζουν και την παρουσία των συνδικάτων σε μικρομεσαίες ιδιωτικές επιχειρήσεις.

Η νεοφιλελεύθερη στροφή τη δεκαετία του 1980-90 επηρέασε δυσανάλογα και σε διαφορετικές χρονικές στιγμές τις ευρωπαϊκές χώρες, με τα μετα-σοσιαλιστικά κράτη να βιώνουν ριζικούς δομικούς μετασχηματισμούς και φαινόμενα μαζικής μετανάστευσης. Οι διαδικασίες αυτές συνέβαλαν σε μαζική μείωση της συνδικαλιστικής συμμετοχής κατά τα αρχικά χρόνια της μετάβασης. Ευρύτερες διαδικασίες ιδιωτικοποιήσεων και η οικονομική στροφή από τη βιομηχανία στις υπηρεσίες, σε συνδυασμό με την απουσία μιας ισχυρής κουλτούρας κοινωνικού διαλόγου μεταξύ των εργοδοτών και της πολιτικής ελίτ, υπονομεύουν εδώ και αρκετό καιρό την επιρροή των συνδικάτων στην Κεντρική και Ανατολική Ευρώπη.

Τα πρόσφατα μέτρα λιτότητας και οι ριζικές μεταρρυθμίσεις υπέρ της ελεύθερης αγοράς στις χώρες της Νότιας Ευρώπης, ιδιαίτερα στην Ιταλία και την Ελλάδα, έχουν οδηγήσει σε μείωση της δύναμης των εργαζομένων και των δυνατοτήτων τους να οργανωθούν προς υπεράσπιση των κοινών τους συμφερόντων. Στην Ελλάδα, η απορρύθμιση που επέφερε η μνημονιακή πολιτική οδήγησε στην αύξηση των διαπραγματεύσεων σε ατομικό και επιχειρησιακό επίπεδο, επέφερε δυσκολίες στην έναρξη συλλογικών διαδικασιών, εδραίωσε ένα αντι-συνδικαλιστικό κλίμα, ειδικά σε μεγάλες ιδιωτικές εταιρείες, επισφαλειοποίησε την εργασία, ενώ παράλληλα συνέβαλε στον περαιτέρω κατακερματισμό του εργατικού κινήματος. Στην Ιταλία, η οικονομική κρίση του 2008 και οι επακόλουθες πολιτικές λιτότητας μείωσαν περαιτέρω τη διαπραγματευτική δύναμη των συνδικάτων, τα οποία προσέφυγαν σε κινητοποιήσεις διαμαρτυρίας ως μια βιώσιμη εναλλακτική (Morlino και Raniolo, 2017). Ομοίως, στην Ιρλανδία, από το 2009, οι συλλογικές διαπραγματεύσεις έχουν αλλάξει σημαντικά λόγω της οικονομικής κρίσης, η οποία οδήγησε στο τέλος μιας παράδοσης συλλογικών ρυθμίσεων σε κεντρικό επίπεδο για 40 χρόνια. Στη Βουλγαρία, όλα αυτά τα αρνητικά αποτελέσματα είναι επίσης ορατά, παράλληλα με την αποδιάρθρωση των κλαδικών διαπραγματεύσεων στους κλάδους της βιομηχανίας. Σε

αντίστοιχη κατεύθυνση, η τάση για αποκεντρωμένες διαπραγματεύσεις αποδυνάμωσε τα συνδικάτα στη Ρουμανία. Ο ψηφιακός μετασχηματισμός της εργασίας θέτει επίσης ιδιαίτερες προκλήσεις, όπως παρατηρήθηκε με το φαινόμενο της χρήσης εργολαβικών εργαζομένων σε καθεστώς τηλεεργασίας κατά τη διάρκεια απεργιών σε ορισμένους κλάδους που επηρεάζονται άμεσα από την αυτοματοποίηση. Αυτό αποτελεί μια εξίσου μοναδική απειλή δομικής φύσης για την ισχύ των συνδικάτων, που θα μπορούσε να υπονομεύσει την αποτελεσματικότητα των συλλογικών δράσεων σε μελλοντικό χρόνο.

**Περιοριστική νομοθεσία.** Το νομικό και θεσμικό πλαίσιο γύρω από τις συλλογικές διαπραγματεύσεις διαφέρει μεταξύ των χωρών που μελετήθηκαν. Το Βέλγιο, η Ιταλία και η Γαλλία έχουν μακροχρόνια παράδοση στις εργασιακές σχέσεις και στον κοινωνικό διάλογο χωρίς σημαντικές αλλαγές τουλάχιστον από τα μέσα του 20ού αιώνα, γεγονός που έχει οδηγήσει σε ένα βαθιά εμπεδωμένο θεσμικό πλαίσιο σε σύγκριση με άλλα κράτη-μέλη, όπου οι νόμοι έχουν αλλάξει ραγδαία τις τελευταίες δεκαετίες. Για παράδειγμα, το βελγικό καθεστώς διαλόγου μεταξύ των κοινωνικών εταίρων είναι ένα νομοθετικά κατοχυρωμένο σύστημα, που περιλαμβάνει υποχρεωτικές συλλογικές διαπραγματεύσεις στο χώρο εργασίας, νομικά δεσμευτικές συλλογικές ρυθμίσεις και ίση εκπροσώπηση σε κοινές επιτροπές, με τον κρίσιμο ρόλο των κλαδικών διαπραγματεύσεων και της Ομάδας των 10 σε εθνικό επίπεδο. Επίσης, πολλαπλές συλλογικές συμβάσεις εργασίας ισχύουν για τον ίδιο εργαζόμενο/η, και οι συλλογικές ρυθμίσεις σε χαμηλότερο επίπεδο (π.χ. επιχειρησιακό) βελτιώνουν τη θέση του εργαζόμενου σε σχέση με αυτές σε ανώτερο επίπεδο (π.χ. κλαδικό). Παρά την υψηλή κάλυψη των συλλογικών διαπραγματεύσεων, το ιταλικό εθνικό σύστημα συλλογικών διαπραγματεύσεων περιγράφεται ως ασαφές και μη επαρκώς καθορισμένο, και συνδέεται με μία από τις χειρότερες μισθολογικές δυναμικές στην Ευρώπη.

Αντίθετα, η Βουλγαρία, η Ρουμανία, η Ελλάδα και η Κροατία έχουν υποστεί τεράστιες δομικές αλλαγές μετά τον Δεύτερο Παγκόσμιο Πόλεμο, στη συνέχεια στη δεκαετία του 1990 και πιο πρόσφατα μετά τη Μεγάλη Ύφεση. Παρά το γεγονός ότι η βουλγαρική νομοθεσία τροποποιείται σταδιακά με στόχο τη βελτίωση, ορισμένες προκλήσεις εξακολουθούν να υφίστανται. Για παράδειγμα, οι δημόσιοι υπάλληλοι εξαιρούνται από τις διαπραγματεύσεις και υπάρχουν όρια στο συνταγματικό δικαίωμα της απεργίας. Στην Ελλάδα, πρόσφατες νομοθεσίες εισήγαγαν τροποποιήσεις στην επέκταση των κλαδικών και επαγγελματικών συλλογικών συμβάσεων, καθώς και στο δικαίωμα της απεργίας, συμπεριλαμβανομένης του περιορισμού αυθόρμητων διαμαρτυριών και της δυνατότητας αστυνομικής παρέμβασης σε περίπτωση καταστροφής περιουσίας. Σε αντίστοιχη κατεύθυνση, στη Γαλλία, συζητείται η προσπάθεια αυστηροποίησης των όρων άσκησης του δικαιώματος της απεργίας. Στη Ρουμανία, η μεταρρύθμιση του κοινωνικού διαλόγου το 2011 μείωσε σημαντικά την κάλυψη των συλλογικών διαπραγματεύσεων σε κλαδικό επίπεδο. Τα καλά νέα είναι ότι ο νέος νόμος που εισήχθη το 2022 έφερε αρκετές βασικές αλλαγές με στόχο τη διευκόλυνση μιας πιο αποτελεσματικής διαδικασίας συλλογικών διαπραγματεύσεων, όπως τη μείωση του ορίου αντιπροσωπευτικότητας που απαιτείται για να θεωρηθεί ένα συνδικάτο αντιπροσωπευτικό. Όλες αυτές οι περιπτώσεις δείχνουν ότι το νομικό πλαίσιο είναι ζωτικής σημασίας για το εργατικό κίνημα.

**Ο ταξικός διχασμός.** Τα ζητήματα καθορισμού του κατώτατου μισθού, της αναπροσαρμογής του ή της ευθυγράμμισης του με τον μισθό διαβίωσης, είναι σαφή πεδία μάχης μεταξύ των συνδικάτων και των εργοδοτικών οργανώσεων, στη βάση της εκπροσώπησης διαφορετικών ταξικών συμφερόντων. Ένα άλλο χαρακτηριστικό αυτού του διχασμού είναι η έλλειψη ανταπόκρισης των επιχειρήσεων και των εργοδοτικών οργανώσεων στους στόχους των συνδικάτων για τη βελτίωση των συλλογικών διαπραγματεύσεων. Στη Ρουμανία, για παράδειγμα, ορισμένοι εργοδότες δείχνουν απροθυμία να εισέλθουν σε διαπραγματεύσεις, αντιλαμβανόμενοι τις επίσημες συμβάσεις ως περιοριστικές για την ευελιξία. Στην Κροατία, η απροθυμία των εργοδοτών να συζητήσουν βασικούς μισθούς ως αντικείμενο συλλογικών διαπραγματεύσεων εξηγεί γιατί περίπου οι μισές συλλογικές συμφωνίες δεν αφορούν το επίπεδο των μισθών. Η απουσία νομοθετικά κατοχυρωμένου κατώτατου μισθού στην Ιταλία έχει γίνει

θέμα αντιπαράθεσης μεταξύ συνδικάτων και εργοδοτών, με τα περισσότερα συνδικάτα να υποστηρίζουν την καθιέρωσή του, ενώ οι εργοδοτικές οργανώσεις και το δεξιό συνδικάτο UGL έχουν αντίθετη στάση.

Αυτή η κατάσταση θα μπορούσε εύκολα να διαμορφώσει συνθήκες για την ένταση των κοινωνικών συγκρούσεων και την ανάγκη για κρατική παρέμβαση στο σύστημα κοινωνικού διαλόγου. Δεν είναι τυχαίο που, σε αυτό το πλαίσιο, ένας σημαντικός αριθμός γεγονότων διαμαρτυρίας στο σύνολο των δεδομένων μας αφορά τους μισθούς, τις απολύσεις, τις συστηματικές διεκδικήσεις κατά του οικονομικού μοντέλου, τη λιτότητα και τις περικοπές προϋπολογισμού, ενώ το ρεπερτόριο διαμαρτυριών περιλαμβάνει μαχητικές δράσεις, όπως απεργίες. Όπως αναδεικνύει η περίπτωση της Ελλάδας, ορισμένα συνδικάτα έχουν ήδη αρχίσει να δίνουν προτεραιότητα στην συγκρότηση ταξικής ταυτότητας και στις μαχητικές τακτικές, ως ουσιαστικά μέσα για την άσκηση πίεσης κατά τη διάρκεια των διαπραγματεύσεων με τους εργοδότες, ιδίως σε κλάδους μεγάλης οικονομικής κερδοφορίας.

**Το τοπίο των συνδικάτων, η κοινωνική σύνθεση και ο ανταγωνισμός.** Ορισμένες περιπτώσεις χωρών δείχνουν ότι υπάρχει έλλειψη στην αντιπροσώπευση εργαζόμενων νεότερων γενεών στα συνδικάτα, αντανακλώντας μια ευρύτερη τάση σε όλη την Ευρώπη. Αυτό το γεγονός επηρεάζει τη κοινωνική σύνθεση, τις στρατηγικές και την ταυτότητα των συνδικάτων. Μια άλλη πρόκληση είναι η σχετικά μεγάλη διαφορά στην πυκνότητα και την κάλυψη των διαπραγματεύσεων μεταξύ του δημόσιου και του ιδιωτικού τομέα. Μια τρίτη πρόκληση, πολύ ορατή στην Ιταλία και την Ελλάδα όπου το τοπίο των συνδικάτων περιλαμβάνει διάφορους φορείς, είναι η ένταση μεταξύ των ιστορικά καθιερωμένων συνδικαλιστικών ομοσπονδιών και συνομοσπονδιών και των αναδυόμενων σωματείων/συλλογικοτήτων βάσης. Τα δεδομένα μας σχετικά με τα γεγονότα διαμαρτυρίας καταγράφουν αυτή τη διαφορά, δείχνοντας πώς σε ανταγωνιστικά πεδία (Ιταλία και Ελλάδα), οι συλλογικές δράσεις των εργαζομένων από νέα σωματεία και ανεπίσημες συλλογικότητες αφορούσαν σε σημαντικό μέρος των καταγεγραμμένων κινητοποιήσεων, σε σύγκριση με τα χαμηλότερα επίπεδα δυνατότητας τους για συλλογική δράση στο κεντροποιημένο συνδικαλιστικό τοπίο (Βέλγιο και Βουλγαρία).

