

SOCIALE DIALOOG EN PROTESTEREN:
VERGELIJKING VAN COLLECTIEVE
ONDERHANDELINGEN IN EUROPA

VERGELIJKEND EINDRAPPORT



co-funded by EU

Dit project werd uitgevoerd met financiële steun van het
Directoraat-Generaal voor Werkgelegenheid, Sociale
Zaken en Inclusie van de Europese Commissie, SOCPL-
2021-IND-REL

Verbetering van collectieve onderhandelingen in de Europese Unie. Vergelijking van verschillende stelsels van arbeidsverhoudingen - ImproCollBar - 101052292

SOCIALE DIALOOG EN PROTESTEREN:
VERGELIJKING VAN COLLECTIEVE
ONDERHANDELINGEN IN EUROPA

VERGELIJKEND EINDRAPPORT

Vertaalde versie. Originele versie in het Engels.

Dit project werd uitgevoerd met financiële steun van het Directoraat-Generaal voor Werkgelegenheid, Sociale Zaken en Inclusie van de Europese Commissie, SOCPL-2021-IND-REL

Opvattingen en meningen zijn uitsluitend die van de auteurs en weerspiegelen niet noodzakelijk die van de Europese Unie (EC-DG Werkgelegenheid, sociale zaken en inclusie). Noch de Europese Unie, noch de steunverlenende autoriteit kan hiervoor verantwoordelijk worden gehouden.

AUTEURS:

Ivaylo Dinev - ISTURET/CITUB/ZOiS, Bulgarije

Rositsa Makelova - ISTURET/CITUB, Bulgarije

Violeta Ivanova - ISTURET/CITUB, Bulgarije

Ekaterina Ribarova - ISTURET/CITUB, Bulgarije

Tsvetomila Ivanova - ISTURET/CITUB, Bulgarije

Noah Vangeel - HIVA - KU Leuven

Karolien Lenaerts - HIVA - KU Leuven

Sem Vandekerckhove - HIVA - KU Leuven

Christina Korkontzelou - Panteion Universiteit voor Sociale en Politieke Wetenschappen, Griekenland

Dimitra Kofti - Panteion Universiteit voor Sociale en Politieke Wetenschappen, Griekenland

Massimiliano Andretta - Universiteit van Pisa, Italië

Paola Imperatore - Universiteit van Pisa, Italië

Gabriela Negoita - CNSLR-FRATIA, Roemenië

Ciprian Panzaru - CNSLR-FRATIA, Roemenië

Jakov Kolak - Organisatie voor arbeidersinitiatief en democratisering (OWID), Kroatië

Marko Lucić - Organisatie voor arbeidersinitiatief en democratisering (OWID), Kroatië

Romain Lasserre - Algemeen Verbond van de Arbeid - Force Ouvrière (FO), Frankrijk

Kevin P O'Kelly - IDEAS-instituut, Ierland

ALGEMENE UITGAVE:

Ina Atanasova - CITUB

Ivaylo Dinev - ISTURET/CITUB/ZOiS

Deze publicatie kan worden gedownload via:

<https://improcollbar.eu/>

Sofia, juni 2024



INHOUD

Samenvatting	5
Onderzoekskader: theorie en methoden	9
Bevindingen	21
België	21
1. Collectieve onderhandelingen in België	21
2. Machtsmiddelen van Belgische vakbonden	21
3. Protestacties van vakbonden in de afgelopen periode	23
4. Kwalitatieve bevindingen	25
5. Samenvatting	27
Bulgarije	29
1. Collectieve onderhandelingen in Bulgarije	29
2. Machtsmiddelen van Bulgaarse vakbonden	29
3. Protestacties van vakbonden in de afgelopen periode	32
4. Kwalitatieve bevindingen	34
5. Samenvatting	36
Griekenland	38
1. Collectieve onderhandelingen in Griekenland	38
2. Machtsmiddelen van Griekse vakbonden	39
3. Protestacties van vakbonden in de afgelopen periode	42
4. Kwalitatieve bevindingen	45
5. Samenvatting	48
Italië	51
1. Collectieve onderhandelingen in Italië	51
2. Machtsmiddelen van Italiaanse vakbonden	52
3. Protestacties van vakbonden in de afgelopen periode	56
4. Kwalitatieve bevindingen	59
5. Samenvatting	63

Roemenië	65
1. Collectieve onderhandelingen in Roemenië	65
2. Machtsmiddelen van Roemeense vakbonden	65
3. Protestacties van vakbonden in de afgelopen periode	68
4. Kwalitatieve bevindingen	71
5. Samenvatting	73
Kroatië	74
1. Collectieve onderhandelingen en vakbonden in Kroatië	74
2. De machtsmiddelen van arbeid	74
3. Collectieve acties van vakbonden in de afgelopen periode	78
4. Collectieve onderhandelingen in de afgelopen periode	79
5. Belangrijkste problemen en uitdagingen	80
6. Samenvatting	81
Frankrijk	82
1. Arbeidsverhoudingen en vakbonden in Frankrijk	82
2. Collectieve onderhandelingen in Frankrijk	83
3. Vakbonden en mobilisaties in Frankrijk	84
4. Wat is de volgende stap voor vakbonden in Frankrijk?	85
Ierland	86
1. Inleiding	86
2. Ierse beroepsbevolking	86
3. Ierse sociale partners	87
4. Collectieve onderhandelingen	88
5. Nationaal minimumloon / Leefbaar loon	91
Vergelijkende analyse	94
1. Uitdagingen en bedreigingen	94
2. Positieve factoren en kansen	96
3. Succesvolle mechanismen en aanbevelingen	98
Bibliografie	103

Samenvatting

In het historische tijdperk van de “polycrisis” worden vakbonden geconfronteerd met nieuwe uitdagingen en bedreigingen als gevolg van ingrijpende veranderingen in de economie en de internationale veiligheid. In deze nieuwe context zoeken vakbonden naar manieren om relevante organisaties van werknemersbelangen te blijven en hun rol te versterken met innovatieve organisatorische en beleidsstrategieën. Het project *ImproCollBar* (Improving Collective Bargaining in European Union. Comparison of different industrial relations regimes) en dit vergelijkende rapport presenteren de situatie in acht EU-lidstaten met verschillende stelsels van arbeidsverhoudingen. Ze laten verschillende landschappen van sociale dialoog en verschillende mechanismen voor het verbeteren van collectieve onderhandelingen zien. Op basis van een unieke dataset van protestacties en interviews met uiteenlopende organisaties heeft het onderzoeksteam uitdagingen en bedreigingen, kansen en beschikbare middelen voor vakbonden geïdentificeerd en succesvolle mechanismen voorgesteld om de macht van vakbonden en het bereik en de reikwijdte van collectieve onderhandelingen te vergroten. Door een brug te slaan tussen concepten en instrumenten uit de literatuur over arbeidsverhoudingen en studies over sociale bewegingen, biedt het eindrapport een uitgebreid vergelijkend overzicht van de tradities, structuren en strategieën van vakbondsbewegingen in de Europese Unie.

1. Achtergrond onderzoeksproject

Het ImproCollBar-project, gecoördineerd door de Confederatie van Onafhankelijke Vakbonden in Bulgarije (CITUB), ging van start op 1 augustus 2022 en was gericht op het uitbreiden van de expertise op het gebied van arbeidsverhoudingen in acht EU-lidstaten (België, Bulgarije, Kroatië, Frankrijk, Griekenland, Italië, Roemenië en een gastverslag over Ierland) door middel van vergelijkend onderzoek naar de factoren en mechanismen die de reikwijdte en dekking van collectieve onderhandelingen verbeteren in verschillende stelsels van arbeidsverhoudingen in de context van Richtlijn 2022/2041 inzake adequate minimumlonen in de Europese Unie¹ en de Covid-19-pandemie.

De analyse van en het onderzoek naar collectieve onderhandelingen op EU-niveau werden uitgevoerd in vergelijkende termen door middel van cross-case analyse van acht EU-lidstaten uit diverse Europese regio's in de context van het EU-initiatief inzake adequate minimumlonen voor alle werknemers, in het licht van het voorstel van de Commissie voor een richtlijn inzake minimumlonen in 2020, dat werd aangenomen op 19 oktober 2022 (RICHTLIJN (EU) 2022/2041). Daarnaast was het project gericht op het bijdragen aan en bevorderen van de uitwisseling van informatie, ervaring en kennis tussen de belangrijkste actoren die betrokken zijn bij arbeidsverhoudingen (organisaties van sociale partners) om betere arbeidsverhoudingen in Europa te ontwikkelen en te versterken, in het bijzonder met betrekking tot het functioneren en de effecten van de coördinatie van collectieve onderhandelingen op verschillende niveaus en in verschillende gebieden.

Het project omvatte verschillende onderzoeksactiviteiten, het verzamelen van grootschalige gegevens over industriële stelsels en protestmanifestaties van werknemers, casestudierapporten en vergelijkende analyses, en de uitvoering van twee Europese evenementen - een rondetafelconferentie en een slotconferentie. De resultaten werden verspreid door middel van publicaties van alle onderzoeks- en analysedocumenten - vijf landenrapporten, een vergelijkend rapport en een kaart van succesvolle praktijken van collectieve onderhandelingen en projectonderdelen op de websites van de begunstigde en geassocieerde organisaties. De belangrijkste doelgroepen waren werknemers, vakbonden en werkgeversorganisaties op

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

nationaal en EU-niveau en nationale en EU-beleidsmakers.

De projectresultaten dagen bij aan het heroverwegen van de strategieën van nationale vakbonden met betrekking tot het verbeteren van collectieve onderhandelingen in het algemeen.

Dit vergelijkende verslag maakt deel uit van de activiteiten van het ImproCollBar-project, en via dit verslag zijn veel verschillende nationale praktijken voor de invoering en uitvoering van de Europese Richtlijn inzake adequate minimumlonen in elk van de partnerlanden van het project belicht.

Met het oog op betere arbeids- en levensomstandigheden, onder meer door adequate minimumlonen, hebben het Europees Parlement en de Raad Richtlijn 2022/2041 inzake adequate minimumlonen aangenomen, die voortbouwt op het voorstel van de Commissie voor een kader voor minimumlonen en tot doel heeft een kader in te stellen om de toereikendheid van minimumlonen te verbeteren en de toegang van werknemers tot bescherming van het minimumloon te vergroten. De richtlijn is gericht op het bevorderen van collectieve loononderhandelingen en het verbeteren van de handhaving van en het toezicht op de in elk land vastgestelde bescherming van het minimumloon.

In lidstaten met wettelijke minimumlonen beoogt de richtlijn ook de voorwaarden te scheppen voor het vaststellen van wettelijke minimumlonen op een adequaat niveau: duidelijke en stabiele criteria voor het vaststellen van minimumlonen, indicatieve referentiewaarden als richtsnoer voor het beoordelen van de adequaatheid, regelmatige en tijdige updates van minimumlonen, en de oprichting van adviesorganen om de bevoegde autoriteiten te adviseren, waardoor het gebruik van variaties en inhoudingen op minimumlonen tot een minimum wordt beperkt, en ervoor wordt gezorgd dat de sociale partners daadwerkelijk worden betrokken bij het vaststellen en bijwerken van wettelijke minimumlonen.

De richtlijn introduceert ook een jaarlijkse rapportage door de lidstaten aan de Commissie over hun gegevens over de bescherming van het minimumloon.

In deze context is collectief onderhandelen van vitaal belang voor de uitvoering van minimumloonbescherming en passende arbeids- en levensomstandigheden. Op EU-niveau is de dekking van collectieve onderhandelingen momenteel echter problematisch en op de lange termijn dalend. Bovendien varieert de dekking van collectieve onderhandelingen aanzienlijk tussen de EU-lidstaten, aangezien de Midden- en Oost-Europese landen worden gekenmerkt door een lage dekking in vergelijking met de West-Europese landen met een matige tot hogere dekking. Niettemin verschillen de paden en mechanismen waarmee de dekking van collectieve onderhandelingen procentueel toeneemt en zich uitbreidt in sectoren van land tot land, als gevolg van de verschillende stelsels van arbeidsverhoudingen, historische tradities en politiek-economische structuren. In die zin was het doel van het ImproCollBar-project om de leemte op te vullen in het begrip en de kennis van onderzoekers over het verbeteren van collectieve onderhandelingen in verschillende arbeidsverhoudingensstelsels.

1.2 Inleiding tot het project: partnerorganisaties en een methodologisch overzicht

Het algemene doel van *ImproCollbar* was het uitbreiden van de expertise op het gebied van arbeidsverhoudingen in EU-lidstaten door middel van vergelijkend onderzoek naar de factoren en mechanismen die de reikwijdte en dekking van collectieve onderhandelingen verbeteren. Het projectconsortium formuleerde en wijdde zijn inspanningen aan de implementatie van acht specifieke doelen:

- Het bestuderen van de nationale context, bestaande politieke en economische omstandigheden met betrekking tot sociale dialoog en arbeidsverhoudingen, de uitdagingen, bedreigingen en mogelijkheden waarmee vakbonden worden geconfronteerd bij het uit-

breiden van hun macht en de reikwijdte en dekking van collectieve overeenkomsten;

- De impact van het wettelijke en institutionele kader voor sociale dialoog en collectieve onderhandelingen bestuderen, inclusief een evaluatie van de stimulansen die de overheid biedt voor de ontwikkeling van collectieve onderhandelingen;
- Het bestuderen van het vermogen en de kracht van vakbonden om in te grijpen in verschillende sectoren en op verschillende niveaus door middel van een uiteenlopende reeks strategieën en praktijken, waaronder onderhandelingen met organisaties van sociale partners en overheidsinstellingen, coalitievorming met maatschappelijke organisaties en sociale bewegingen, mobilisaties van industriële acties zoals stakingen, demonstraties en symbolische acties;
- Een vergelijkende analyse maken van de trends en kenmerken van de stelsels van arbeidsverhoudingen in de partnerlanden;
- Binnen de context van de Europese Richtlijn voor Minimumlonen en de Covid-19 pandemie om ervaringen, strategieën en praktijken uit te wisselen in het verbeteren van arbeidsverhoudingen en in het bijzonder collectieve onderhandelingen;
- Het in kaart brengen van succesvolle praktijken van collectieve onderhandelingen en sociale dialoog in de landen van de partners en de weg waarlangs gunstige collectieve overeenkomsten werden bereikt (via onderhandelingen, coalitievorming en/of industriële acties);
- Het organiseren van discussies en uitwisselingen tussen deskundigen, beleidsmakers, werknemers- en werkgeversvertegenwoordigers over de rol van collectieve onderhandelingen;
- Bijdragen aan de literatuur over arbeidsverhoudingen in de EU en het bevorderen van positieve resultaten van collectieve onderhandelingen en de rol en impact die de sociale dialoog kan spelen in het proces van ontwikkeling van arbeidsverhoudingen in de partnerlanden en de andere EU-lidstaten.

De medebegunstigden van het project zijn: _____

- Verbond van onafhankelijke vakbonden in Bulgarije (CITUB)
- Katholieke Universiteit Leuven (KU Leuven), België
- Universiteit van Pisa, Italië
- Panteion Universiteit voor Sociale en Politieke Wetenschappen, Griekenland
- Nationaal Verbond van Vakverenigingen CNSLR- FRATIA, Roemenië

Bij het project betrokken partners zijn:

- Confederatie van Christelijke Vakbonden, ACV/CSC, België;
- Force Ouvrière, Frankrijk,
- Organisatie voor arbeidersinitiatief en democratisering (BRID), Kroatië

Onderzoeksfasen

Fase 1 – het **bureau-onderzoek** omvatte het verzamelen van gegevens (bijv. historisch overzicht van vakbondstradities in elk land, vakbondsdichtheid, dekking van collectieve arbeidsovereenkomsten, het politiek-economische kader en het wetgevingskader voor het uitvoeren van vakbondsactiviteiten - sociale dialoog, collectieve onderhandelingen, het recht om te staken/protesteren, het recht op vrije vereniging, enz.) over de context in elk van de

partnerlanden.

Fase 2 - **kwantitatief onderzoek**. Dit deel van het onderzoek bestond uit het volledig verzamelen, coderen en analyseren van alle nationale nieuwsartikelen met betrekking tot vakbonds- en arbeidersprotesten/stakingen die plaatsvonden in de periode van januari 2021 tot augustus 2022. Deze werden verzameld uit verschillende bronnen op nationaal niveau. Dit deel omvatte ook het verzamelen van gegevens over arbeidsverhoudingen, die al in het bureau-onderzoek waren opgenomen, zoals trends in vakbonds-dichtheid en dekking van collectieve onderhandelingen op nationaal en sectoraal niveau.

Fase 3 - **kwitatatief onderzoek**. Deze onderzoeksfase was gebaseerd op het doel om inzicht te krijgen in de interpretatie van vijf verschillende categorieën actoren: vertegenwoordigers van vakbonden, werkgevers, maatschappelijke organisaties/NGO's, politieke partijen en overheidsinstanties.

Fase 4 - **vergelijkende analyse van de landenrapporten**, inclusief de belangrijkste conclusies en opmerkingen en het in kaart brengen van de bestaande 'stand van zaken' in de vijf landen.

Op basis van deze vier onderzoeksfasen zijn vijf **landenrapporten**, dit **vergelijkende rapport** en een **kaart met succesvolle praktijken op het gebied van collectieve onderhandelingen** ontwikkeld en verspreid. Er werd **een Europese rondetafelconferentie** gehouden om de Europese dimensies van het onderzoek te bespreken en om de gegevens en voorbeelden van 'goede praktijken' te vergelijken en er werd een **internationale slotconferentie** georganiseerd om de algemene resultaten van het project te presenteren en te bespreken, de belangrijkste bevindingen te verspreiden en een breder debat aan te moedigen over hoe collectieve onderhandelingen in Europa kunnen worden verbeterd.

Onderzoekskader: theorie en methoden

Ivaylo Dinev

In het historische tijdperk van de “polycrisis”, gevormd door de cascade-effecten van de vele wereldcrises, zoals de Covid-19 pandemie, stagflatie, volatiliteit op de wereldwijde voedsel- en energiemarkten, klimaatverandering en gewapende conflicten (Lawrence et al. 2024), wordt de vakbeweging geconfronteerd met nieuwe uitdagingen en bedreigingen als gevolg van ingrijpende veranderingen in de samenleving, de economie en de internationale veiligheid. In het afgelopen decennium hebben belangrijke sociaaleconomische trends, zoals economische fragmentatie, toenemende ongelijkheid, het nieuwe fenomeen van precarisering, informalisering en digitalisering van werk, samen met de toegenomen aanwezigheid van populistische partijen die tegen vakbonden zijn, allemaal bijgedragen aan een verzwakking van vakbonden in de meeste lidstaten van de Europese Unie, waardoor de vakbondsgraad het laagste niveau sinds 1950 heeft bereikt (Visser 2019).

Dat discours van een algemene neergang van de georganiseerde arbeid is echter in twijfel getrokken door een aantal onderzoeken (Visser 2019; Vandaele 2020; Triff et al. 2023; Voncken en Otjes 2024), die suggereren dat vakbonden in veranderende omstandigheden manieren vinden om relevante organisaties van werknemersbelangen te blijven en om nieuw leven in te blazen met innovatieve beleids- en organisatorische strategieën (Frege et al. 2004; Trif et al. 2023). Het project *ImproCollBar* en dit vergelijkende rapport presenteren de situatie in acht casestudies uit verschillende regimes van arbeidsverhoudingen om te beoordelen welke factoren en mechanismen bijdragen aan de dekking van collectieve onderhandelingen. Meer specifiek kijken we naar vakbonden als dynamische collectieve actoren die in staat zijn strategische keuzes te maken als antwoord op nieuwe uitdagingen en veranderende contexten. Deze strategieën worden echter gefilterd door specifieke structurele omstandigheden en historische tradities, die een impact hebben op hoe vakbonden mobiliseren en interageren met andere actoren, en welke repertoires worden gebruikt.