## 2. Θετικοί παράγοντες και ευκαιρίες

**Μηχανισμός επέκτασης των συλλογικών συμβάσεων εργασίας.** Η ευρεία χρήση του στο Βέλγιο έχει οδηγήσει σε κάλυψη συλλογικών διαπραγματεύσεων στο 96%. Η επέκταση των συλλογικών συμβάσεων καλύπτει όλες τις επιχειρήσεις εντός ενός κλάδου ή το σύνολο του ιδιωτικού τομέα. Το Εθνικό Συμβούλιο Εργασίας έχει υπογράψει πάνω από 170 συλλογικές συμβάσεις, οι περισσότερες από τις οποίες έχουν επεκταθεί σε όλους τους ιδιωτικούς υπαλλήλους. Ομοίως, στη Γαλλία η κύρια εξήγηση πίσω από το υψηλό ποσοστό κάλυψης 98% θεωρείται ο μηχανισμός επέκτασης. Στην Ιταλία, παρόλο που δεν υπάρχουν ρητοί μηχανισμοί επέκτασης, η συνταγματική προστασία ενός «δίκαιου μισθού» λειτουργεί ως *de facto* ισοδύναμο, καθώς το δικαστικό σώμα συχνά βασίζεται στις συλλογικές συμβάσεις ως σημείο αναφοράς για τον καθορισμό των παραμέτρων ενός «δίκαιου μισθού».

**Οδηγία για τον επαρκή κατώτατο μισθό.** Η συζήτηση για την Οδηγία αποτελεί μια ευκαιρία για τα συνδικάτα ώστε να ανακτήσουν ισχύ στις συλλογικές διαπραγματεύσεις. Αυτό είναι ιδιαίτερα σημαντικό σε χώρες όπως η Βουλγαρία και η Ρουμανία, όπου τα συνδικάτα έχουν ενεργά συμμετάσχει στη συζήτηση για τις νομικές μεταρρυθμίσεις τα τελευταία χρόνια. Τα βουλγαρικά συνδικάτα ετοιμάζουν ένα πακέτο νομοθετικών τροπολογιών για την προστασία του δικαιώματος του συνεταιρίζεσθαι και των συλλογικών διαπραγματεύσεων. Σε αντίστοιχη κατεύθυνση, τα ιρλανδικά συνδικάτα αντιλαμβάνονται την Οδηγία ως μια ευκαιρία για επανεκτίμηση της δυναμικής των συλλογικών διαπραγματεύσεων στη χώρα. Στην Ιταλία, όλα τα συνδικάτα, εκτός από ένα, αντιλαμβάνονται τον κατώτατο μισθό ως κρίσιμο παράγοντα για τη βελτίωση της διαπραγματευτικής τους δύναμης. Στην Ελλάδα, δεδομένου ότι οι πολιτικές



των Μνημονίων περιόρισαν τη δύναμη των κοινωνικών εταίρων στον καθορισμό των όρων της Εθνικής Γενικής Συλλογικής Σύμβασης Εργασίας (όπου οι μισθολογικοί όροι της, οι οποίοι αφορούν το ύψος του κατώτατου μισθού, καθορίζονται από τον Υπουργό Εργασίας), τα συνδικάτα απαιτούν ενεργά την αποκατάσταση του προ-μνημονιακού πλαισίου των ελεύθερων συλλογικών διαπραγματεύσεων μεταξύ των οργανώσεων των εργαζομένων και εργοδοτών για τον καθορισμό του ύψους του κατώτατου μισθού.

**Πολιτικο-οικονομικές δομές ευκαιριών.** Οι πολιτικές δομές είναι σημαντικές στην ανάπτυξη της διαδικασίας διαπραγμάτευσης και του κοινωνικού διαλόγου. Σε όλες τις χώρες που εξετάστηκαν στην παρούσα μελέτη, αναδεικνύεται ότι υπάρχει σημαντική διαφορά όταν η κυβέρνηση που βρίσκεται στην εξουσία υποστηρίζει ανοικτά τα αιτήματα των συνδικάτων, σε σύγκριση με πολιτικά κόμματα που έχουν ρητά ή έμμεσα αντι-συνδικαλιστική ατζέντα. Αυτό σηματοδοτεί το ρόλο που παίζει το κομματικό σύστημα και η δυναμική των πολιτικών ελίτ. Για παράδειγμα, στην Ιταλία, τα συνδικάτα συναντούν περισσότερες δυσκολίες όταν τα κεντροδεξιά κόμματα βρίσκονται στην κυβέρνηση, και περισσότερες δυνατότητες διαπραγμάτευσης όταν οι κυβερνήσεις υποστηρίζονται από κεντροαριστερά κόμματα, όπως στην περίπτωση της διαχείρισης της πανδημίας και του Εθνικού Ταμείου Ανάκαμψης.

Οι περισσότερες κινητοποιήσεις/διαμαρτυρίες σε όλες τις χώρες στρέφονται κατά των εθνικών ή τοπικών κρατικών αρχών, πολύ περισσότερο σε σύγκριση με τους ιδιωτικούς εργοδότες: ιδιαίτερα στην Ιταλία και στα κράτη της Κεντρικής και Ανατολικής Ευρώπης στρέφονται ενάντια κεντροδεξιών κυβερνήσεων. Αυτό δείχνει ότι οι κρατικές αρχές, στην πραγματικότητα, καλούνται να ανακτήσουν τον ρόλο τους στην επίλυση των κοινωνικών συγκρούσεων. Ένα άλλο στοιχείο των δομών που σχετίζονται με πολιτικές ευκαιρίες αφορά το όριο για τα δημοψηφίσματα. Στην Κροατία, τα συνδικάτα κινητοποιήθηκαν επιτυχώς τα τελευταία χρόνια για τη συλλογή υπογραφών, ξεπερνώντας το όριο του 10% του εκλογικού σώματος. Ωστόσο, αυτή η δομική κατάσταση διαφέρει ανάμεσα στις περιπτώσεις. Για παράδειγμα, στη Βουλγαρία, το όριο επεκτείνεται στο 20% των εγγεγραμμένων ψηφοφόρων που τίθενται υπέρ, αλλά και πάλι οι προτάσεις πρέπει να συζητηθούν στο Εθνικό Κοινοβούλιο.

**Συνδικαλιστική πυκνότητα.** Η υψηλή συνδικαλιστική πυκνότητα, όπως φαίνεται στο Βέλγιο (50%) και στην Ιταλία (40%), συσχετίζεται με υψηλότερη κάλυψη συλλογικών διαπραγματεύσεων, αναδεικνύοντας τη σημασία που έχει η ισχυρή συνδικαλιστική παρουσία στους χώρους εργασίας για την αποτελεσματικότητα των συλλογικών διαπραγματεύσεων. Και στις δύο χώρες, τα συνδικάτα υποστηρίζονται σε μεγάλο βαθμό από ανθρώπινους πόρους και δίκτυα εθελοντών. Η εξαίρεση εδώ είναι η Γαλλία, όπου η συνδικαλιστική πυκνότητα είναι η χαμηλότερη από όλες τις περιπτώσεις που εξετάστηκαν (10,8%), ωστόσο η κάλυψη των διαπραγματεύσεων παραμένει στο υψηλότερο επίπεδο (98%). Η σημαντική πτώση της συνδικαλιστικής πυκνότητας σε όλες τις άλλες περιπτώσεις - 22% στην Ιρλανδία, 20% στην Ελλάδα και στη Ρουμανία, 18% στην Κροατία και 15% στη Βουλγαρία-, σχετίζεται με χαμηλότερη κάλυψη συλλογικών διαπραγματεύσεων στις ίδιες χώρες. Τα συνδικάτα σε αυτές τις χώρες αντιμετωπίζουν προκλήσεις στη διατήρηση των επιπέδων πυκνότητας και στη βελτίωση της κάλυψης των συλλογικών διαπραγματεύσεων. Πρόσφατα, η πτώση έχει σταματήσει, γεγονός που υποδηλώνει μια κανονικοποίηση του ποσοστού συνδικαλιστικής συμμετοχής και της κάλυψης των συλλογικών διαπραγματεύσεων. Ωστόσο, για να αντιστραφεί αυτή η τάση μακροπρόθεσμα, τα συνδικάτα χρειάζεται να αναζωογονηθούν μέσω καινοτόμων οργανωτικών στρατηγικών για την προσέλκυση νέων μελών, αλλά και να ενισχύσουν την επιρροή τους στη διαμόρφωση πολιτικών και την εικόνα τους στη δημόσια σφαίρα.

**Κοινωνική ισχύς και παραδοσιακές συμμαχίες.** Όσον αφορά την κοινωνική ισχύ και τις σχέσεις με άλλους δρώντες στο κοινωνικό πεδίο, παρατηρήσαμε βασικές διαφορές ως προς τις δομικές ευκαιρίες και απειλές για τα συνδικάτα. Η παράδοση των σχέσεων μεταξύ των συνδικάτων και άλλων κοινωνικών δρώντων διαμορφώνει τους διαθέσιμους πόρους και τις δυνατότητες ευκαιριών για τη δημιουργία συμμαχιών σε κάθε χώρα. Εκεί όπου ιστορικά

ισχυρά προοδευτικά κοινωνικά κινήματα εμφανίστηκαν τις τελευταίες δεκαετίες διεκδικώντας οικονομική δικαιοσύνη κατά της λιτότητας και του νεοφιλελευθερισμού, όπως στην Ιταλία, την Ελλάδα και τη Γαλλία, αλλά και στο Βέλγιο, οι συνθήκες για συμμαχίες είναι πιο ευνοϊκές. Αντίθετα, στα πρώην σοσιαλιστικά κράτη της Βουλγαρίας και της Ρουμανίας, τα συνδικάτα αντιμετωπίζουν μια διπλή πρόκληση. Πρώτον, τα νέα κοινωνικά κινήματα και στα δύο κράτη έχουν βγει στους δρόμους για άλλα θέματα εκτός από τα εργασιακά, όπως για το περιβάλλον, την καταπολέμηση της διαφθοράς και νομοθετικές μεταρρυθμίσεις, σπανίως ταυτιζόμενα με τους εργατικούς αγώνες (Margarit & Rammelt, 2020; Dinev, 2020). Παρά την υψηλή κοινωνική κινητοποίηση με σημαντικά κύματα διαμαρτυριών από το 2012 έως το 2020, ένα κενό μεταξύ των διαμαρτυριών για τα κοινωνικοοικονομικά δικαιώματα (υπό την ηγεσία των συνδικάτων) και των πολιτικών και αστικών δικαιωμάτων (υπό την ηγεσία των νέων κοινωνικών κινήματων) παρατηρείται τόσο σε προηγούμενες έρευνες, όσο και στις εκθέσεις των χωρών μας. Δεύτερον, η ισχυρή δυσaréσκεια με τα πολιτικά κόμματα και την ευρύτερη πολιτική ελίτ στην Κεντρική και Ανατολική Ευρώπη, λόγω πολυάριθμων σκανδάλων διαφθοράς τις τελευταίες τρεις δεκαετίες, δημιούργησε ένα μεγάλη αποστάση μεταξύ των συνδικάτων και των πολιτικών κομμάτων.