Ons onderzoek is gecentreerd rond drie onderzoeksvragen (OV), die de leidraad vormden voor het project en dit vergelijkende rapport:

OV1: Wat kenmerkt de stelsels van arbeidsverhoudingen in de geselecteerde landen?

OV2: Wat verklaart het bereik en de reikwijdte van collectieve onderhandelingen?

OV3: Hoe kan de dekking van collectieve onderhandelingen worden verbeterd?

In die zin kijken het *ImproCollBar*-project en het huidige vergelijkende rapport naar *de verklaring van* de dekking van collectieve onderhandelingen, die de afhankelijke variabele is. Samen met de vakbonds-dichtheid is de dekking van collectieve onderhandelingen de meest gebruikte indicator van de macht van vakbonden in theorieën over machtsmiddelen (Regalia & Regini 2018). Collectieve onderhandelingsdekking is gerelateerd aan de mate van invloed die vakbonden in een bepaald land hebben binnen de sociale dialoog en de bredere economische en politieke context.

Het theoretische kader van ons onderzoek is gebaseerd op vier belangrijke concepten: collectief onderhandelen (CB), politiek-economische kansenstructuur (PEOS), *power resources theory* en relationele mechanismen.

Collectieve onderhandelingen zijn “alle onderhandelingen die plaatsvinden tussen een werkgever, een groep werkgevers of een of meer werkgeversorganisaties enerzijds en een of meer werknemersorganisaties anderzijds” (IAO-verdrag nr. 154). Het resultaat van collectieve onderhandelingen is een ondertekende collectieve overeenkomst (cao), waarvan de voorwaarden gericht zijn op het verbeteren van de arbeidsomstandigheden. De dekking

van collectieve onderhandelingen wordt berekend als het aantal werknemers dat onder een collectieve overeenkomst valt, gedeeld door het totale aantal loontrekkenden. In onze vergelijkende analyse onderzochten we landen met verschillende variaties van cao-dekking: van lagere dekkingsniveaus tot hogere. In dit opzicht is de vergelijkende onderzoeksopzet gebouwd met het doel om de collectieve onderhandelingsdekking te verklaren in zowel de dynamiek binnen de casus als de verschillen in uitkomst tussen de casussen.

Wat betreft de structurele en contextuele factoren die van invloed kunnen zijn op de strategieën van vakbonden om collectieve onderhandelingen te verbeteren, kijken we zowel naar studies over sociale bewegingen (*social movement studies*, SMS) als naar onderzoek naar arbeidsverhoudingen (*industrial relations*, IR). Sommige IR-wetenschappers richten zich op de rol van instituties bij het vormgeven van arbeidersbewegingen en het gedrag van werknemers (Tapia et al. 2018). In hun artikel laten Baccaro, Hamann en Turner (2003) zien hoe basismobilisatie en coalitievorming het resultaat zijn van de zwakke institutionele positie van vakbonden in de Verenigde Staten en het Verenigd Koninkrijk, terwijl ze in contexten waar vakbonden een sterkere institutionele positie hebben, zoals in Duitsland, Italië en Spanje, voornamelijk vertrouwen op de benadering van sociaal partnerschap. Zoals Tapia et al. (2018) opmerkten, hebben andere wetenschappers in de IR-traditie beschreven hoe de politieke en economische omgevingen, zoals de breuklijnen tussen de werkgevers en de staat, en de snelle economische groei, cruciale structurele veranderingen waren, die een kans creëerden voor de arbeidersbewegingen om hun eisen door te drukken (ibid.).

In andere gevallen gebruiken deze twee delen van de literatuur vergelijkbare analytische instrumenten om collectieve actie te verklaren, maar geven ze verschillende namen aan specifieke concepten of theorieën (Zajak et al. 2018). In SMS behoren politieke opportuniteitsstructuur, mobilisatietheorie, economische bedreigingen en relationele mechanismen tot de belangrijkste concepten in de studie van sociale en arbeidsbewegingen. In studies naar arbeidsverhoudingen is de power resources theory van vitaal belang voor de analyse van de capaciteit, middelen en strategieën van vakbonden. In navolging van ontwikkelingen op beide gebieden richt het rapport zich op verschillende verklarende factoren waarvan we verwachten dat ze vorm geven aan het bereik en de reikwijdte van collectieve onderhandelingen. Door collectief onderhandelen als afhankelijke variabele te nemen, gaan we ervan uit dat een combinatie van factoren van invloed is op CB in de geselecteerde landen. Net als wat een recente tak van de literatuur die zich richt op vakbondsbeweging in sociale bewegingen probeert te doen (Pilati & Perra 2022; Trongone 2022; Moody 1997), slaan we een brug tussen de traditionele analyse in arbeidsstudies, de machtsmiddelenbenadering, en de overkoepelende concepten uit sociale bewegingsstudies: de politiek-economische kansenstructuur (PEOS) en de relationele mechanismen. Figuur 1 vat de verwachte combinatie van factoren en processen samen.

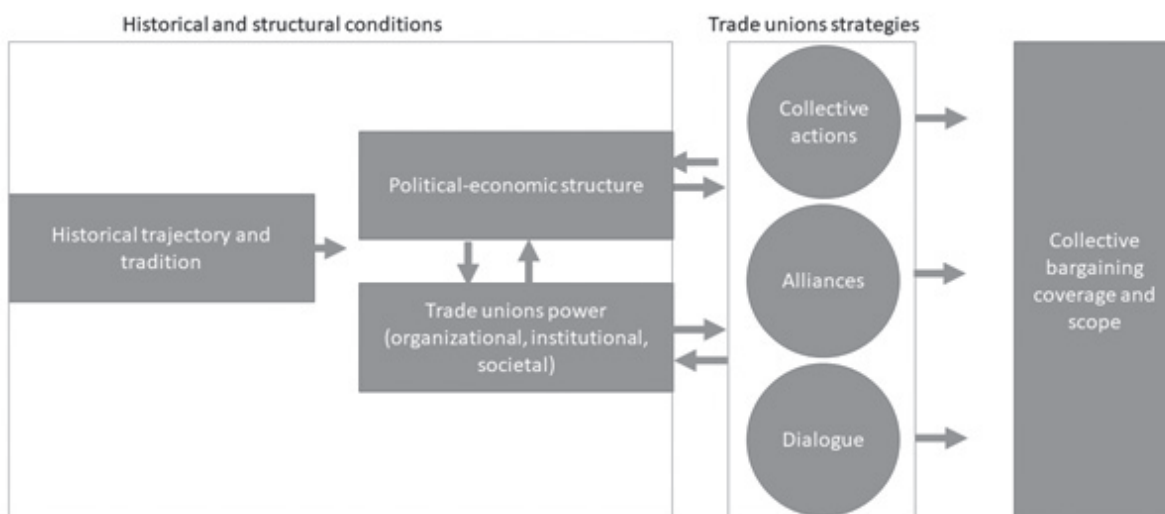
Om te beginnen verwachten we dat de traditie van het systeem van arbeidsverhoudingen en het historische pad van de arbeidersbeweging van invloed zijn op de plaats van vakbonden in arbeidsverhoudingen, de relatie met politieke partijen en sociale bewegingen, en opvattingen over vakbonden vanuit de bredere samenleving. In sommige landen hebben vakbonden historisch gezien deel uitgemaakt van grote politieke bewegingen, die ofwel deel uitmaakten van de sociaaldemocratische, socialistische en communistische blokken of aanleunden bij de conservatieven en liberalen. In andere gevallen, zoals in het post-socialistische Oost-Europa, werden vakbonden sterk geassocieerd met het voorbije regime. De opbouw van het moderne systeem van sociale dialoog en arbeidsverhoudingen verschilde ook van land tot land, in termen van tijd, wanneer ze zich ontwikkelden en de rol die de vakbonden speelden.

Figuur 1 Theoretisch model voor het verklaren van collectieve onderhandelingen

Het projectkader is gebaseerd op het concept van systemen van industriële relaties (*in-*

dustrial relations regimes, IRR) voor case-selectie en cross-case vergelijking. IRR verwijzen

Model for collective bargaining coverage



naar de “interactie tussen werkgevers, werknemers en de overheid; en de instellingen en verenigingen waardoor dergelijke interacties worden bemiddeld” (Brown et al. 2018, geciteerd in Furåker & Larsson 2020, 8). Het concept omvat structurele variabelen zoals de vakbondsdichtheid, het lidmaatschap van werkgevers, de machtsmiddelen van organisaties, de machtsbalans tussen vakbonden en werkgeversorganisaties, instellingen, de mate van coördinatie of centralisatie van onderhandelingen, de politieke invloed van de sociale partners en de rol van de staat (Furåker & Larsson 2020). Het concept van IRR stelt ons in staat om systematisch de verschillende werelden van de Europese vakbeweging te verkennen en specifieke gevallen te selecteren voor analyse.

Het concept van de *politiek-(economische) opportuniteitsstructuur* (PEOS)² helpt om het belang te benadrukken van specifieke structurele voorwaarden voor mensen om te mobiliseren en hun eisen te verwezenlijken. Kort gezegd houdt het concept in dat structurele aspecten (onderdrukking door de staat, rechten voor demonstraties en stakingen, verdeeldheid binnen de elite enz. In een studie over de Tsjechische Republiek stelden Císař en Navrátil (2017) “modellen” van het kapitalisme voor die de mobilisaties van collectieve acties, organisaties, tactieken, frequentie, repertoire, doelen en kaders vormgeven. Volgens de auteurs produceren variëteiten van kapitalisme variëteiten van protestvorming (Císař & Navrátil 2017).

Hoewel structurele factoren de context bepalen, zijn de actoren in het veld niet de enige ontvangers. In feite stelt het PEOS raamwerk dat structurele dynamieken kansen of uitdagingen worden wanneer de actoren ze als zodanig waarnemen. Bijvoorbeeld, de opkomst van platformwerk brengt de aanwezigheid van vakbonden in gevaar in industrieën waar platformwerk geconcentreerd is (bijv. transport), vanwege de onregelmatige contracten en de fluïditeit van de beroepsbevolking. Platformwerk kan echter ook gezien worden als een kans om nieuwe, innovatieve strategieën toe te passen. Dit kunnen initiatieven zijn voor coalities tussen informele werknemerscollectieven en gevestigde vakbonden, digitalisering van vakbondsactiviteiten en het creëren van webapplicaties voor vakbondsleden.

Het volgen van de PEOS-benadering en het ontwikkelen ervan tot een kader voor vergelijkend onderzoek van sociale dialoog en vakbonden, helpt bij het verklaren van verschillen in collectieve onderhandelingen. Het stelt ons in staat om ons te richten op de dynamiek van specifieke structurele kenmerken en de perceptie daarvan door vakbonden, zoals de effec-

² PEOS is een recente conceptuele innovatie in sociale bewegingsstudies die probeert de dominante benadering - de politieke kansenstructuur binnen SMS - te verbinden met economische factoren.

ten van globalisering en economische transformaties, het politieke veld en het wettelijke kader voor sociale dialoog, vakbondsorganisaties en stakingen.

In tegenstelling tot het PEOS-raamwerk benadrukt het power resources model (Fichter et al., 2018) het belang van beschikbare middelen en de strategische keuzes die vakbonden maken bij het mobiliseren van deze middelen. Terwijl PEOS een dynamisch perspectief biedt op opkomende kansen en bedreigingen, richt het power resources model zich op stabiele, langetermijnfactoren die de macht van vakbonden beïnvloeden. Volgens deze benadering analyseren we vier soorten hulpbronnen waarover vakbonden beschikken: structurele macht (binnen de arbeidsmarkt), verenigingsmacht (binnen het organisatorische landschap), institutionele macht (binnen instellingen voor sociale dialoog) en maatschappelijke macht (voortkomend uit traditionele banden met andere sociale groepen).

In die zin stelt het overbruggen van de twee benaderingen in één onderzoeksopzet ons in staat om inzicht te krijgen in de specifieke politiek-economische kansen en bedreigingen, en de beschikbare middelen voor vakbonden om collectieve onderhandelingen te verbeteren.

Relationele mechanismen en vakbondsstrategieën

Hoewel historische traditie en structurele omstandigheden de context bepalen waarin vakbonden opereren, hebben vakbonden de mogelijkheid om hun strategieën aan te passen op basis van kansen of beschikbare middelen. Op basis van de literatuur kunnen we drie brede strategieën onderscheiden. Ten eerste is er de dialoog met andere sociale partners, die voornamelijk wordt onderzocht in de literatuur over arbeidsverhoudingen. Ten tweede coalitievorming en allianties met andere sociale partners of sociale groepen. Dit kan zich ontwikkelen tot wat Sabrina Zajak (2017) 'cross-movement counter-mobilization' (CMCM) noemt, waarbij sociale bewegingen en vakbonden samenwerken in een gezamenlijke campagne. Tot slot kunnen vakbonden innovatieve strategieën toepassen om hun achterban te mobiliseren en burgers te betrekken bij collectieve acties. Dat onderwerp is van belang voor zowel sociale bewegingen als arbeidsstudies, omdat het verband houdt met het concept van vakbondsbeveiliging (Trongone, 2022). Het richt zich op de pogingen van vakbonden om zichzelf nieuw leven in te blazen en te versterken door bepaalde elementen van sociale bewegingsactiviteiten op te nemen, wat in sommige gevallen heeft geresulteerd in het aantrekken van nieuwe leden.

Deze drie vakbondsstrategieën worden gefilterd door de interpretaties van de sociale dialoog en collectieve onderhandelingen door de verschillende sociale partners. In landen waar politieke partijen als onbetrouwbare partners worden gezien, vermijden vakbonden elke samenwerking met hen. Het tegenovergestelde kan gebeuren in gevallen waar vakbonden traditioneel sterke banden hebben met politieke bewegingen en partijen. Een andere mogelijke samenwerking is die tussen vakbonden en sociale bewegingen. Recente studies over protestbewegingen en economische protesten suggereren uiteenlopende patronen in Europa. Aangemoedigd door de bezuinigingshervormingen aan het begin van de 20^{ste} eeuw en uitgelokt door de Grote Recessie, ontstond er een nieuwe golf van economische onenigheid, die zowel vakbonden als sociale bewegingen mobiliseerde (Della Porta 2015; Andretta et al. 2016) in de vorm van demonstraties en stakingen (voor Zuid-Europa, zie: Portos 2016; Carvalho 2019; Andretta 2018. Voor Oost- en Midden-Europa, zie Dinev 2020; Dolenc et al. 2020). Economische discussies over bezuinigingshervormingen of thema-gedreven mobilisaties over lonen, arbeidsomstandigheden en werknemersrechten zijn vaak onderdeel geweest van een bredere coalitie tussen vakbonden, sociale bewegingen en maatschappelijke organisaties (Della Porta 2015). In andere landen, met name in Oost-Europa, hebben massale protestmobilisaties niet in alle gevallen het pad geëffend naar coalitievorming, omdat de protestgolven, geleid door informele protestgroepen en maatschappelijke organisaties, zich concentreerden op politieke eisen, met betrekking tot corruptieniveaus en morele regeringen, terwijl economische kwesties geïsoleerd bleven van de brede politieke strijd.

Door middel van uitgebreid onderzoek gaat het ImproCollBar-project na in hoeverre verschillende patronen van coalitievorming en allianties met sociale bewegingen, politieke partijen of andere sociale actoren, evenals de mobilisatie van vakbondsacties, samenhangen met de dekking van collectieve onderhandelingen in geselecteerde landen. Het project onderzoekt ook hoe vakbonden verschillende strategieën gebruiken om hun doelen te bereiken binnen het systeem van de sociale dialoog.

Selectie van cases

Op basis van de voorgaande literatuur kiezen we onze cases aan de hand van twee relevante systemische indicatoren, waarbij we (1) landen selecteren uit regio's met verschillende historische en sociaal-politieke contexten die (2) verschillende regimes van arbeidsverhoudingen kennen. De gekozen landen vertegenwoordigen vier verschillende typen regimes van arbeidsverhoudingen, volgens de recente typologie van Furåker en Larsson (2020): het overgangsregime/gefragmenteerde regime (Bulgarije, Kroatië en Roemenië); het regime van sociaal partnerschap (België), het gepolariseerde/staatsgerichte regime (Italië, Frankrijk en Griekenland), het liberale pluralistische regime (Ierland). De vier typen verschillen op verschillende vlakken, waaronder de vakbondsdichtheid, de macht van de organisaties van sociale partners, de stijl van onderhandelen, de rol van de staat en de rol van de sociale partners in het overheidsbeleid.

In de empirische bevindingen en vergelijkende analyse ligt de nadruk vooral op de kernlanden van het project: België, Bulgarije, Griekenland, Italië en Roemenië, waar originele kwalitatieve en kwantitatieve gegevens zijn verzameld en geanalyseerd. De geassocieerde partners Kroatië, Frankrijk en het gasthoofdstuk over Ierland gebruikten alleen de methode van het bureau-onderzoek en gaven een samenvatting van de onderwerpen collectieve onderhandelingen en de arbeidersbeweging.

Tabel 1 Selectie van cases en type arbeidsverhoudingenregime

Cases	Type IRR
Bulgarije, Roemenië en Kroatië	Overgangs/versnipperd
Italië, Frankrijk en Griekenland	Gepolariseerd/gecentreerd
België	Sociaal partnerschap
Ierland	Liberaal pluralistisch

Opmerking: aangepast van Furåker en Larsson (2020).

Methoden en gegevens

Het onderzoeksproject en de vergelijkende analyse maken gebruik van een mixed-methods onderzoeksdesign. Door de combinatie van kwalitatieve en kwantitatieve gegevens willen we een completer begrip ontwikkelen van de mechanismen en factoren die van invloed zijn op collectieve onderhandelingen. De kernaanname van dit onderzoek is dat de integratie van verschillende sets van gegevens en methoden aanvullende inzichten oplevert die verder gaan dan de informatie die alleen de kwantitatieve of kwalitatieve gegevens opleveren (Creswell & Creswell 2018). Door dit te doen, willen we de beperkingen en vooroordelen van single-method onderzoek, dat zich ofwel richt op de rol van de structuur ofwel de agency, overwinnen. Met beide soorten gegevens kunnen we de structurele omstandigheden, langetermijnpatronen en -trends en de motieven, percepties en interpretaties van de agenten observeren. Daarnaast willen we de dynamiek op macro- en mesoniveau onderzoeken, zoals de structurele context (historisch, politiek-economisch), collectieve acties en strategieën, en de individuele betekenis die actoren aan hun acties geven. Als een vorm van mixed-methods onderzoek, houden we ons aan een ontwerp van convergentie, ook wel triangulatie genoemd. Dit houdt in dat we tegelijkertijd kwantitatieve en kwalitatieve gegevens verza-

melen. De resultaten worden gepresenteerd in verschillende secties binnen de empirische bevindingen, waarbij de integratie plaatsvindt tijdens de interpretatie van de gegevens in het discussiegedeelte van de vergelijkende analyse en elk landenrapport. Tabel 2 schetst de grondgedachte achter het mixed-methods-onderzoek in verschillende fasen van het werk.

Tabel 2 Informatie over methoden

Fasen	Methoden	Onderzoeksdoel
Bureauonderzoek	Samenvatting en synthese van bestaand onderzoek	Historische en structurele context verkennen
Kwantitatieve gegevens	Analyse van protestgebeurtenissen (PEA)	Verken collectieve arbeidsacties, belangrijkste organisaties, allianties, repertoires, eisen, resultaten
Kwalitatieve gegevens	Gestructureerde interviews	Opvattingen van sociale partners, mechanismen, strategieën en tactieken bij collectieve onderhandelingen
Praktijken	Succesvolle voorbeelden van collectieve onderhandelingen in kaart brengen	Mechanismen om collectieve onderhandelingen te verbeteren

Bureauonderzoek

De deskresearch is gebaseerd op de beoordeling van secundaire kwalitatieve en kwantitatieve gegevens en literatuur. Het doel is om een inleiding te geven tot de historische context, een overzicht van de sociaaleconomische, politieke en wettelijke voorwaarden voor vakbonden, sociale dialoog en collectieve onderhandelingen, inclusief het verzamelen van statistische gegevens over de kenmerken van de stelsels van arbeidsverhoudingen, zoals de verdeling van de vakbondsdichtheid, de reikwijdte, de frequentie en het aantal tripartiete en bipartiete collectieve overeenkomsten.