Με αυτή την έννοια, μπορούμε να χαρτογραφήσουμε δύο διαδρομές για τη δημιουργία συμμαχιών. Στις χώρες της Νότιας και Δυτικής Ευρώπης, παρατηρείται ένα κίνημα από τα κάτω, που αποτελείται από συνομοσπονδίες και ομοσπονδίες συνδικάτων, συνδικάτα βάσης, συλλογικότες εργαζομένων, προοδευτικά κοινωνικά κινήματα, νέους/ες, φοιτητές/ριες και πολιτικά κόμματα. Ωστόσο, σημαντικές εντάσεις αναδύονται μεταξύ αυτών των δρώντων, με εξαίρεση το μοντέλο διαλόγου μεταξύ των κοινωνικών εταίρων στο Βέλγιο. Σε αυτές τις χώρες, τα συνδικάτα έχουν ιστορικά συνδεθεί με πολιτικά κινήματα, τα οποία αποτέλεσαν τη βάση τόσο του πολιτικού συστήματος όσο και του κοινωνικού συστήματος διαλόγου.

Στην Κεντρική και Ανατολική Ευρώπη (ΚΑΕ), η σύνδεση με άλλους δρώντες στο κοινωνικό πεδίο ακολούθησε διαφορετικές διαδρομές. Τα συνδικάτα στην ΚΑΕ έχουν πολύπλοκες σχέσεις με τα πολιτικά κόμματα, χαρακτηριζόμενες ιστορικά από δυσπιστία, θεσμική αστάθεια και πολιτικό κατακερματισμό. Αρχικά, τα συνδικάτα διαδραμάτισαν ζωτικό ρόλο στην διαδικασία δημοκρατικοποίησης. Στην Κροατία, ορισμένα συνδικάτα δημιούργησαν δεσμούς με κεντροαριστερά και κεντροδεξιά κόμματα, ενώ άλλα παρέμειναν ουδέτερα. Στη Ρουμανία, τα σωματεία έχουν ιστορικά συνεργαστεί με πολιτικά κόμματα για στρατηγικούς λόγους, αλλά αυτό είχε μερικές φορές ως αποτέλεσμα συνδικαλιστικοί ηγέτες να μεταπηδήσουν σε πολιτικούς ρόλους, γεγονός που θόλωνε τα όρια μεταξύ υπεράσπισης των εργατικών δικαιωμάτων και πολιτικής εμπλοκής.

Τα τελευταία δύο δεκαετίες, όλες οι μεγάλες συνομοσπονδίες στη Βουλγαρία, την Κροατία και τη Ρουμανία έχουν απομακρυνθεί από τα πολιτικά κόμματα, και σε ορισμένες περιπτώσεις έχουν εισάγει απαγορεύσεις στους καταστατικούς τους κανόνες για την κατοχή πολιτικών θέσεων από συνδικαλιστικούς ηγέτες. Έτσι, η πρόσέγγιση που υιοθετούν τα συνδικάτα στην ΚΑΕ αντανακλά μια εστίαση σε συγκεκριμένα εργατικά ζητήματα και μια προσεκτική στάση απέναντι στην πολιτική εμπλοκή.

### 3. Επιτυχημένοι μηχανισμοί και συστάσεις

Το πολιτικό και οικονομικό πλαίσιο των χωρών που εξετάζονται επηρεάζει το πώς οι συνδικαλιστικές οργανώσεις αντιλαμβάνονται και αξιοποιούν τις ευκαιρίες, γεγονός που υπογραμμίζει την δυναμική αλληλεπίδραση μεταξύ δομής και δράσης στις εργασιακές σχέσεις. Οι συνδικαλιστικές οργανώσεις στην Ευρώπη εφαρμόζουν έναν συνδυασμό στρατηγικών για τη βελτίωση των συλλογικών διαπραγματεύσεων στις χώρες τους. Αυτές αντικατοπτρίζουν τις ιστορικές τους παραδόσεις, καθώς και τις ιστορικά διαμορφωμένες δομικές συνθήκες στην κάθε χώρα. Το Βέλγιο βασίζεται σε μεγάλο βαθμό στον ιστορικά μακροχρόνιο κοινωνικό διάλογο, αλλά πρόσφατα αντιμετώπισε προκλήσεις λόγω της αυξημένης πόλωσης μεταξύ του

εργατικού κινήματος και των εκπροσώπων των εργοδοτών. Η Ιταλία συνδυάζει τον διάλογο με τους κοινωνικούς εταίρους με την έντονη έμφαση στην οικοδόμηση συμμαχιών με άλλους δρώντες στο πολιτικό πεδίο και την οργάνωση συλλογικών δράσεων/κινητοποιήσεων. Αυτή η τάση δείχνει έναν ισχυρό συνδικαλισμό κινηματικού τύπου. Στην Ελλάδα, η βαθιά κοινωνικο-οικονομική κρίση διαμόρφωσε ένα πλαίσιο στο οποίο οι συνδικαλιστικές οργανώσεις αγωνίζονται να συμμετάσχουν αποτελεσματικά στον κοινωνικό διάλογο λόγω της αυξημένης τάσης απορρύθμισης και αποκέντρωσης των συλλογικών διαπραγματεύσεων. Έτσι, αντισταθμίζουν αυτή την ανισορροπία με κινητοποιήσεις, οικοδόμηση συμμαχιών και καινοτόμες συλλογικές δράσεις. Στην Κεντρική και Ανατολική Ευρώπη, οι συνδικαλιστικές οργανώσεις αντιμετωπίζουν νομοθετικούς περιορισμούς, οι οποίοι απειλούν την δυναμική τους. Όταν ο διάλογος δεν επιτυγχάνει τους στόχους του, οι συνδικαλιστικές οργανώσεις στρέφονται στη συλλογική δράση για να ενισχύσουν την διαπραγματευτική τους δύναμη.

**Διάλογος.** Ο ενεργός διάλογος μεταξύ συνδικαλιστικών οργανώσεων και οργανώσεων εργοδοτών είναι ο κύριος μηχανισμός μέσω του οποίου έχουν επιτευχθεί συλλογικές συμβάσεις, όπως αναδεικνύεται από τα εμπειρικά ευρήματα όλων των περιπτώσεων στα διάφορα καθεστώτα εργασιακών σχέσεων. Παρόλο που οι διαδηλώσεις στους δρόμους και οι απεργίες συνιστούν δημοφιλή ρεπερτόρια συλλογικών δράσεων παντού, οι συνδικαλιστικές οργανώσεις στηρίχθηκαν περισσότερο συχνά στη διαδικασία διαπραγματεύσεων για την επίτευξη συλλογικών συμβάσεων. Παρά λοιπόν την αυξανόμενη πόλωση και την απογοήτευση, ο διάλογος διαδραματίζει καθοριστικό ρόλο. Εκτός από την ανάγκη για ενεργή συμμετοχή και από τις δύο πλευρές, οι αναλύσεις μας δείχνουν τη σημασία της οικοδόμησης σχέσης εμπιστοσύνης, της διασφάλισης διαφάνειας και των δίκαιων διαπραγματεύσεων μεταξύ των εταίρων.

**Οικοδόμηση συμμαχιών.** Η οικοδόμηση συμμαχιών στο πολύμορφο σκηνικό του εργατικού κινήματος, από συνομοσπονδίες έως ριζοσπαστικές και ανεπίσημες συλλογικότητες, είναι ένας από τους βασικούς μηχανισμούς για την ενίσχυση της επιρροής του εργατικού κινήματος στο σύστημα κοινωνικού διαλόγου και την επέκταση της επιρροής του. Οι αυθόρμητες εργατικές συλλογικότητες έχουν αυξηθεί τα τελευταία χρόνια, όπως φαίνεται και από τα δεδομένα μας, και παρέχουν ευκαιρίες στις κύριες καθιερωμένες συνδικαλιστικές οργανώσεις να ανακτήσουν ισχύ σε κλάδους με χαμηλή κάλυψη ή σε νέες κοινωνικές ομάδες, π.χ. στους εργαζόμενους/ες στις πλατφόρμες. Η οικοδόμηση συμμαχιών με προοδευτικά κοινωνικά κινήματα και οργανώσεις της κοινωνίας των πολιτών σε ζητήματα εργασίας, εργατικών δικαιωμάτων και οικονομικών αιτημάτων, επιτρέπει στο εργατικό κίνημα να αυξήσει την ορατότητά του και να ασκήσει μεγαλύτερη πίεση στους εργοδότες και τους φορείς χάραξης πολιτικής. Η ιστορική κινητοποίηση στη Γαλλία κατά της συνταξιοδοτικής μεταρρύθμισης είναι ένα παράδειγμα οικοδόμησης συμμαχιών μεταξύ συνδικαλιστικών συνομοσπονδιών και οργανώσεων της νεολαίας. Στην Κροατία, οι συνδικαλιστικές οργανώσεις συνεργάστηκαν πρόσφατα με οργανώσεις της κοινωνίας των πολιτών σε τρεις πρωτοβουλίες για δημοψηφίσματα. Η τελευταία πρωτοβουλία, με τίτλο «Τα 67 είναι πολλά», αντιτάχθηκε στα σχέδια της κυβέρνησης να αυξήσει την νόμιμη ηλικία συνταξιοδότησης. Ένα άλλο παράδειγμα είναι η Ιταλία, όπου ανεπίσημες κοινωνικές συμμαχίες, αποτελούμενες από συνδικάτα βάσης και άλλες κοινωνικές οργανώσεις, έχουν επιτύχει σημαντικά αποτελέσματα στις διαπραγματεύσεις συλλογικών συμβάσεων για τους διανομείς και τους εργαζόμενους στις ταχυμεταφορές. Επί του παρόντος, ο ίδιος τύπος συμμαχιών υποστηρίζει μια τοπική καμπάνια για την οικολογική αναδιάρθρωση μιας αυτοκινητοβιομηχανίας. Τέλος, η συμμετοχή πολιτικών κομμάτων σε τέτοιες συμμαχίες εξαρτάται από το συγκεκριμένο πλαίσιο κάθε χώρας.

**Ευρύτερα πλαίσια του εργατικού κινήματος.** Η ενεργή συζήτηση στα συνδικάτα γύρω από τα αναδυόμενα συστημικά κοινωνικά και οικολογικά ζητήματα αποκτά όλο και μεγαλύτερη σημασία. Η συμμετοχή των συνδικάτων σε μεγάλες καμπάνιες με άλλες οργανώσεις μπορεί να προσελκύσει νέα μέλη και να συμβάλει στην νομιμοποίηση τους στην ευρύτερη κοινωνία. Ένα τέτοιο ζήτημα είναι, για παράδειγμα, η οικολογική μετάβαση στις ευρωπαϊκές βιομηχανικές

πολιτικές. Τα συνδικάτα μπορούν να συμμετάσχουν στη διαμόρφωση του αφηγήματος γύρω από την οικολογική μετάβαση αρθρώνοντας την σύνδεσή της με την υπεράσπιση των δικαιωμάτων των εργαζομένων. Η κινητοποίηση των εργαζομένων της GKN στην Ιταλία, για παράδειγμα, δείχνει καθαρά πώς οι ανεπίσημες εργατικές συλλογικότητες μπορούν να οργανώσουν επίμονες συλλογικές δράσεις, οι οποίες συνδυάζουν το αίτημα για περιβαλλοντική βιωσιμότητα με τα δικαιώματα των εργαζομένων, δίνοντας έμφαση σε προληπτικού χαρακτήρα προσπάθειες για την αντίσταση στην απώλεια θέσεων εργασίας και την ανάπτυξη ενός περιβαλλοντικά βιώσιμου μοντέλου βιομηχανικής λειτουργίας.