Analyse van protestgebeurtenissen (PEA)

Na het ontwikkelen van de context van de geselecteerde cases, gaan we over tot de kwantitatieve fase van het onderzoek met een eigen dataset voor het analyseren van protestgebeurtenissen. Deze dataset illustreert de dynamiek van arbeidsonrust in de periode na de COVID-19 pandemie. Ze omvat verschillende kenmerken, waaronder de betrokken organisaties, de aard van hun eisen, de doelen van hun acties, de gebruikte repertoires van protest en de resultaten van collectieve acties. Deze acties kunnen variëren van arbeidersstakingen tot demonstraties en symbolische gebaren. In navolging van de traditie van de sociale bewegingsliteratuur over de analyse van protestmanifestaties (Andretta 2018; Dinev 2020), definiëren we arbeidersprotestevenementen als elke collectieve actie van arbeiders die uiting geeft aan onvrede en onenigheid, en die wordt georganiseerd door elke soort arbeidersorganisatie of groep arbeiders, of het nu gaat om institutionele vakbondsfederaties/bonden, vakbonden aan de basis, of niet-institutionele, formeel georganiseerde of informele arbeiderscollectieven.

Wat betreft de technieken voor het verzamelen van gegevens, wordt informatie verzameld bij nationale persagentschappen via hun zoekmachines met behulp van specifieke termen. Deze termen omvatten de combinaties “vakbond(en)” EN “protest” of “vakbondsprotest”, “arbeider(s)” EN “protest” of “arbeidersprotest” en “staking”. Als de lokale taal de voorkeur geeft aan “demonstratie” om protestmanifestaties te beschrijven, dan wordt deze term gebruikt in plaats van “protest”. Daarnaast worden variaties van deze termen (zoals “demon-

streurende arbeiders” of “protesterende arbeiders”) gebruikt als trefwoorden die in de titel of beschrijving van de nieuwsartikelen moeten worden gevonden. Het codeboek van de dataset met protestgebeurtenissen is ingedeeld in 31 variabelen. De belangrijkste variabelen zijn de datum van de gebeurtenis, het aantal deelnemers aan het protest, de kenmerken van de betrokken organisatie(s), de eisen die werden gesteld, het doelwit, de reacties van de politie, de actievormen, campagnes of eenmalig protest, en het niveau van de mobilisaties.

Dit deel van de analyse werpt licht op de algemene dynamiek en kenmerken van de ontwikkeling van de arbeidsverhoudingen in de vijf kernlanden. Daarnaast helpt het bij het begrijpen van de strategieën van vakbonden in de context van meervoudige crises, de gekozen tactieken, allianties en methoden van collectieve acties. De onderzochte PEA-periode begint in 2021, een jaar na het begin van de pandemie, en eindigt in augustus 2022, enkele maanden na het begin van de oorlog in Oekraïne. In die zin vult de dataset de leemte in het begrip van de arbeidsverhoudingen en vakbondsmobilisaties in deze recente periode van sociaaleconomische, gezondheids- en veiligheidsturbulentie.

Gestructureerde interviews

Naast de collectieve acties van vakbonden onderzochten we met kwalitatieve technieken de informatie over het systeem van sociale dialoog en de standpunten van verschillende sociale partners in elk land. De selectie van respondenten gebeurde volgens de techniek van maximale variatiesteekproeftrekking zoals beschreven door Creswell en Poth (2018, 269-273), waarbij deelnemers theoretisch worden geselecteerd op basis van hun kenmerken. Zo hebben we gestructureerde interviews gehouden met vertegenwoordigers van 71 organisaties uit de vijf kernlanden: vakbonden en confederaties met en zonder cao, werkgeversorganisaties met en zonder cao, en vertegenwoordigers van politieke partijen, sociale bewegingen, maatschappelijke organisaties en de overheid.

De rol van gestructureerde interviews is zich te richten op het subjectieve begrip van actoren van collectieve onderhandelingen, in het bijzonder de manier waarop een overeenkomst tot stand komt (via sociale dialoog, coalitievorming en/of collectieve actie), hoe werknemers de overeenkomst ervaren, waarom ze (geen) collectieve geschillen of acties organiseren voor betere arbeidsomstandigheden en lonen, verbetering van mensenrechten en werknemersrechten.

Succesvolle praktijken in kaart brengen

Samen met de eerdere gegevens analyseerden we ook specifieke casestudy's van geselecteerde succesvolle cases op het gebied van collectieve onderhandelingen, die in een apart rapport worden gepubliceerd: “Maps of Successful Collective Bargaining Practices”. Dat werk omvat verschillende elementen, waaronder het tijdsbestek, de betrokken organisaties (zowel hoofd- als partnerorganisaties), de reikwijdte van de casus (op bedrijfsniveau, sector-/industriële niveau of nationaal niveau), de specifieke kwestie of het specifieke probleem dat moest worden aangepakt, een beschrijving van hoe dit werd bereikt en een overzicht van de resultaten en de impact ervan.

De kaart bestaat uit 23 van de belangrijkste gevallen van collectieve overeenkomsten uit de vijf kernlanden en Kroatië. Hoewel de kaart apart wordt gepubliceerd, biedt de inhoud ervan aanvullende informatie voor de vergelijkende analyse waarmee we de dynamiek van collectieve onderhandelingen in de genoemde landen kunnen onderzoeken.

Literatuuroverzicht

De afgelopen jaren zijn er veel studies uitgevoerd naar arbeidsverhoudingen en collectieve onderhandelingen op Europees of transnationaal niveau. De Eurofound-studie (2020) *Industrial relations: Developments 2015-2019* biedt een vergelijkende analyse van het systeem van arbeidsverhoudingen in de EU-28, met inbegrip van de trends van de Europese sociale dialoog en de sociale dialoog op nationaal niveau. Er wordt speciale aandacht besteed aan

de uitdagingen als gevolg van economische en werkgelegenheids crises, structurele veranderingen en afnemende organisatiedichtheid. Het verslag bespreekt recente gegevens uit de Europese bedrijvenenquête van 2019, met name over de sociale dialoog en werknemersparticipatie in bedrijven. Een recenter Eurofound-rapport (2022) *Moving with the times: Emerging practices and provisions in collective bargaining* onderzoekt de ontwikkeling van collectieve onderhandelingen in 10 EU-lidstaten tijdens de pandemie. Het onderzoek is gebaseerd op interviews met belangrijke belanghebbenden en onderhandelende partijen op nationaal niveau en beoordeelt het vermogen van collectieve onderhandelingsystemen om zich aan te passen aan structurele veranderingen in werk, productie en de arbeidsmarkt. In de genoemde onderzoeken van Eurofound is in meerdere landen de trend naar decentralisatie van collectieve onderhandelingen vastgesteld. In de meeste Scandinavische, Midden- en West-Europese landen vindt decentralisatie op een georganiseerde manier plaats. In veel Midden- en Oost-Europese landen is er echter een tendens naar een meer gedecentraliseerd en minder tripartiet of neocorporatistisch patroon van arbeidsverhoudingen. De noodzakelijke volgende stappen worden genoemd, zoals het dichten van structurele kloven, het verbeteren van de banden tussen de Europese en nationale niveaus van arbeidsverhoudingen, het investeren in de capaciteit van de sociale partners om bij te dragen aan de governance van de arbeidsmarkt, het versterken van de democratie op de werkplek, enz.

In 2019 startte de Europese Commissie samen met de IAO een project met de naam *Enhancing Social Partners and Social Dialogue's Roles and Capacity in the New World of Work* (Whitehead & Ghellab 2020). Dat project presenteert vergelijkend onderzoek naar de systemen van arbeidsverhoudingen en de sociale dialoog in de meeste EU-lidstaten en in landen van de Westelijke Balkan en Turkije. Het project was gericht op het analyseren en documenteren van de manier waarop sociale partners zich proberen aan te passen aan de nieuwe veranderingen en met welke uitdagingen ze in dit opzicht worden geconfronteerd. Het project probeert ook goede praktijken van sociale dialoog, inclusief collectieve onderhandelingen, te identificeren die in verschillende landen ontstaan, evenals de acties van overheden, gericht op het versterken van de rol van sociale dialoog bij het aanpakken van nieuwe uitdagingen en kansen in de nieuwe wereld van werk, terwijl tegelijkertijd de autonomie van de sociale partners wordt ondersteund. De studie biedt voorbeelden van uiteenlopende initiatieven van de sociale partners om het ledental te verhogen, met name onder groepen die traditioneel moeilijk te organiseren zijn. De afname van de vakbondsdichtheid is vooral opvallend onder jonge, laaggeschoolde werknemers, werknemers met kortlopende contracten en migranten. Het onderzoek illustreert ook dat nationale systemen van arbeidsverhoudingen (waaronder het overheersende niveau van collectieve onderhandelingen, coördinatie en afstemming tussen niveaus, de reikwijdte van overeenkomsten en de respectieve rol van de overheid/overheidsregulering van de arbeidsmarkt) van invloed zijn op de mate waarin de collectieve onderhandelingen de arbeidsomstandigheden regelen. Het bestaan van een uitbreidingsmechanisme kan een rol hebben gespeeld bij het in stand houden van een hoge vakbondsdichtheid en een hoog percentage aangesloten werkgevers, zoals in België. Tegelijkertijd kan het uitbreidingsmechanisme de bereidheid van de sociale partners om een autonome sociale dialoog op lokaal niveau te voeren en collectieve overeenkomsten te ondertekenen, verminderen.

Terwijl het project van de Europese Commissie zich richtte op nieuwe vormen van werk en digitalisering, wil *ImproCollBar* de transformatie van arbeidsverhoudingen en collectieve onderhandelingen onderzoeken vanuit een breder perspectief met de analyse van een verscheidenheid aan factoren en mechanismen, waaronder kansen, uitdagingen en bedreigingen vanuit de institutionele, juridische en politiek-economische context. In die zin draagt *ImproCollBar* bij aan de analytische kennis en expertise op het gebied van arbeidsverhoudingen door de reikwijdte van het onderzoek en de variabelen die van invloed kunnen zijn op het bereik van collectieve onderhandelingen uit te breiden.

In het rapport *Negotiating Our Way Up* van de OESO (2019) wordt een vergelijkende analyse gegeven van de stelsels van arbeidsverhoudingen, met de nadruk op de patronen en processen van collectieve onderhandelingen. Er wordt speciale aandacht besteed aan de trends op de arbeidsmarkt en het effect daarvan op de arbeidsverhoudingen en collectieve onderhandelingen. Het rapport geeft een gedetailleerd overzicht van de belangrijkste actoren en het functioneren van instellingen voor collectieve onderhandelingen en regelingen voor de stem van werknemers in alle OESO-landen. Het analyseert ook de rol van collectieve onderhandelingssystemen voor werkgelegenheid, arbeidskwaliteit en arbeidsmarktintegratie. Het verslag begeeft zich op relatief onbekend terrein, namelijk de relatie tussen collectieve onderhandelingen, de stem van werknemers en het niet-monetaire aspect van arbeidskwaliteit, zoals de kwaliteit van de werkomgeving. Tot slot bespreekt het verslag hoe collectieve onderhandelingen kunnen worden aangepast om nieuwe uitdagingen aan te gaan, zoals die in verband met automatisering, globalisering en vergrijzing.

Volgens het verslag van de OESO (2019) gaan onderhandelingssystemen die worden gekenmerkt door een hoge mate van looncoördinatie tussen onderhandelende partijen gepaard met een hogere werkgelegenheid en een lagere werkloosheid voor alle werknemers, in vergelijking met volledig gedecentraliseerde systemen. Dit komt omdat coördinatie de sociale partners helpt om rekening te houden met de conjunctuursituatie en de macro-economische effecten van loonovereenkomsten op het concurrentievermogen. In die studie wordt beschreven dat de afnemende vakbondsdichtheid gepaard gaat met een daling van het aandeel werknemers dat onder een collectieve overeenkomst valt, van gemiddeld 46% in 1985 in de OESO-landen tot 32% in 2017. De daling was het sterkst in Centraal- en Oost-Europese landen, met ook sterke dalingen in het Verenigd Koninkrijk en, meer recent, in Griekenland. De dekking is relatief stabiel in de meeste landen op het Europese vasteland, behalve in Duitsland, waar de dekking sinds de hereniging in 1990 aanzienlijk is gedaald. Er werd ook opgemerkt dat de dekking van collectieve onderhandelingen alleen hoog en stabiel is in landen waar overeenkomsten tussen meerdere werkgevers (d.w.z. op sectoraal of nationaal niveau) kunnen worden gesloten en waar het aandeel van bedrijven die lid zijn van een werkgeversvereniging hoog is, of waar de overeenkomsten ook kunnen worden uitgebreid tot werknemers die in bedrijven werken die geen lid zijn van een werkgeversvereniging die de overeenkomst heeft ondertekend.

ImproCollBar bouwt voort op het rapport van de OESO en verrijkt het op de volgende manieren. Het rapport van de OESO plaatste collectieve onderhandelingen eerder als een onafhankelijke variabele in hun analyse om sociale ongelijkheid te verklaren en hoe de relaties tussen werknemers en werkgevers beiden ten goede kunnen komen in de veranderende manier van werken. Hoewel deze onderzoeksopzet bijdraagt aan het begrip van het belang van collectief onderhandelen, vullen wij in ons onderzoek de expertise specifiek aan over hoe collectief onderhandelen kan worden verbeterd. Daarom plaatsen we collectief onderhandelen als de afhankelijke variabele die we willen verklaren.

Van 2016 tot 2018 werd het project DECOBA, getiteld “Decentralisation of collective bargaining during the years of the crisis in Europe: Setups, trends, and prospects (VS/2016/0155)”, uitgevoerd door vakbondsonderzoeksinstituten, universiteiten en ngo’s uit Italië, Frankrijk, België, Spanje en Duitsland (zie Leonardi & Pedersini 2018). Het project bevat onderzoek naar collectieve onderhandelingen in Europa na de Grote Recessie (2008-2011), gericht op de periode 2012-2017. Volgens de onderzoeksresultaten zijn de factoren die horizontale coördinatie kunnen beïnvloeden onder andere de aanwezigheid van een intersectoraal onderhandelingsniveau, de kracht en de rol van de vakbonden en werkgeversorganisaties; de praktijk van *pattern bargaining*; en wettelijke bepalingen die loonnormen afdwingen. Evenzo kan verticale coördinatie worden bevorderd door prerogatieven en prioriteiten die zijn vastgelegd in zowel cao’s (zoals in het open clause-systeem in Duitsland) als wetgeving, die ervoor zorgt dat gedecentraliseerde overeenkomsten alleen de voorwaarden kunnen

verbeteren die op hogere niveaus zijn vastgelegd (zoals in het geval van België). Doorgaans helpen wettelijke bepalingen die de mate van horizontale coördinatie beïnvloeden om deze te versterken door algemene normen in te voeren op het gebied van loonontwikkeling of andere arbeidsvoorwaarden. Het effect op de verticale coördinatie hangt daarentegen sterk af van de inhoud van de normen, die zowel georganiseerde als ongeorganiseerde onderhandelingsystemen kunnen ondersteunen.

Onze vergelijkende analyse bouwt voort op dit onderzoek naar de huidige verschuiving van centraal gecoördineerde collectieve onderhandelingen tussen meerdere werkgevers naar gedecentraliseerde collectieve onderhandelingen in de geselecteerde EU-lidstaten. Het DECOBA-rapport onderzocht echter landen in West- en Zuid-Europa, terwijl de situatie in de Midden- en Oost-Europese lidstaten niet is onderzocht. De gegevensverzameling van ons project, dat gebaseerd is op het kiezen van landen uit verschillende Europese regio's met uiteenlopende historische trajecten en tradities op het gebied van arbeidsverhoudingen, heeft dus voordelen in de vergelijkende aanpak. In die zin geeft de vergelijking van de meest verschillende systeemontwerpen in *ImproCollBar* ons de mogelijkheid om te begrijpen hoe collectieve onderhandelingen zich ontwikkelen in zeer verschillende omgevingen.

Een andere grote vergelijkende studie over collectief onderhandelen is het ETUI-rapport *Collective bargaining in Europe - towards an endgame* (Müller et al. 2019). De studie omvat alle EU-lidstaten en presenteert een vergelijkende analyse van de trends op het gebied van collectief onderhandelen in de afgelopen jaren. Landenhoofdstukken analyseren zes dimensies van collectief onderhandelen: de mate van onderhandelen, het niveau van onderhandelen, de diepte van onderhandelen, de zekerheid van onderhandelen, de reikwijdte van overeenkomsten en de mate van controle over collectieve overeenkomsten. Het argument dat in de hele publicatie doorklinkt is dat collectieve onderhandelingsystemen onder druk staan. Met name voorstanders van de neoliberale beleidsagenda zien collectieve onderhandelingen en vakbonden als 'rigiditeiten' op de arbeidsmarkt die economische groei beperken en ondernemerschap in de weg staan. Met de verklaarde bedoeling om een grotere flexibiliteit van de arbeidsmarkt te bereiken, de productiviteitsgroei te verhogen en het concurrentievermogen te verbeteren, hebben neoliberale beleidsmakers geprobeerd om de reikwijdte en het bereik van collectieve onderhandelingen te beperken. De resultaten van de politieke druk om een neoliberale beleidsagenda na te streven variëren tussen en binnen lidstaten. In Oost-Europa bijvoorbeeld zijn de stelsels voor collectieve arbeidsonderhandelingen gefragmenteerd, hoewel de mate waarin verschilt per lidstaat. Deze trend is met name uitgesproken in landen die onder interventie van de Trojka staan, waar de reikwijdte van de onderhandelingen aanzienlijk is beperkt.

Het ImproCollBar-project bouwt ook voort op deze Large-N-analyse van collectieve onderhandelingen. In de ETUI-studie hebben de auteurs het onderwerp echter in heel verschillende tijdsbestekken onderzocht: van 2000 tot 2019, en vooral in de jaren voorafgaand aan en tijdens de Grote Recessie, terwijl recente kritieke momenten zoals de COVID-pandemie en de daaropvolgende Oekraïne-crisis ontbreken in de analyse van hoe collectieve onderhandelingen zijn veranderd en hoe ze kunnen worden verbeterd. Een ander punt van verschil is het exploratieve onderzoekskader in de landenrapporten en de afsluitende analyse, waarbij de nadruk vooral ligt op de analyse van de afhankelijke variabele (collectief onderhandelen), terwijl contextuele, systemische en relationele factoren die collectief onderhandelen uitdagen of verbeteren niet op een robuuste manier zijn onderzocht.

Bijdrage aan onderzoek

Door de meest relevante recente projecten, rapporten en boeken over collectieve onderhandelingen en arbeidsverhoudingen door te nemen, hebben we vier onderzoeks- en praktische bijdragen van dit vergelijkende rapport geïdentificeerd.