**Συλλογικές δράσεις.** Όταν τα μέσα του κοινωνικού διαλόγου δεν είναι αρκετά, τα συνδικάτα καταφεύγουν σε μια πιο συγκρουσιακή προσέγγιση που βασίζεται σε διαμαρτυρίες, απεργίες και συμβολικές δράσεις. Οι συλλογικές δράσεις ενισχύουν την διαπραγματευτική δύναμη των συνδικάτων και την εικόνα τους στη δημόσια σφαίρα, ενώ παράλληλα αυξάνουν την νομιμοποίηση τους μεταξύ των μελών τους. Σε όλες τις χώρες, έχουμε χαρτογραφήσει μια αύξηση των εργατικών κινητοποιήσεων μετά την πανδημία COVID-19. Σύμφωνα με τα δεδομένα μας για τα γεγονότα διαμαρτυρίας, το εργατικό κίνημα είναι ο πρωταρχικός παράγοντας στις διαμαρτυρίες για οικονομικά ζητήματα, κάνοντας χρήση ενός διαφορετικού ρεπερτορίου συλλογικών δράσεων. Οι κινητοποιήσεις οργανώνονται συνήθως μετά από έναν παρατεταμένο ή ανεπαρκή διάλογο με τον εργοδότη ή τις εργοδοτικές οργανώσεις, προκειμένου να προωθηθούν τα αιτήματα των εργαζομένων σε επιχειρησιακό, κλαδικό ή εθνικό επίπεδο. Με αυτή την έννοια, τα ευρήματά μας δείχνουν ότι η έννοια του κινηματικού συνδικαλισμού, δηλαδή η ενσωμάτωση στρατηγικών από τα κοινωνικά κινήματα στις δράσεις των συνδικάτων, εφαρμόζεται σε όλες τις εξεταζόμενες χώρες. Στην πραγματικότητα, σημαντικές εθνικές καμπάνιες διαμαρτυρίας στο παρελθόν εξακολουθούν να διαμορφώνουν συγκεκριμένα χαρακτηριστικά της δύναμης των συνδικάτων και των συλλογικών διαπραγματεύσεων μέχρι σήμερα, σε όλες τις εξεταζόμενες περιπτώσεις. Με αυτή την έννοια, είναι μετασχηματιστικές για τις ρυθμίσεις του συστήματος κοινωνικού διαλόγου και την ισορροπία δυνάμεων, καθώς και αξιοσημείωτες για την εξώστρεφη εικόνα, τις στρατηγικές, τις ταυτότητες και τα ρεπερτόρια που υιοθέτησαν τα συνδικάτα. Μερικές από αυτές τις περιπτώσεις, που αναφέρονται στις Εθνικές Εκθέσεις (Andretta & Imperatore 2024; Kostov et al. 2024; Vangeel & Lenaerts 2024; Korkontzelou & Kofti 2024; Negoita & Panzaru 2024) και στον Χάρτη Επιτυχημένων Πρακτικών Συλλογικών Διαπραγματεύσεων (Dinev et al. 2024), είναι:

*Ο Νόμος Renault.* Οι εκτεταμένες αυθόρμητες απεργίες των εργαζομένων και οι μαζικές διαδηλώσεις στους δρόμους των Βρυξελλών το 1997 οδήγησαν στον Νόμο Renault, ο οποίος ισχύει ακόμα και σήμερα. Αυτός απαιτεί από τις εταιρείες να ενημερώνουν πρώτα το συμβούλιο εργαζομένων για οποιαδήποτε σχέδια που αφορούν συλλογικές απολύσεις και να εμπλέκονται σε συζητήσεις μαζί τους.

*Η απεργία των δασκάλων στη Βουλγαρία.* Το 2007, το 80% του διδακτικού προσωπικού στην πρωτοβάθμια και δευτεροβάθμια εκπαίδευση απήργησε για τρεις εβδομάδες. Διαδηλώσεις πραγματοποιήθηκαν διαδηλώσεις στους δρόμους της Σόφιας και άλλων πόλεων. Το ρεπερτόριο των συνδικάτων περιλάμβανε κατασκήνωση των διαδηλωτών με σκηνές σε δημόσιους χώρους, μπλοκάρισμα δρόμων και απεργίες πείνας. Η διαμαρτυρία των δασκάλων είχε μακροπρόθεσμο αντίκτυπο στο εκπαιδευτικό σύστημα, διαμορφώνοντας καλές συνθήκες για ικανοποιητικό κοινωνικό διάλογο μεταξύ των κοινωνικών εταίρων.

*Η εξέγερση του Πολυτεχνείου στην Αθήνα τον Νοέμβριο του 1973.* Η 17η Νοεμβρίου είναι μια ημέρα συμβολικής σημασίας για το εργατικό κίνημα στην Ελλάδα, καθώς συνδέεται με την κληρονομιά των λαϊκών αγώνων για δημοκρατικά δικαιώματα. Κάθε χρόνο, οργανώνονται πανελλαδικές διαδηλώσεις, καταλήψεις πανεπιστημίων και απεργίες για να τιμηθεί η εξέγερση. Αυτό το μετασχηματιστικό γεγονός διαμόρφωσε τους ισχυρούς δεσμούς μεταξύ των συνδικαλιστικών οργανώσεων, των φοιτητικών συλλόγων και των κοινωνικών κινήματων, που είναι ορατοί μέχρι σήμερα.

Ο κύκλος διαμαρτυριών στην Ιταλία το 1968-1970. Οι εργαζόμενοι, τα συνδικάτα και ένα μεγάλο φοιτητικό κίνημα στην Ιταλία διαμόρφωσαν ένα μοντέλο συνεργασίας, το οποίο οδήγησε σε σημαντικά επιτεύγματα, όπως την ψήφιση του Καταστατικού των Εργαζομένων, το οποίο παραμένει ως σήμερα ένα κρίσιμο εργαλείο για την υπεράσπιση και την οργάνωση των εργαζομένων.

*Η απεργία των δασκάλων στη Ρουμανία.* Τον Μάιο του 2023, οι συνδικαλιστικές οργανώσεις στη Ρουμανία κινητοποίησαν πανελλαδικές απεργίες με περισσότερους από 150.000 εργαζόμενους στους δρόμους. Αυτό ανάγκασε την κυβέρνηση να παραχωρήσει άμεσες αυξήσεις μισθών και να υπογράψει μια νέα συλλογική σύμβαση εργασίας για τον προ-πανεπιστημιακό εκπαιδευτικό τομέα.

**Καινοτόμες συλλογικές δράσεις.** Η συλλογική δράση είναι μια κρίσιμη στρατηγική για την αναζωογόνηση των συνδικάτων. Αυτός ο μηχανισμός αντιστακτά τις σύγχρονες προκλήσεις, το μεταβαλλόμενο εργασιακό πλαίσιο και τις δυναμικές της εθνικής δημόσιας σφαίρας. Στις εμπειρικές μας αναλύσεις, διακρίναμε μια σειρά από καινοτόμες τακτικές, όπου συναντώνται τα θέματα των συμμαχιών, της αλληλεγγύης μεταξύ των συνδικάτων, των άμεσων δράσεων, της άμεσης δημοκρατίας και των ριζοσπαστικών ρεπερτορίων:

*Κινητοποίηση των διανομέων:* γενική συνέλευση, μοτο-πορεία/απεργία, μποϊκοτάζ στα μέσα κοινωνικής δικτύωσης. Οι διανομείς της πλατφόρμας E-food στην Ελλάδα πραγματοποίησαν γενική συνέλευση, όπου αποφάσισαν να προχωρήσουν σε 24ωρη απεργία. Η δράση τους υποστηρίχθηκε από το σωματείο βάσης διανομέων, το κύριο κλαδικό συνδικάτο στον τομέα του επισιτισμού και του τουρισμού, καθώς και από την κλαδική ομοσπονδία, η οποία επίσης κήρυξε κλαδική γενική 24ωρη απεργία την ίδια ημέρα. Το ζήτημα ευαισθητοποίησε και τους καταναλωτές της εταιρείας, οι οποίοι ξεκίνησαν μποϊκοτάζ της πλατφόρμας στα μέσα κοινωνικής δικτύωσης. Η καμπάνια ήταν επιτυχής, οδηγώντας σε μετατροπή των freelancers σε μόνιμους εργαζόμενους και στην ίδρυση του πρώτου ελληνικού συνδικάτου στην οικονομία πλατφόρμας.

*Collettivo di Fabbrica: συνδυασμός του αιτήματος για περιβαλλοντική βιωσιμότητα με τα δικαιώματα των εργαζομένων.* Αυτή η καμπάνια διαμαρτυρίας σηματοδότησε μια κρίσιμη καμπή για την συνεργασία διαφορετικών τομέων της ιταλικής κοινωνίας. Μετά από ένα email που ενημέρωνε ότι όλοι οι 422 εργαζόμενοι του εργοστασίου είχαν απολυθεί, οι εργαζόμενοι οργάνωσαν το «Collettivo di Fabbrica» και κατέλαβαν το εργοστάσιο συσπειρώνόμενοι σε μια μόνιμη συνέλευση. Κατά τους επόμενους μήνες, καμπάνιες διαμαρτυρίας, νομικές ενέργειες και σχεδιασμός για βιομηχανική αναδιάρθρωση τέθηκαν στο προσκήνιο από έναν ευρύ συνασπισμό κοινωνικών κινημάτων και συνδικαλιστικών οργανώσεων.

*Νοσοκομείο του Μπλαγκόεβγκραντ: αποκλεισμοί δρόμων ως μέσο άσκησης πίεσης για συλλογική σύμβαση εργασίας.* Το 2022, το υγειονομικό προσωπικό στο νοσοκομείο του Μπλαγκόεβγκραντ πραγματοποίησε μια σειρά από διαμαρτυρίες, αποκλείοντας αρκετές φορές την κυκλοφορία κατά μήκος των κύριων λεωφόρων της πόλης. Μετά από έναν χρόνο διαπραγματεύσεων, υπογράφηκε η πρώτη συλλογική σύμβαση εργασίας στο νοσοκομείο του Μπλαγκόεβγκραντ, διαμορφώνοντας μια θετική κατάσταση για τις συνθήκες εργασίας και τους μισθούς. Σε αυτή την περίπτωση, μπορούμε να διακρίνουμε ένα ρεπερτόριο δράσης βασισμένο στις κινητοποιήσεις, οι οποίες έπαιξαν σημαντικό ρόλο για την έναρξη της διαδικασίας διαπραγμάτευσης μεταξύ των κοινωνικών εταίρων.

*Πιλότοι της Ryanair: έρευνα μεταξύ των εργαζομένων, απεργία, νομικές ενέργειες.* Το τρίτο παράδειγμα είναι η απεργία των πιλότων στο Βέλγιο. Το συνδικάτο ACV/CSC πραγματοποίησε μια έρευνα για να χαρτογραφήσει τις απόψεις των πιλότων και την προθυμία τους να προχωρήσουν σε άμεσες κινητοποιήσεις. Όταν οι διαπραγματεύσεις με την Ryanair απέτυχαν, τα συνδικάτα πραγματοποίησαν μια σειρά από απεργίες, οι οποίες οδήγησαν σε εκατοντάδες ακυρωμένες πτήσεις τους επόμενους μήνες, μέχρι να επιτευχθεί μια συμφωνία μεταξύ

εργαζόμενων και εργοδοσίας. Σε αυτό το παράδειγμα, τα συνδικάτα πέτυχαν τον στόχο τους μέσω ενός συνδυασμού τακτικών: η έρευνα μεταξύ των πιλότων αύξησε την διαπραγματευτική δύναμη και την νομιμοποίηση, ενώ η νομική δράση και οι πολλαπλές απεργίες άσκησαν περαιτέρω πίεση στην εργοδοσία.

*Εργατικές διαδηλώσεις: πολλαπλοί δρώντες και στρατηγικές συμμαχίες.* Στη Ρουμανία, κατά την περίοδο από τον Ιανουάριο του 2021 έως τον Αύγουστο του 2022 σημειώθηκαν 138 γεγονότα διαμαρτυρίας με τη συμμετοχή 43 μοναδικών οργανώσεων. Στο 1/4 των καταγεγραμμένων δράσεων συμμετείχε παραπάνω από μία κατηγορία δρώντων/φορέων. Αυτά τα αξιοσημείωτα εμπειρικά δεδομένα δείχνουν πώς το εργατικό κίνημα στη Ρουμανία αναζωογονήθηκε από στρατηγικές συμμαχίες μεταξύ των κύριων συνδικαλιστικών ομοσπονδιών, των συνδικάτων βάσης και των ανεπίσημων εργατικών συλλογικοτήτων.

*Κροατικά συνδικάτα: έρευνα και δημοψηφίσματα.* Το φθινόπωρο του 2019, κατά τη διάρκεια της μεγαλύτερης απεργίας του σχολικού προσωπικού στην ιστορία της Κροατίας (36 εργάσιμες ημέρες), τα συνδικάτα ζήτησαν από τα μέλη τους να αξιολογήσουν τις προτάσεις που έγιναν από την κυβέρνηση για αύξηση των μισθών. Παράλληλα, τα κροατικά συνδικάτα πήραν την πρωτοβουλία να διεξάγουν τρία δημοψηφίσματα κατά των νεοφιλελεύθερων μεταρρυθμίσεων, όπως κατά της αύξησης της ηλικίας συνταξιοδότησης, κατά των υπερβολαβίων στις δημόσιες υπηρεσίες και κατά της ιδιωτικοποίησης των δημοσίων αυτοκινητοδρόμων.