Ten eerste wil het rapport op theoretisch niveau licht werpen op de factoren en mechanis-

men die leiden tot de verbetering van de reikwijdte en het bereik van collectieve onderhandelingen door een brug te slaan tussen studies naar arbeidsverhoudingen en studies naar sociale bewegingen. Terwijl studies naar arbeidsverhoudingen zich richten op het institutionele kader van sociale dialoog en collectieve onderhandelingen, waarbij het bestaan van vakbonden en het systeem van collectieve onderhandelingen als vanzelfsprekend wordt beschouwd, kunnen studies naar sociale bewegingen bijdragen aan de verklaring van de processen van werknemersmobilisaties, het vermogen van vakbonden om de rechten van werknemers uit te breiden, werknemers te mobiliseren en collectieve onderhandelingen te verbeteren. Vakbonden passen uiteenlopende strategieën toe om hun eisen te verwezenlijken en deze strategieën en de resultaten ervan verschillen van land tot land. Gewoonlijk worden de dekkingsgraden van collectieve onderhandelingen alleen verklaard door wettelijke en institutionele kaders. Wetenschappers op het gebied van arbeidsverhoudingen onderzoeken vaak in hoeverre de onderhandelingen van vakbonden met regeringen en organisaties van sociale partners van invloed zijn op de mate waarin collectief wordt onderhandeld, maar daarbij wordt voorbijgegaan aan structurele en relationele factoren die het resultaat kunnen verklaren. Recentelijk hebben sommige wetenschappers op het gebied van arbeidsverhoudingen zich gebaseerd op theorieën over sociale bewegingen om de opkomst en het succes van vakbondscampagnes te verklaren, maar zoals Tapia, Elfström en Roca-Servat (2018) onlangs opmerkten in een overzicht van beide literatuurstromingen, zijn deze twee studies momenteel verdeeld. In die zin kunnen concepten en technieken uit sociale bewegingsstudies lacunes opvullen in het begrip van cruciale factoren en mechanismen die de capaciteit en kracht van arbeidsverhoudingen en vakbonden verbeteren.

Ten tweede, op het niveau van kwantitatieve gegevens, vergroten onze bevindingen het bewustzijn van arbeidsverhoudingen en collectief onderhandelen in de context van de COVID-19 pandemie en het begin van de oorlog tegen Oekraïne. Hoewel sommige statistische gegevens beschikbaar zijn op de websites van de IAO, Eurofound en ETUI (d.w.z. de belangrijkste sociaaleconomische kenmerken, vakbondsdichtheid, publieke opinie over de arbeidswereld tijdens Covid-19), ontbreken gegevens over belangrijke kenmerken van arbeidsverhoudingen zoals collectieve arbeidsgeschillen en niet-geformaliseerde collectieve acties van werknemers (stakingen, demonstraties, symbolische acties) of moeten deze worden verfijnd met robuuste meettechnieken, zoals in het geval van vakbondsdichtheid en de reikwijdte en het bereik van collectieve overeenkomsten. De IAO heeft een gegevensverkenner³ met stakingsactiviteiten wereldwijd, maar voor Bulgarije, Kroatië en Roemenië zijn er geen gegevens geregistreerd, terwijl voor Griekenland, Italië, Frankrijk en België de laatste waarnemingen dateren van respectievelijk 1998, 2009 en 2000. Ook de dataset in ETUI⁴ over stakingsactiviteit heeft geen waarnemingen in de geselecteerde landen, behalve België. Bovendien is de eenheid van waarneming het gemiddelde aantal dagen dat verloren gaat door stakingen, terwijl robuustere gegevens kunnen worden gegenereerd met behulp van andere technieken, waaronder vakbondsarchieven, nieuwsberichten en archieven van overheidsinstellingen over arbeidsacties en -geschillen. Tegelijkertijd hebben casestudy's en vergelijkend onderzoek uit de sociale beweging aangetoond dat het aantal stakingen en arbeidsconflicten voor en tijdens de Grote Recessie gemiddeld tot hoog was in Bulgarije (Dinev 2020), Kroatië (Dolenec et al. 2020), Italië (Andretta 2018) en Griekenland (Karyotis & Rüdiger 2018), op basis van de analyse van nieuwsberichten over protestmanifestaties in de genoemde landen.

Net als de gegevens over werknemersmobilisaties en vakbondsacties hebben de beschikbare gegevens over vakbondsdichtheid en dekking van collectieve onderhandelingen enkele beperkingen. ILOSTAT heeft bijvoorbeeld alleen trends voor deze indicatoren tot 2016, terwijl de gegevens voor de volgende periode, het tijdsbestek van dit project, nog ontbreken. Het

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

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

tweede punt is de kwaliteit van de verstrekte gegevens. ILOSTAT beschrijft dat de stakingsactiviteiten en het aantal verloren dagen als gevolg van arbeidsconflicten voornamelijk verwijzen naar administratieve gegevens van overheidsinstellingen, maar deze geformaliseerde stakingsactiviteiten kunnen misleidend zijn voor de trends van de conflicten en de patronen van de grieven van de werknemers. De officiële aantallen collectieve acties sluiten ook een meer diepgaande, kwalitatieve en beschrijvende analyse uit van de eisen die werknemers stellen, hun doelen, het repertoire van collectieve acties, de reacties van werkgevers en de staat, enz. Dit soort informatie kan worden geobserveerd door middel van andere datasets, methoden en technieken zoals hierboven genoemd, de analyse van protestmanifestaties (*protest event analysis*, PEA).

Ten derde draagt deze studie op het niveau van kwalitatieve gegevens, naast het verfijnen en actualiseren van de statistische gegevens over arbeidsverhoudingen, bij aan de literatuur over arbeidsverhoudingen met een onderzoek naar collectieve onderhandelingen door middel van een kwalitatieve analyse met specifieke aandacht voor de interpretatie en informatie van actoren die betrokken zijn bij het systeem van sociale dialoog over de mechanismen en factoren die collectieve onderhandelingen verbeteren. Door middel van interviews met verschillende actoren die betrokken zijn bij het proces van collectief onderhandelen en de analyse van specifieke gevallen van succesvolle praktijken van collectief onderhandelen, vult dit project het begrip van arbeidsverhoudingen in de geselecteerde landen aan vanuit macro- en mesoniveau. Terwijl de meeste studies naar arbeidsverhoudingen de sociale dialoog meestal bekijken vanuit het perspectief van vakbonden en werkgevers, hebben we in ons onderzoek ook interviews gehouden met andere actoren die belangrijk zijn voor het begrijpen van het brede systeem van sociale dialoog, zoals overheidsdiensten, sociale bewegingen en maatschappelijke organisaties, en politieke partijen. Op deze manier beschouwen we het systeem van sociale dialoog en arbeidsverhoudingen als onderdeel van een complexer en dynamischer systeem van meerdere actoren en interventies.

Ten vierde, wat betreft de Europese en transnationale dimensies van het onderzoeksrapport, door de meest verschillende systeemontwerpen te vergelijken, kunnen de bevindingen worden gebruikt om andere gevallen in de Europese Unie te begrijpen. Het rapport biedt onderzoek en analyse van de gemeenschappelijke trends op het gebied van arbeidsverhoudingen en collectieve onderhandelingen, die belangrijk zijn voor veel EU-lidstaten (bijv. de afname van het aantal vakbondsleden en de vakbondsdichtheid; deregulering; decentralisatie, een transnationale uitbreiding van de arbeidsverhoudingen, enz.

Bevindingen

Overzichten vatten de belangrijkste bevindingen van acht cases samen. Dit omvat de landen van de hoofdpartners (België, Bulgarije, Griekenland, Italië en Roemenië) en aanvullende deskresearchrapporten van geassocieerde partners (Frankrijk en Kroatië) en een gashoofdstuk over Ierland.

België

Noah Vangeel, Karolien Lenaerts & Sem Vandekerckhove

1. Collectieve onderhandelingen in België

In vergelijking met de andere EU-lidstaten blijft de sociale dialoog in België robuust, met een hoge vakbondsdichtheid van ongeveer 50% (OESO & AIAS, 2021). Deze kracht wordt toegeschreven aan verschillende factoren, waaronder een goed ontwikkeld institutioneel kader dat vakbondslidmaatschap ondersteunt. Belangrijke elementen zoals vertegenwoordigende vakbondsstructuren, een quasi-Gent systeem (Vandaele, 2023a), relatief lage vakbondscontributies en uitgebreide dienstverlening door vakbonden dragen bij aan het behoud van hoge lidmaatschapsniveaus.

Het uitbreidingsmechanisme van cao's en het wijdverspreide gebruik ervan heeft de dekking van collectieve onderhandelingen verhoogd tot 96%, een cijfer dat al meer dan vier decennia stabiel is gebleven (OESO & AIAS, 2021). Door cao's uit te breiden tot alle bedrijven binnen een bepaalde sector of de hele privésector, bevorderen deze mechanismen een gelijk speelveld. Dat garandeert dat alle werkgevers zich aan dezelfde normen en verplichtingen moeten houden die in de overeenkomsten zijn vastgelegd, waardoor eerlijkheid en consistentie op de hele arbeidsmarkt worden bevorderd. De hoge dekking van collectieve onderhandelingen in België kan voornamelijk worden toegeschreven aan de Nationale Arbeidsraad (NAR), die meer dan 170 cao's heeft ondertekend, waarvan de meeste zijn uitgebreid naar alle werknemers in de particuliere sector. Daarnaast valt ongeveer 75% van de werknemers onder de paritaire comités, wat verder bijdraagt aan een uitgebreide dekking van collectieve overeenkomsten. Opgemerkt moet worden dat een aanzienlijk deel van de werknemers die niet onder de paritaire comités vallen ambtenaren zijn, die onder een apart systeem van collectieve onderhandelingen vallen (RSZ, 2023).

2. Machtsmiddelen van Belgische vakbonden

In wat volgt, wordt een overzicht gegeven van de Belgische georganiseerde arbeid door de lens van de *power resources theory*.

2.1. Structurele kracht

Structurele macht kan worden onderverdeeld in twee soorten macht: onderhandelingsmacht op de werkplek en onderhandelingsmacht in de markt (Schmalz et al., 2018).

In België betekent de aanwezigheid van centrale stakingsfondsen binnen vakbonden en het gebruik van stakingsuitkeringen (Vandaele, 2023a), samen met de actieve betrokkenheid van vakbonden bij stakingen en het daaruit voortvloeiende hoge aantal stakingen in België,

dat de onderhandelingsmacht op de werkvloer groot. Dat wordt verder ondersteund door het hoge percentage spontane stakingen in België.