*Γαλλικά συνδικάτα: πολλαπλά ρεπερτόρια δράσης και αλληλεγγύη.* 14 ημέρες διαδηλώσεων σημειώθηκαν μεταξύ 19 Ιανουαρίου και 6 Ιουνίου 2023 στο πλαίσιο των κινητοποιήσεων που οργανώθηκαν από τις οκτώ συνδικαλιστικές συνομοσπονδίες, φοιτητικές και νεολαιίστικες οργανώσεις κατά της συνταξιοδοτικής μεταρρύθμισης. Στις 7 και 23 Μαρτίου 2023, οι κινητοποιήσεις κορυφώθηκαν με την συμμετοχή 3,5 εκατομμυρίων εργαζομένων.

**Υποστήριξη Μελών:** Με βάση τα εμπειρικά δεδομένα, παρατηρήθηκε μια πληθώρα πρακτικών που συμβάλλουν στην υποστήριξη των μελών των συνδικάτων, όπως χαμηλό ύψος συνδρομής για τη συμμετοχή στο συνδικάτο (είτε για όλους τους εργαζόμενους ή για συγκεκριμένες ομάδες, π.χ. για τους νέους εργαζόμενους), συμπεριλαμβανομένης και της μερικής αποζημίωσης, απεργιακά ταμεία, νομικές συμβουλές και υποστήριξη, εκπαίδευση και κατάρτιση, και επαγγελματική καθοδήγηση για τα μέλη. Επιπλέον, καταγράφηκαν εθνικές ενημερωτικές και συμβουλευτικές καμπάνιες για τα δικαιώματα των εργαζομένων, πρωτοβουλίες από οργανώσεις της κοινωνίας των πολιτών και παροχή υποστήριξης στη διαδικασία διαπραγμάτευσης με την προσφορά εκπαιδευτικών υπηρεσιών, πληροφόρησης και δομών διαλόγου μεταξύ των φορέων της αγοράς εργασίας.

**Νομοθετικές μεταρρυθμίσεις και νομική υποστήριξη.** Με τις πρόσφατες νομοθετικές μεταρρυθμίσεις στη Ρουμανία (SDL 367/2022), έχει διευκολυνθεί θεσμικά η οργάνωση κινητοποιήσεων και απεργιών από τα συνδικάτα. Αυτό αντανακλά μια μεγάλη δομική αλλαγή, που δύναται να φέρει περισσότερες ευκαιρίες για την ενίσχυση του ρεπερτορίου δράσης και της διαπραγματευτικής δύναμης των συνδικαλιστικών φορέων. Μετά από την πίεση των συνδικάτων, η Εθνοσυνέλευση της Βουλγαρίας στις 28 Ιουνίου 2023 ενέκρινε τροποποιήσεις στον Ποινικό Κώδικα, ορίζοντας ως ποινικά κολάσιμες πράξεις που είναι ενάντια στο δικαίωμα του συνέρχεσθαι των εργαζομένων. Τα βουλγαρικά συνδικάτα επιμένουν σε περαιτέρω τροποποιήσεις στον ισχύοντα μηχανισμό καθορισμού του κατώτατου μισθού, προκειμένου να διασφαλιστεί ότι ο νόμιμος κατώτατος μισθός είναι επαρκής για την κάλυψη του κόστους διαβίωσης των εργαζομένων. Επιπλέον, ο νόμιμος κατώτατος μισθός λειτουργεί ως βάση για τη διαπραγμάτευση των μισθών σε κλαδικό ή επιχειρησιακό επίπεδο. Σε αυτή την κατεύθυνση, οι συνδικαλιστικοί φορείς δίνουν μεγάλη έμφαση στους τρόπους επίτευξης υψηλότερου εθνικού κατώτατου μισθού. Στην Ιταλία, τα συνδικάτα υποστηρίζουν τους εργαζόμενους/ες σε συλλογικές και ατομικές διαφορές με εργοδότες και παρέχουν ένα ευρύ φάσμα εξατομικευμένων υπηρεσιών υποστήριξης στους ενδιαφερόμενους πολίτες.

**Συμμετοχικός και αλληλέγγυος πολιτισμός.** Στις πρακτικές που υποδηλώνουν την ύπαρξη συμμετοχικού και αλληλέγγυου πολιτισμού μεταξύ των εργαζόμενων, μπορούμε να συμπεριλάβουμε τα ταμεία οικονομικής υποστήριξης για τα μέλη των συνδικάτων, τις καμπάνιες για την συνδικαλιστική συσπείρωση και οργάνωση των πιο υπο-εκπροσωπούμενων και ευάλωτων κοινωνικών ομάδων, την στάση αλληλεγγύης που επιδεικνύουν άλλα συνδικάτα και/ή άλλοι κοινωνικοί φορείς κατά τη διάρκεια μιας απεργίας ή μιας συλλογικής διαφοράς εν εξελίξει. Όλες αυτές οι πρακτικές αποτελούν βασικούς μηχανισμούς για την ενίσχυση των σχέσεων και της εμπιστοσύνης μεταξύ των συνδικάτων, των διαφορετικών οργανώσεων και της ευρύτερης κοινωνίας. Επιπλέον, η προηγούμενη εμπειρία συμμετοχής σε κοινωνικά κινήματα αποδεικνύεται πως μπορεί να ωθήσει πολλούς/ες επισφαλείς εργαζόμενους/ες να συνδικαλιστούν ή να αναζωογονήσουν τα συνδικάτα. Για παράδειγμα, στην Ελλάδα, ακτιβιστές και μέλη συλλογικοτήτων βοήθησαν στη δημιουργία του πρωτοβάθμιου σωματείου στην έρευνα ΣΕΡΕΤΕ, ενώ η αμοιβαία υποστήριξη μεταξύ των σωματείων στον τομέα των τεχνών και του κινήματος «Support Art Workers» συνέβαλε στην αναζωογόνηση των υπαρχόντων σωματείων στον κλάδο. Στην Ιταλία, τα συνδικάτα υποστήριξαν την καμπάνια διαμαρτυρίας που στόχευε στην συμπερίληψη των διανομέων στις συλλογικές συμβάσεις του κλάδου.

**Έρευνα και εμπειρογνωμοσύνη.** Οι ερευνητικές αναλύσεις και η συλλογή νέων δεδομένων σχετικά με τις κυβερνητικές πολιτικές, τις εργασιακές σχέσεις, τις νομικές μεταρρυθμίσεις και τις δυναμικές συγκεκριμένων οικονομικών κλάδων, μπορούν να ενισχύσουν την θέση των συνδικάτων κατά τη διάρκεια των διαπραγματεύσεων ή στο πλαίσιο μιας καμπάνιας διαμαρτυρίας.

# Βιβλιογραφία

## 1. Πλαίσιο έρευνας: Θεωρία και μέθοδοι

- Andretta, M. (2018). Protest in Italy in times of crisis: A cross-government comparison. *South European Society and Politics*, 23(1), 97-114.
- Andretta, M., & Imperatore, P. (2024) *Country Report: Italy*, Improving Collective Bargaining in European Union. Comparison of Different Industrial Relations Regimes, available at: [https://improcollbar.eu/wp-content/uploads/2024/05/country-report\\_italy.pdf](https://improcollbar.eu/wp-content/uploads/2024/05/country-report_italy.pdf)
- Andretta, M., Bosi, L., & Della Porta, D. (2016). Participants in trade union-staged demonstrations: a cross-country comparison. *Transfer: European Review of Labour and Research*, 22(3), 295-313.
- Brown, G. W., McLean, I., & McMillan, A. (2018). *The concise Oxford dictionary of politics and international relations*. Oxford University Press.
- Carvalho, T. M. (2019). *Contesting Austerity: A Comparative Approach to the Cycles of Protest in Portugal and Spain Under the Great Recession* (Doctoral dissertation, University of Cambridge);
- Císař, O., & Navrátil, J. (2017). Polanyi, political-economic opportunity structure and protest: capitalism and contention in the post-communist Czech Republic. *Social Movement Studies*, 16(1), 82-100.
- Creswell, J. W., & Creswell, J. D. (2017). *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches*. Sage publications.
- Creswell, J. W., & Poth, C. N. (2016). *Qualitative inquiry and research design: Choosing among five approaches*. Sage publications.
- Della Porta, D. (2015). *Social movements in times of austerity: Bringing capitalism back into protest analysis*. John Wiley & Sons.
- Dinev, I. (2020). The dynamics of class mobilisations: evidence from protest event analysis in Bulgaria and Slovenia. *SEER Journal for Labour and Social Affairs in Eastern Europe*, 23(2), 245-266;
- Dinev, I., Ivanova, V., Makelova, R., Sabcheva, T., Vangeel, N., Vandekerckhove, S., Lenaerts, K., Korkontzelou, C., Kofti, D., Andretta, M., Imperatore, P., Negoita, G., Panzaru, C., Kolak, J., Lucić, M., Lasserre, R., (2024) *Map of Successful Collective Bargaining Practices*, Improving Collective Bargaining in European Union. Comparison of Different Industrial Relations Regimes, Available at: <https://improcollbar.eu/>
- Dolenec, D., Balković, A., Kralj, K., Širinić, D., Romanos, E., & Fernandes, T. (2020). Protest Event Dataset for Croatia, Portugal, Serbia and Spain: Focus on Strike Data. *Politička misao: časopis za politologiju*, 57(4), 155-168;
- Eurofound (2020) *Industrial Relations: Developments: 2015-2019. Challengers and prospects in the EU Series*. Publication Office of the European Union, Luxembourg
- Eurofound (2022), *Moving with the times: Emerging practices and provisions in collective bargaining*, Publications Office of the European Union, Luxembourg.
- Fichter, M., Ludwig, C., Schmalz, S., Schulz, B., & Steinfeldt, H. (2018). The transformation of organised labour. *Mobilising power resources to confront 21st century capitalism*. Friedrich-Ebert-Stiftung: Berlin.
- Furåker, B., & Larsson, B. (2020). *Trade union cooperation in Europe*. Springer Nature.
- Frege, M. C., & Kelly, J. E. eds. (2004). *Varieties of Unionism: Strategies for Union Revitalization in a Globalizing Economy*. Oxford; New York: Oxford University Press.
- International Labour Organization (1981). *Promoting collective bargaining, Convention No.*



- Karyotis, G., & Rüdiger, W. (2018). The three waves of anti-austerity protest in Greece, 2010–2015. *Political Studies Review*, 16(2), 158–169.
- Korkontzelou, C. & Kofti, D. (2024) *Country Report: Collective Bargaining and Trade Unionism in Greece*, Improving Collective Bargaining in European Union. Comparison of Different Industrial Relations Regimes, available at: [https://improcollbar.eu/wp-content/uploads/2024/05/country-report\\_greece.pdf](https://improcollbar.eu/wp-content/uploads/2024/05/country-report_greece.pdf)
- Kostov, L., Ivanova, V., Makelova, R., Sabcheva, T. (2024) *Country Report: Bulgaria*, Improving Collective Bargaining in European Union. Comparison of Different Industrial Relations Regimes, available at: [https://improcollbar.eu/wp-content/uploads/2024/05/country-report\\_bulgaria.pdf](https://improcollbar.eu/wp-content/uploads/2024/05/country-report_bulgaria.pdf)
- Kostov, L. (2023). Modern inequalities: a review of the literature. *SEER Journal for Labour and Social Affairs in Eastern Europe*, 26(1), 81–94.
- Leonardi, S., & Pedersini, R. (2018). *Multi-employer bargaining under pressure: decentralisation trends in five European countries*. Brussels: European trade union institute.
- Lawrence, M., Homer-Dixon, T., Janzwood, S., Rockstöm, J., Renn, O., & Donges, J. F. (2024). Global polycrisis: the causal mechanisms of crisis entanglement. *Global Sustainability*, 7.
- Negoita, G. & Panzaru, C. (2024) *Country Report: Dynamics of Industrial Relations and Collective Bargaining in Romania*, Improving Collective Bargaining in European Union. Comparison of Different Industrial Relations Regimes, available at: [https://improcollbar.eu/wp-content/uploads/2024/05/country-report\\_romania.pdf](https://improcollbar.eu/wp-content/uploads/2024/05/country-report_romania.pdf)
- Moody, K. (1997). Towards an international social-movement unionism. *New Left Review*, 52–72.
- Müller, T., Vandaele, K., & Waddington, J. (2019). *Collective bargaining in Europe: towards an endgame*. Volume I-IV. Brussels: European trade union institute.
- OECD. (2019). *Negotiating Our Way Up. Collective bargaining in a changing world of work*. OECD Publishing. Paris.
- Pilati, K., & Perra, M. S. (2022). Economic and Political Strikes: A Social Movement Unionism Hypothesis. *Socialism and Democracy*, 1–25.
- Portos, M. (2016). Taking to the streets in the context of austerity: a chronology of the cycle of protests in Spain, 2007–2015, *Partecipazione e conflitto*, 9, 181–210.
- Regalia, I., & Regini, M. (2018). Trade unions and employment relations in Italy during the economic crisis. *South European Society and Politics*, 23(1), 63–79.
- Tapia, M., Elfström, M., & Roca-Servat, D. (2018). Bridging social movement and industrial relations theory: an analysis of worker organizing campaigns in the United States and China. In *Social movements, stakeholders and non-market strategy* (pp. 173–206). Emerald Publishing Limited.
- Trif, A., Bernaciak, M., & Kahancová, M. (2023). Trade union revitalization in hard times: a mission impossible? *European Journal of Industrial Relations*, 29(1), 3–6.
- Trongone, S. G. (2022). A new collective bargain? A multicase comparison of US Labor union strategy. *Mobilization*, 27(2), 149–168.
- Vandaele, K. (2020). Newcomers as Potential Drivers of Union Revitalization: Survey Evidence from Belgium. *Relations industrielles / Industrial Relations*, 75(2), 351–375.
- Vangeel, N. & Lenaerts, K. (2024) *Country Report: Dynamics of Industrial Relations and Collective Bargaining in Belgium*, Improving Collective Bargaining in European Union. Comparison of Different Industrial Relations Regimes, available at: [https://improcollbar.eu/wp-content/uploads/2024/05/country-report\\_belgium.pdf](https://improcollbar.eu/wp-content/uploads/2024/05/country-report_belgium.pdf)
- Visser, J. (2019). Can unions revitalize themselves?. *International Journal of Labour Research*, 9(1/2), 17–48.

Voncken, L., & Otjes, S. (2024). "Without union power, there is no way of pursuing your policy goals": when do labor unions use political mobilization as a revitalization strategy?. *Journal of Industrial Relations*, 66(1), 7-32.

Whitehead, D. V. and Ghellab, Y. (2020). *Enhancing social partners and social dialogue's roles and capacity in the new world of work*, Conference organised by the International Labour Office in cooperation with the European Commission, Brussels, 5-6 March 2020, ILO, University of Salamanca.

Zajak, S. (2018). Social movements and trade unions in cross-movement counter-mobilization: A Polanyian view on social movement and trade union cooperation. In *Social Movements and Organized Labour* (pp. 82-108). Routledge.

Zajak, S., Gortanutti, G., Lauber, J., & Nikolas, A. M. (2018). Talking about the same but different? Understanding social movement and trade union cooperation through social movement and industrial relations theories. *Industrielle Beziehungen. Zeitschrift für Arbeit, Organisation und Management*, 25(2), 7-8.

## 2. Ευρήματα

### Βέλγιο

ABVV. (2024a). *Internationale strijddag voor de rechten van vrouwen*. ABVV. <http://abvv.be/acties-8maart-2024>

ABVV. (2024b). *Staakt-het-vuren*. ABVV. <http://www.abvv.be/staakt-het-vuren>

Arnhoudt, R. (2024, January 4). Protest tegen nieuwe vervoersplannen bij De Lijn groeit: 'Besparingsmaatregel met zware gevolgen voor heel veel mensen'. *vrtnws.be*. <https://www.vrt.be/vrtnws/nl/2024/01/04/protest-tegen-nieuwe-vervoersplannen-bij-de-lijn-groeit-bespar/>

Belga. (2015, January 7). Middenveldorganisaties betogen morgen tegen besparingen De Lijn. *vrtnws.be*. <https://www.vrt.be/vrtnws/nl/2015/01/07/middenveldorganisatiesbetogen-morgentegenbesparingendelijn-1-2201674/>

Belga. (2022, November 28). Vooruit zet socialistische vakbond en mutualiteit uit partijbestuur. *Het Nieuwsblad*. [https://www.nieuwsblad.be/cnt/dmf20221128\\_97435045](https://www.nieuwsblad.be/cnt/dmf20221128_97435045)

blg. (2021, June 19). Einde van sociaal conflict bij GSK. *Het Nieuwsblad*, 26.

Coenegrachts, S. (2023, October 25). Tekort aan arbeidskrachten en vaardigheden: Resultaten van de enquête van BusinessEurope. *VBO FEB - Verbond van Belgische Ondernemingen - Fédération des Entreprises de Belgique*. <https://www.vbo-feb.be/nl/nieuws/tekort-aan-arbeidskrachten-en-vaardigheden-resultaten-van-de-enquete-van-businesseurope/>

De Vadder, I. (2020, May 12). Het DNA van Vlaanderen: Gaan de traditionele partijen overleven? En wat als N-VA federaal niet mee bestuurt? *vrtnws.be*. <https://www.vrt.be/vrtnws/nl/2020/05/11/boek-dna-vlaming/>

Di Prima, C. (2023, November 11). Entre PS et FGTB, une relation sous tension. *L'Echo*. <https://www.lecho.be/dossier/contestationsociale/entre-ps-et-fgtb-une-relation-sous-tension/10504954.html>

Haeck, B. (2023, April 21). Nieuwe VBO-voorzitter: 'Politici moeten beseffen dat de economie niet op hen wacht'. *De Tijd*. <https://www.tijd.be/politiek-economie/belgie/federaal/nieuwe-vbo-voorzitter-politici-moeten-beseffen-dat-de-economie-niet-op-hen-wacht/10457278.html>

Haeck, B., & Dheedene, H. (2023, May 4). Bart De Smet: 'Zelfs het Belgisch compromis lukt nog met moeite'. *De Tijd*. <https://www.tijd.be/politiek-economie/belgie/federaal/bart-de-smet-zelfs-het-belgisch-compromis-lukt-nog-met-moeite/10463920.html>

Hoge Raad voor de Werkgelegenheid. (2023). *Stand van zaken op de arbeidsmarkt in België en in de gewesten*. Hoge Raad voor de Werkgelegenheid. <https://hrw.belgie.be/nl/home/>

verslagen-adviezen/verslagen-2023/stand-van-zaken-op-de-arbeidsmarkt-belgie-en-de-gewesten-juli-2023

Houtman, A. (2021, November 23). Organisaties protesteren in Gent ... om te mogen protesteren: 'Verbod op vrije meningsuiting'. *vrtnws.be*. <https://www.vrt.be/vrtnws/nl/2021/11/23/organisaties-protesteren-in-gent-om-te-mogen-protesteren/>

Huyghebaert, P. & Belga. (2023, December 3). 20.000 klimaatbetogers trekken door Brussel: 'Elke tiende van een graad opwarming telt'. *vrtnws.be*. <https://www.vrt.be/vrtnws/nl/2023/12/03/klimaatbetoging-brussel-marge-klimaattop/>

Huysentruyt, B. (2021, March 26). Akkoord tussen vakbonden en directie van afvalophaler IVBO: coronacheque van 100 euro voor iedereen én extra aanwervingen. *Het Laatste Nieuws*. [https://web.belga.press/search?has\\_searched=true&is\\_manual=false&page=2&searchtext=staking%20einde](https://web.belga.press/search?has_searched=true&is_manual=false&page=2&searchtext=staking%20einde)

Luypaert, J. (2019, October). Teloorgang van de traditionele partijen. *Samenleving & Politiek*, 26(8). <https://www.sampol.be/2019/10/teloorgang-van-de-traditionele-partijen>

Michiels, C. & Belga. (2023, November 11). Meer dan 20.000 deelnemers bij 'Europese mars voor Palestina' in Brussel. *vrtnws.be*. <https://www.vrt.be/vrtnws/nl/2023/11/11/mars-palestina-brussel/>

OECD & AIAS. (2021). *Institutional Characteristics of Trade Unions, Wage Setting, State Intervention and Social Pacts*. OECD Publishing. [www.oecd.org/employment/ictwss-database.htm](http://www.oecd.org/employment/ictwss-database.htm)

Radio 2 & Belga. (2022, June 23). Staking bij Lantmännen Unibake in Londerzeel voorbij: 23 mensen behouden hun job. *vrtnws.be*. <https://www.vrt.be/vrtnws/nl/2022/06/23/staking-bij-lantmaennen-unibake-in-londerzeel-voorbij-23-mensen/>

Redactie De Morgen. (2023, September 12). Solidariteit met doelwitten vraagt dringende denormalisering van extreemrechts. *De Morgen*. <https://www.demorgen.be/meningen/solidariteit-met-doelwitten-vraagt-dringende-denormalisering-van-extreemrechts~baf3b17c/>

RSZ. (2023). *Evolutie van de tewerkstelling volgens paritair comité* [dataset]. RSZ. <https://www.rsz.be/stats/evolutie-van-de-arbeidsplaatsen-naar-paritair-comite#introduction>

Schabreggs, B. & Belga. (2021, October 19). Akkoord tussen vakbonden en directie bij Lidl, deze namiddag alle winkels weer open. *vrtnws.be*. <https://www.vrt.be/vrtnws/nl/2021/10/18/akkoord-tussen-vakbonden-en-directie-bij-lidl-dinsdagnamiddag-a/>

Schmalz, S., Ludwig, C., & Webster, E. (2018). The Power Resources Approach: Developments and Challenges. *Global Labour Journal*, 9(2). <https://doi.org/10.15173/glj.v9i2.3569>

Smits, H. (2021, October 5). Staking bij Alma voorbij: Vakbonden en directie komen tot eerste akkoord. *Het Nieuwsblad*. [https://web.belga.press/search?has\\_searched=true&is\\_manual=false&page=3&searchtext=staking%20einde](https://web.belga.press/search?has_searched=true&is_manual=false&page=3&searchtext=staking%20einde)

Van Esch, F. & Belga. (2021, November 26). Beweging.net gaat niet langer enkel samenwerken met CD&V, maar ook met Vooruit en Groen. *vrtnws.be*. <https://www.vrt.be/vrtnws/nl/2021/11/26/beweging-net-nu-ook-bij-groen-en-vooruit/>

Van Gyes, G. (2022). *Rapport over de resultaten van het sectoraal overleg in 2021-2022*. Federale overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg, Algemene directie Collectieve Arbeidsbetrekkingen.

Vandaele, K. (2023a). Belgium: Trade unions coping with workplace fissuring and opposing wage moderation in a tottering political system. In J. Waddington & T. Müller (Eds.), *Trade Unions in the European Union*. <https://www.peterlang.com/document/1303070>

Vandaele, K. (2023b, July 19). De loonnormwet schiet zichzelf in de voet. *Apache*. <https://www.apache.be/2023/07/19/loonnormwet-schiet-zichzelf-voet>

VDAB. (2024, February 1). Knelpuntberoepen in Vlaanderen, *editie 2024*. <https://www.vdab.be/trends/knelpuntberoepen>

Vermeersch, W. (2012, July 25). De crisis van de traditionele partijen (en hoe ze te verhelpen). *Samenleving & Politiek*. <https://www.sampol.be/2012/07/de-crisis-van-de-traditionele-partijen-en-hoe-ze-te-verhelpen>

## Βουλγαρία

BTV. (2021). After a protest under the windows of the MRRD: BGN 9 million paid to “Motorways - Black Sea”. *BTV*. Retrieved April 04, 2024, from <https://btvnovinite.bg/bulgaria/sled-protest-pod-prozorcite-na-mrrb-izplashtat-9-mln-lv-na-avtomagistrali-chno-more.html>

ISTURET. (2022). *Trade Union density since 1990*. Sofia-CITUB.

ISTURET. (2022a). *Collective bargaining coverage since 2015*. Sofia-CITUB.

Labour Code. (no date). Labour Code Provisions. *Lex.bg*. Retrieved April 04, 2024, from <https://lex.bg/laws/ldoc/1594373121>

NAMRB (2022), The National Assembly adopted the 2022 budget update. *NAMRB*. Retrieved April 04, 2024, from: <https://www.namrb.org/bg/aktualno/narodnoto-sabranie-prie-aktualizatsiyata-na-byudzheta-2022-g>

National Institute for Conciliation and Arbitration (NICA) (no date). Collective labour agreements (CLA) in force and employed covered (at the end of respective year). *NICA*. Retrieved April 04, 2024, from <https://tinyurl.com/5ypjreup>

National Statistical Institute. (2021). *Structure of earnings 2018*. Sofia-NSI.

Nova.bg. (2022). Workers in public transport in Sofia go out on protest on May 18, *Nova.bg*. Retrieved April 04, 2024, from <https://tinyurl.com/29te4r6t>

Nova.bg. (2022a). Protests and blockades paralyzed Sofia and other major cities, *Nova.bg*. Retrieved April 04, 2024, from: <https://tinyurl.com/2s3dync8>

Nova.bg. (2022b). Policemen and firefighters on protest demanding higher wages, *Nova.bg*. Retrieved April 04, 2024, from: <https://tinyurl.com/4wdmz6k9>

## Ελλάδα

Bithymitris, G. (2021), *The Situation of Trade Unions in Greece*, FES Briefing, Athens: Friedrich-Ebert-Stiftung

Bithymitris, G., Kotsonopoulos, L. (2018), Μετασχηματισμοί του ελληνικού συνδικαλιστικού κινήματος από τη μεταπολίτευση μέχρι την κρίση: συνέχειες και ρήξεις. In Ελληνική Επιθεώρηση Πολιτικής Επιστήμης 44 (1), σ. 99-122

ETUI (2017) Industrial relations in Greece - background summary. URL: <https://www.etui.org/covid-social-impact/greece/industrial-relations-in-greece-background-summary>

INE-GSEE (2023). Annual report 2022. Greek economy and employment. [https://www.inegsee.gr/wp-content/uploads/2023/09/Ethsia\\_Ekthesi\\_2023.pdf](https://www.inegsee.gr/wp-content/uploads/2023/09/Ethsia_Ekthesi_2023.pdf)

Karsalis, A., (2021). Οι εργασιακές σχέσεις στο περιβάλλον του COVID-19. In Τετράδια Μαρξισμού 13, σ.147-160.

Katsampouras, I., Koukiadaki, A. (2019). Chapter 13. Greece: ‘contesting’ collective bargaining. In Muller, T., Vandaele, K., Waddington, J. (eds) *Collective bargaining in Europe: towards an endgame. Volume I*, p. 267-293, Brussels: ETUI

Katsoridas, D. (2021), Το εργατικό ζήτημα. Η σύνθεση της εργατικής τάξης στην Ελλάδα και η συνδικαλιστική της εκπροσώπηση. Αθήνα: ΙΝΕ-ΓΣΕΕ.

Katsoridas, D., Papanikolopoulos, D., Kollias, G., Dermani, V. (2023). Το απεργιακό φαινόμενο στην Ελλάδα: Καταγραφή των απεργιών κατά την περίοδο 2020-2021. Μελέτες/Τεκμηρίωση 50, Αθήνα: Ινστιτούτο Εργασίας ΓΣΕΕ.

Kouzis, G. (2016), Η Κρίση και τα Μνημόνια Ισοπεδώνουν την Εργασία, In Κοινωνική Πολιτική

6, pp. 7-20.

Kretsos, L, Vogiatzoglou, M. (2015), Lost in the Ocean of Deregulation? The Greek Labour Movement in a Time of Crisis. In *Relations Industrielles / Industrial Relations*, Vol. 70, No. 2, pp. 218-239

Liargkovas, P., Goulas, Ch., Apostolopoulos, N. (2022), Οι κοινωνικοοικονομικές επιπτώσεις της πανδημίας Covid-19 στους εργαζομένους του ιδιωτικού τομέα, Αθήνα: ΙΝΕ-ΓΣΕΕ.

Poulimenakos, G., Dalakoglou, D., Pavlopoulos D., Alexandridis, A, Della Puppa, A. (2021), "The Greek Crisis Ends here Tonight": An Ethnographic Examination of Labor Market Deregulation in Greece beyond the State of Exception., In *Journal of Labour and Society* (24), p. 261-281

Vogiatzoglou, M. (2018a), Re-paving the path to hell? Greek trade unions amid crisis and austerity. In Dribbusch, H., Lehndorff, S., Schulten, T. (eds), *Rough waters: European trade unions in a time of crises*, Brussels: ETUI, p.117-134

Vogiatzoglou, M. (2018b), Trade Unions in Greece: Protest and Social Movements in the Context of Austerity Policies. In Grote, R. J., Wagemann, C. (eds), *Social Movements and Organized Labour*, Routledge.

Zisimopoulos, I. (2019). Industrial Relations in Greece: Before, during and beyond the economic crisis. In *EAST-WEST Journal of Economics and Business* XXII(2), p. 81-108.

## Ιταλία

Andretta, M., (2018) Protest in Italy in times of crisis: a cross-government comparison. *South European Society and Politics*, 23/1: 97-114

Baccaro L., Carrieri M. and Damiano C. (2003) The resurgence of the Italian confederal unions: will it last?, *European Journal of Industrial Relations*, 9 (1), 43–59.

Baccaro, L, Howell C (2017) *Trajectories of Neoliberal Transformation: European Industrial Relations Since the 1970s*. Cambridge: Cambridge University Press.

Bernaciak M., Gumbrell-McCormick R. and Hyman R. (2014) European trade unionism: from crisis to renewal? Report 133, Brussels, ETUI.

Bordogna L., Pedersini R. (2019) *Relazioni industriali. L'esperienza italiana nel contesto internazionale*, Bologna, Il Mulino.

Bryson A., Ebbinghaus B. and Visser, J. (2011) Introduction. Causes, consequences and cures of union decline, *European Journal of Industrial Relations*, 17 (2), 97–105.

Colombo S., Regalia I. (2016) Changing joint regulation and labour market policy in Italy during the crisis: on the edge of a paradigm shift?, *European Journal of Industrial Relations*, 22 (3), 295–309.

Della Porta, D. (2022). *Contentious politics in emergency critical junctures: Progressive social movements during the pandemic*. Cambridge University Press.

Esping-Andersen, G. (1990) *The three worlds of welfare capitalism*, Cambridge, Polity Press.

Frege C., Kelly J. (2004) *Varieties of unionism: strategies for union revitalisation in a globalizing economy*, New York, Oxford University Press.

Golden, M. (1986) Interest Representation, Party Systems, and the State: Italy in Comparative Perspective. *Comparative Politics*, 18 (3), pp. 279-301

Gumbrell-McCormick, R. & Hyman, R. (2013) *Trade Unions in Western Europe: Hard Times*, Oxford: Oxford University Press.

Hall P.A., Soskice D. (2001) *Varieties of capitalism: the institutional foundations of comparative advantage*, New York, Oxford University Press.

La Palombara, J. (1957) *The Italian Labor Movement: Problems and Prospects*, Cornell: Cornell University Press.

- Lehndorff, S., Dribbusch, H., & Schulten, T. (2017). European trade unions in a time of crises: An overview. *Rough waters: European trade unions in a time of crisis*, 7-35.
- Leonardi S, Pedersini R (2023), Trade unions in Italy: pluralism and resilience, in Waddington J. (ed.), *Trade unions in the European Union*.
- Leonardi S, Pedersini R (eds.) (2018) *Multiemployer bargaining under pressure: decentralization trends in five European Countries*, Brussels, ETUI.
- Leonardi S. (2018) Trade unions and collective bargaining in Italy during the crisis, in Lehndorff S., Dribbusch H. and Schulten T. (eds.) *Rough waters. European trade unions in a time of crisis*, Brussels, ETUI, 87–115
- Morlino, L. & Raniolo, F. (2017), *The Impact of the Economic Crisis on South European Democracies*. London: Palgrave Macmillan.
- Pedersini, R (2019) Italy: institutionalisation and resilience in a changing economic and political environment. In T. Müller, K. Vandaele and J. Waddington (eds) *Collective bargaining in Europe: towards an endgame*. Brussels: ETUI.
- Regalia, I (2012). Italian Trade Unions: Still Shifting between Consolidated Organizations and Social Movements? *Management Revue*, 23(4), 386–407.
- Visser J. (2019) Trade unions in the balance, ILO ACTRAV Working Paper, Geneva, ILO.

## Pουμavía

- Chivu, Luminița, Constantin Chivu, Raluca Dimitriu, and Tiberiu Țiclea. 2013. “Impactul Reformelor Legislative Asupra Relațiilor Industriale Din România.” ILO Publications. Accessed January 18, 2023. [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---sro-budapest/documents/publication/wcms\\_219732.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---sro-budapest/documents/publication/wcms_219732.pdf).
- Constitution of Romania. 1991. “Fundamental Rights, Freedoms and Duties.” Accessed April 7, 2023. [https://www.cdep.ro/pls/dic/site.page?den=act2\\_2&par1=2](https://www.cdep.ro/pls/dic/site.page?den=act2_2&par1=2).
- Constitution of Romania. 1991. “Art. 41 (5) - Labour and Social Protection of Labour.” Accessed May 1, 2023. [https://www.cdep.ro/pls/dic/site.page?den=act2\\_2&par1=2](https://www.cdep.ro/pls/dic/site.page?den=act2_2&par1=2).
- Eurofound. 2020. *Industrial Relations: Developments 2015–2019, Challenges and Prospects in the EU Series*. Luxembourg: Publications Office of the European Union. Accessed May 15, 2023. <http://eurofound.link/ef20023>
- European Commission. 2019. “European Semester: Country Report Romania 2019.” Accessed April 7, 2023. [https://commission.europa.eu/system/files/2019-02/2019-european-semester-country-report-romania\\_en.pdf](https://commission.europa.eu/system/files/2019-02/2019-european-semester-country-report-romania_en.pdf).
- ILO. 2022. “Social Dialogue Report 2022: Collective Bargaining for an Inclusive, Sustainable and Resilient Recovery.” DOI: 10.54394/VWWK3318. Accessed April 7, 2023.
- ILO. 2023. “ILOSTAT. ADM-RWO - Administrative Records of Trade Unions.” Accessed March 23, 2023. [https://www.ilo.org/ilostat-files/Documents/Excel/Indicator/ILR\\_TUMT\\_NOC\\_RT\\_A\\_EN.xlsx](https://www.ilo.org/ilostat-files/Documents/Excel/Indicator/ILR_TUMT_NOC_RT_A_EN.xlsx).
- Ministry of Labour and Social Solidarity. 2023. “Bipartite Social Dialogue.” Accessed March 23, 2023. <https://dialogsocial.gov.ro>.
- OECD. 2023. “The Database on Institutional Characteristics of Trade Unions, Wage Setting, State Intervention and Social Pacts (ICTWSS).” Accessed March 21, 2023. <https://www.oecd.org/employment/ictwss-database.htm>.
- PwC. 2022. “Study on the Sectoral Classification Within the Social Dialogue Process.” Accessed March 24, 2023. <https://dng6bz1fnhn09.cloudfront.net/media/2022/12/executive-summary-study-regarding-sectors-classification-for-social-dialogue-final.pdf>.
- Romanian Parliament. 2003. “Labour Code.” Accessed March 24, 2023. <https://www.ilo.org/dyn/travail/docs/1630>.
- Romanian Parliament. 2011. “Freedom of Association, Collective Bargaining and Industrial

Relations Law No. 62/2011.” Accessed March 24, 2023. [https://www.ilo.org/dyn/natlex/natlex4.detail?p\\_lang=en&p\\_isn=88307&p\\_country=ROU&p\\_count=866&p\\_classification=02&p\\_classcount=15](https://www.ilo.org/dyn/natlex/natlex4.detail?p_lang=en&p_isn=88307&p_country=ROU&p_count=866&p_classification=02&p_classcount=15).

Romanian Parliament. 2023. “The Social Dialogue Law 367/2022.” Accessed March 24, 2023. <https://legislatie.just.ro/Public/DetaliiDocument/262989>.

Stoiciu, Victoria. 2016. “Romania’s Trade Unions at the Crossroads. Challenged by Legislative Reforms, Economic Crises and a Power-Loss of 60 per Cent.”

Trif, Aurora. 2004. “Overview of Industrial Relations in Romania.” SEER-South-East Europe Review for Labour and Social Affairs, no. 02: 43-64.

Trif, Aurora. 2015. “Dialogul Social În Timpul Crizei Economice. Supraviețuirea Negocierilor Colective În Sectorul Industrial Din România.”

## Kroatía

Bagić D. (2022). *Kako unaprijediti kolektivno pregovaranje u Hrvatskoj: analiza i preporuke*. Zagreb: Union of Autonomous Trade Unions of Croatia & Friedrich Ebert Stiftung. Available at: <https://library.fes.de/pdf-files/bueros/kroatien/19611.pdf> Accessed 14 May 2024.

Bagić D. (2019). Croatia: stability amidst heterogeneous collective bargaining patterns. In: Müller T., Vandaele K., & Waddington, J. (eds.) *Collective bargaining in Europe: towards an endgame. Volume I, II, III and IV*. Brussels: The European Trade Union Institute, 93-108.

Bagić D. (2010). *Industrijski odnosi u Hrvatskoj - društvena integracija ili tržišni sukob*. Zagreb: Tim Press.

Bejaković P., Bađun M., & Pezer M. (2023). The role of collective bargaining in reducing income inequality in Croatia. *Institute of Public Finance Notes*, 16(133), 1-15. Available at: <https://urn.nsk.hr/urn:nbn:hr:242:194189> Accessed 14 May 2024.

Dolenec D., Balković A., Kralj K., Širinić D., Romanos E., & Fernandes T. (2020). Protest event dataset for Croatia, Portugal, Serbia and Spain: focus on strike data. *Politička misao: časopis za politologiju*, 57 (4), 155 – 168. doi: <https://doi.org/10.20901/pm.57.4.07>

Galić G. (2022). „Sindikati bi granske kolektivne ugovore, za HUP to nije opcija uz ‘rigidno’ zakonodavstvo“. Zagreb: Faktograf. Available at: <https://faktograf.hr/2022/08/02/sindikati-bi-granske-kolektivne-ugovore-za-hup-to-nije-opcija-uz-rigidno-zakonodavstvo/> Accessed 11 May 2024.

Gotovac V. (2023). Otvorena pitanja reprezentativnosti sindikata za kolektivno pregovaranje: pravni ekscesi ili izgradnja nove arhitekture kolektivnog radnog prava u Republici Hrvatskoj. *Zbornik Pravnog Fakulteta u Zagrebu*, 73(2-3), 333-371. doi: 0.3935/zpfz.73.23.7

Grgurev I. (2023). „Recent Trends of Collective Bargaining in Croatia“. In: Papadimitriou, K. (ed.) *Recent Trends of Collective Bargaining in Balkan and South-Eastern European States*. Athens, Thessaloniki: Sakkoulas Publications, 115-134.

Grgurev I., & Potočnjak Ž. (2021). „Radni odnosi u vrijeme pandemije COVID-19“. In: Barbić, J. (ed.) *Primjena prava u vrijeme pandemije COVID-19*. Zagreb: Croatian Academy of Sciences and Arts.

Potočnjak Ž. (2016) Reprezentativnost sindikata i udruga poslodavaca u Hrvatskoj. *Delavci in Delodajalci*, 16 (1), 83–111. Available at: <https://www.dlib.si/stream/URN:NBN:SI:doc-8JSQC1R4/d597345d-8622-42b9-a4c0-18b3149f4b9f/PDF> Accessed 11 May 2024.

Samardžija V., Butković H., & Skazlić I. (2017). *Industrial relations in Croatia and impacts of digitalisation on the labour market*. Zagreb: IRMO, Institute for Development and International Relations. Available at: <http://www.irmo.hr/wp-content/uploads/2017/07/Industrijski-odnosi-u-Hrvatskoj-i-u-C4%8Dinci-digitalizacije-na-tr-C5%BEI-C5%A1te-rada.pdf>. Accessed 5 May 2024

SSSH (2022). Istraživanje SSSH o informiranosti i stavovima javnosti o kolektivnom

pregovaranju i sindikalnom organiziranju: prikaz rezultata. Zagreb: Union of Autonomous Trade Unions of Croatia. Available at: [https://www.sssh.hr/pdf/whatwedo-researchs/484508121140166838598128992\\_sssh\\_istrazivanjeokolektivnimugovorimaisindikalnoorganiziranosti.pdf](https://www.sssh.hr/pdf/whatwedo-researchs/484508121140166838598128992_sssh_istrazivanjeokolektivnimugovorimaisindikalnoorganiziranosti.pdf) Accessed 13 May 2024

Šobota D. (ed.) (2015). *Dijalogom do uspjeha. Kako može (još) bolje: uvidi, zaključci i preporuke projekta "Jačanje tripartitnog socijalnog dijaloga u Republici Hrvatskoj"*. Zagreb: Ministry of Labour and Pension System, Union of Autonomous Trade Unions of Croatia & Croatian Employers Association.

## Ιρλανδία

Central Statistics Office (2023) EU Survey on Incomes and Living Conditions (SILC): Irish survey results for 2022

<https://www.cso.ie/en/releasesandpublications/ep/p-silc/surveyonincomeandlivingconditionssilc2022/>

Central Statistics Office (2024) Labour Market/Unemployment, available at: <https://www.cso.ie/en/statistics/labourmarket/monthlyunemployment/>

Economic and Social Research Institute (2023) Sub-Minimum Wages in Ireland, Research Series No. 167, available at: <https://www.esri.ie/publications/sub-minimum-wages-in-ireland>

European Commission (2022) Directive 2022/2041 on Adequate Minimum Wages, available at: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:32022L2041>

Government of Ireland (2018) Joint Labour Committees/Employment Regulation Orders – amendment of legislation, available at: <https://enterprise.gov.ie/en/news-and-events/department-news/2018/april/26042018c.html>

Government of Ireland (2022) Report of the High-level Working Group on Collective Bargaining, available at: <https://enterprise.gov.ie/en/news-and-events/department-news/2022/october/publication-of-the-final-report-of-the-leef-high-level-working-group-on-collective-bargaining.html>

Government of Ireland (2024) Labour Employer Economic Forum (LEEF), available at: <https://www.gov.ie/en/collection/7b3918-labour-employer-economic-forum/#>

Irish Times (2023) Interview with Owen Reidy, General Secretary of ICTU, available at <https://www.irishtimes.com/business/work/2023/01/24/new-rules-on-collective-bargaining-could-transform-union-landscape-says-ictu-general-secretary-owen-reidy/>

Irish Times (2024) Challenge for trade unions in organising workers in foreign multi-national companies, available at: <https://www.irishtimes.com/business/work/2024/01/05/its-particularly-hard-work-in-circumstances-where-the-likes-of-amazon-wont-respond-to-a-phone-call/>

## 3. Συγκριτική Ανάλυση

Andretta, M., & Imperatore, P. (2024) *Country Report: Italy*, Improving Collective Bargaining in European Union. Comparison of Different Industrial Relations Regimes, available at: [https://improcollbar.eu/wp-content/uploads/2024/05/country-report\\_italy.pdf](https://improcollbar.eu/wp-content/uploads/2024/05/country-report_italy.pdf)

Dinev, I. (2020) The dynamics of class mobilisations: evidence from protest event analysis in Bulgaria and Slovenia. *SEER Journal for Labour and Social Affairs in Eastern Europe*, 23(2), 245-266;

Dinev, I., Ivanova, V., Makelova, R., Sabcheva, T., Vangeel, N., Vandekerckhove, S., Lenaerts, K., Korkontzelou, C., Kofti, D., Andretta, M., Imperatore, P., Negoita, G., Panzaru, C., Kolak, J., Lucić, M., Lasserre, R., (2024) *Map of Successful Collective Bargaining Practices*, Improving Collective Bargaining in European Union. Comparison of Different Industrial Relations Regimes, Available at: <https://improcollbar.eu/>



Margarit, D., & Rammelt, H. (2020) The revitalization of social and civic participation in Eastern Europe? Industrial conflict and popular protests in Romania. *Intersections. East European Journal of Society and Politics*, 6(4).

Morlino, L. & Raniolo, F. (2017) *The Impact of the Economic Crisis on South European Democracies*. London: Palgrave Macmillan.

Korkontzelou, C. & Kofti, D. (2024) *Country Report: Collective Bargaining and Trade Unionism in Greece*, Improving Collective Bargaining in European Union. Comparison of Different Industrial Relations Regimes, available at: [https://improcollbar.eu/wp-content/uploads/2024/05/country-report\\_greece.pdf](https://improcollbar.eu/wp-content/uploads/2024/05/country-report_greece.pdf)

Kostov, L., Ivanova, V., Makelova, R., Sabcheva, T. (2024) *Country Report: Bulgaria*, Improving Collective Bargaining in European Union. Comparison of Different Industrial Relations Regimes, available at: [https://improcollbar.eu/wp-content/uploads/2024/05/country-report\\_bulgaria.pdf](https://improcollbar.eu/wp-content/uploads/2024/05/country-report_bulgaria.pdf)

Negoita, G. & Panzaru, C. (2024) *Country Report: Dynamics of Industrial Relations and Collective Bargaining in Romania*, Improving Collective Bargaining in European Union. Comparison of Different Industrial Relations Regimes, available at: [https://improcollbar.eu/wp-content/uploads/2024/05/country-report\\_romania.pdf](https://improcollbar.eu/wp-content/uploads/2024/05/country-report_romania.pdf)

Vangeel, N. & Lenaerts, K. (2024) *Country Report: Dynamics of Industrial Relations and Collective Bargaining in Belgium*, Improving Collective Bargaining in European Union. Comparison of Different Industrial Relations Regimes, available at: [https://improcollbar.eu/wp-content/uploads/2024/05/country-report\\_belgium.pdf](https://improcollbar.eu/wp-content/uploads/2024/05/country-report_belgium.pdf)

Στην ιστορική εποχή των πολλαπλών κρίσεων, το συνδικαλιστικό κίνημα έρχεται αντιμέτωπο με νέες προκλήσεις και απειλές, οι οποίες σχετίζονται με τις βαθύτατες αλλαγές που έχουν λάβει χώρα στην οικονομία και στη διεθνή ασφάλεια. Σε αυτό το νέο πλαίσιο, τα σωματεία αναζητούν επίκαιρους τρόπους ώστε να σταθούν χρήσιμα για την εκπροσώπηση των συμφερόντων των εργαζόμενων και να ενισχύσουν τον ρόλο τους με καινοτόμες οργανωτικές και πολιτικές στρατηγικές. Το έργο ImproCollBar και αυτή η Συγκριτική Έκθεση παρουσιάζουν την κατάσταση σε οκτώ κράτη-μέλη της ΕΕ με διαφορετικά καθεστώτα εργασιακών σχέσεων. Αναδεικνύουν πολύμορφα τοπία κοινωνικού διαλόγου και διαφορετικούς μηχανισμούς για τη βελτίωση των συλλογικών διαπραγματεύσεων. Έχοντας καταρτίσει μια νέα βάση δεδομένων με συμβάντα διαμαρτυρίας και έχοντας πραγματοποιήσει συνεντεύξεις με ένα ευρύ φάσμα οργανώσεων, η ερευνητική ομάδα εντόπισε προκλήσεις και απειλές, ευκαιρίες και διαθέσιμους πόρους για τα συνδικάτα και πρότεινε επιτυχημένους μηχανισμούς για την ενίσχυση της δύναμης τους και της εμβέλειας των συλλογικών διαπραγματεύσεων. Συνδυάζοντας έννοιες και εργαλεία από τις σπουδές των εργασιακών σχέσεων και των κοινωνικών κινημάτων, η Τελική Έκθεση προσφέρει μια ολοκληρωμένη συγκριτική επισκόπηση των παραδόσεων, των δομών και των στρατηγικών των συνδικαλιστικών κινημάτων στην Ευρωπαϊκή Ένωση.



**ImproCollBar**