Omgekeerd beschikken werknemers en werkzoekenden op de arbeidsmarkt momenteel over een relatief grote onderhandelingsmacht. Dat is vooral te wijten aan de structurele tekorten op de arbeidsmarkt, gekenmerkt door een hoge vacaturegraad, een werkloosheidsgraad van 5,6% en een inactiviteitsgraad van 22,4% (Hoge Raad voor de Werkgelegenheid, 2023). Vooral in Vlaanderen worden bedrijven sinds de COVID-19-crisis geconfronteerd met uitdagingen bij het aanwerven van werknemers. Het VBO, de grootste werkgeversorganisatie van België, benadrukt dat werkgevers geconfronteerd worden met personeelstekorten op alle vaardigheidsniveaus, waarbij vooral acute tekorten worden vastgesteld in technische beroepen en ingenieursberoepen, evenals in functies die gericht zijn op klantenservice (Coenegrachts, 2023). Deze aanwervingsmoeilijkheden kunnen worden toegeschreven aan verschillende factoren, waaronder de vergrijzing van de beroepsbevolking, de vraag naar specifieke vaardigheden en veeleisende werkomstandigheden zoals fysiek zware taken, weekend- en avonddiensten en het overwicht van deeltijdse en tijdelijke contracten. Deze factoren dragen er samen toe bij dat bepaalde vacatures door potentiële kandidaten als onaantrekkelijk worden ervaren (VDAB, 2024).

2.2. Organisatorische macht

De vakbonden in België hebben gevestigde structuren, georganiseerd in nationale confederaties die de activiteiten van de aangesloten bonden coördineren en steun bieden voor collectieve onderhandelingen en vertegenwoordiging. Ze hebben samen meer dan 3 miljoen leden en een vakbonds-dichtheid van ongeveer 50%. Aangezien dit aanzienlijke ledenbestand geconcentreerd is binnen de drie confederaties, is de organisatorische macht ook zeer geconcentreerd.

Bovendien hebben vakbonden vaak speciaal personeel om hun organisatiecapaciteit en effectiviteit in het opkomen voor de belangen van werknemers te vergroten. ACV/CSC heeft bijvoorbeeld ongeveer 3000 mensen in dienst, ACLVB/CGSLB 600. Daarnaast doet ACV/CSC een beroep op ongeveer 60.000 vrijwilligers, die het belangrijkste aanspreekpunt van de vakbond zijn voor werknemers die hulp of begeleiding zoeken bij problemen op het werk.⁵ De Belgische vakbonden zijn dus grote organisaties, wat hen bepaalde schaalvoordelen oplevert en hen in staat stelt om middelen in te zetten in hun processen. Een duidelijke illustratie van deze organisatorische middelen en het aanpassingsvermogen is te zien in initiatieven zoals United Freelancers en Interim United, beide geleid door ACV/CSC. Deze initiatieven richten zich op de specifieke behoeften en uitdagingen van werknemers in de “nieuwe” economie, respectievelijk freelancers en interimers.

2.3. Institutionele macht

De institutionele macht van de Belgische vakbonden is aanzienlijk door de sterke traditie van sociaal partnerschap, corporatistische regelingen en de institutionalisering van de sociale dialoog. Het institutionele meerlagensysteem voor sociale dialoog en collectieve onderhandelingen is zeer goed ontwikkeld in België. Belgische vakbonden hebben uitgebreide collectieve onderhandelingsrechten, waardoor ze namens hun leden kunnen onderhandelen over lonen, arbeidsvoorwaarden en andere werkgerelateerde kwesties. Collectieve overeenkomsten die via onderhandelingen tot stand zijn gekomen, bestrijken een breed scala aan sectoren en zijn wettelijk bindend (d.w.z. ze vormen een formeel onderdeel van het collectieve arbeidsrecht), waardoor vakbonden over een mechanisme beschikken om de rechten van werknemers veilig te stellen en af te dwingen. De structuur en de cao's zijn hiërarchisch

⁵ Het aantal werknemers voor ABVV/FGTB werd niet direct gevonden, evenmin als het aantal vrijwilligers voor ABVV/FGTB en ACLVB/CGSLB.

en volgen het gunstige beginsel, wat betekent dat cao's op lagere niveaus de arbeidsomstandigheden alleen kunnen verbeteren vanuit het oogpunt van de werknemers. Alle organen op alle niveaus bestaan uit een gelijk aantal werkgevers- en werknemersvertegenwoordigers. Het belangrijkste niveau is het sectorale niveau, waar ongeveer 170 gemengde comités bestaan om binnen specifieke sectoren te onderhandelen.

2.4. Maatschappelijke macht

De Belgische vakbonden zijn actief betrokken bij het ondersteunen van een breed scala aan activiteiten en organisaties binnen het maatschappelijk middenveld. Ze nemen deel aan verschillende evenementen zoals onder meer marsen voor vrouwenrechten (ABVV, 2024a), protesten voor een staakt-het-vuren in Palestina (ABVV, 2024b; Michiels & Belga, 2023), campagnes tegen extreem-rechts (8meicoalitie.be ; Redactie De Morgen, 2023), klimaatactivisme (Huyghebaert & Belga, 2023), tegen strengere regels voor protesten (Houtman, 2021) en pleiten tegen bezuinigingen op het openbaar vervoer (Arnhoudt, 2024; Belga, 2015). Alle drie de vakbonden zijn lid van De Klimaatcoalitie, een organisatie die zich richt op het verwerven van maatschappelijke en politieke steun voor maatregelen ter bestrijding van de klimaatcrisis (<https://klimaatcoalitie.be/nl/home/>), en alle drie steunen ze de burgerbeweging Hart boven Hard, die pleit voor een inclusieve en duurzame samenleving (<https://hartbovenhard.be/>). Terwijl ACV/CSC en ABVV/FGTB blijf geven van uitgebreide steun voor maatschappelijke organisaties, is de betrokkenheid van ACLVB/CGSLB verhoudingsgewijs minder door zijn kleinere omvang en minder middelen. Bovendien is er een ideologische dimensie aan deze discrepantie, waarbij de liberale vakbond vooral prioriteit geeft aan werk(plek)gerelateerde zaken.

Als lid van Beweging.net en de Mouvement Ouvrier Chrétien onderhoudt ACV/CSC nauwe en structurele banden met verschillende organisaties binnen de christelijke pijler van de Belgische samenleving, waaronder mutualiteiten en vrouwenbewegingen. ABVV daarentegen heeft sterke banden met de socialistische mutualiteit en de Vlaamse socialistische partij Vooruit via de Socialistische Gemeenschappelijke Actie, het overlegcomité van de Vlaamse socialistische zuil. Op dezelfde manier is ABVV/FGTB in Wallonië geassocieerd met l'Action Commune, die de socialistische mutualiteit en de Waalse socialistische partij PS omvat. ACLVB/CGSLB heeft daarentegen geen structurele banden met zijn politieke tegenhangers (Open VLD in Vlaanderen en MR in Wallonië), maar werkt nauw samen met de liberale mutualiteit.

Belgische vakbonden hebben nauwe banden met de civiele maatschappij en ondersteunen een grote verscheidenheid aan acties buiten hun "kernactiviteiten" op de werkvloer. De historische banden met politieke partijen staan echter onder druk, deels omdat de zogenaamde traditionele partijen hun electorale basis verliezen (De Vadder, 2020; Luybaert, 2019; Vermeersch, 2012). Beweging.net werkt niet langer exclusief samen met de Vlaamse christelijke partij CD&V (Van Esch & Belga, 2021), de banden tussen PS en ABVV/FGTB staan onder druk (Di Prima, 2023), en Vooruit, de Vlaamse Socialistische Partij, heeft ABVV/FGTB en de socialistische mutualiteit uit haar partijbestuur gezet (Belga, 2022).

3. Protestacties van vakbonden in de afgelopen periode

3.1. Trends van protestmanifestaties

Na de COVID-19-crisis, toen grootschalige bijeenkomsten onmogelijk waren door overheidsbeperkingen, hervatten de Belgische vakbonden hun collectieve acties. 2022 telde uiteindelijk meer dan het dubbele aantal stakingsdagen per duizend werknemers dan 2021, wat de terugkeer van collectieve acties verder illustreert (Vandaele, 2023b). De geanalyseerde gebeurtenissen volgen een vergelijkbare trend, met minder gebeurtenissen begin 2021 als

gevolg van de pandemie, gevolgd door een piek in september 2021 en pieken in december 2021, maart 2022 en juni 2022. Bij bijna alle evenementen zijn vakbonden betrokken, wat wijst op hun diepe integratie in de arbeidersbewegingen in België. Specifieke kwartieren worden beïnvloed door nationale actiedagen georganiseerd door vakbonden, zoals in maart 2021 en juni 2022, die een aanzienlijke deelname trokken en thema's als de stijgende prijzen en de loonwet centraal stelden.

3.2. Leidende organisaties, doel, thema, actievormen, coalities

De nauwe band tussen vakbonden en arbeidersacties in België blijkt heel duidelijk uit de gegevens, waarbij vakbonden en hun confederaties het vaakst betrokken zijn bij protestacties. Stakingen zijn de meest voorkomende vorm van protestactie, vaak vooraf aangekondigd en onderworpen aan specifieke procedures afhankelijk van het betrokken paritair comité. Desondanks staan spontane stakingen nog steeds op de derde plaats van meest gebruikte actievormen, wat hun belang benadrukt. Demonstraties staan op de tweede plaats, wat wijst op het wijdverbreide gebruik ervan in campagnes op nationaal niveau.

De prevalentie van stakingen als de primaire actievorm kan gedeeltelijk worden toegeschreven aan de zoekstrategie waarbij de term "staking" werd gebruikt en de verwevenheid van vakbonden met de bredere arbeidersbeweging. Bovendien waren de meeste geanalyseerde protestmanifestaties conflicten op de werkplek, waarbij stakingen de meest voor de hand liggende actiemethode lijken te zijn.

Protestmanifestaties draaien voornamelijk rond thema's die verband houden met arbeidsomstandigheden en -rechten, die 83,1% van de geanalyseerde manifestaties uitmaken. Binnen deze categorie richten eisen zich vaak op arbeidsomstandigheden, werkdruk, loon, salarissen, werkloosheid en geplande ontslagen. Dit benadrukt het belang van werkgerelateerde thema's bij het aansturen van protestactiviteiten in België.

Uit de gegevens blijkt ook de opvallende afwezigheid van deelname van andere maatschappelijke organisaties tijdens arbeidersacties. Hoewel vakbonden vaak samenwerken met verschillende organisaties, zoals besproken in paragraaf 2.4, is er een duidelijk gebrek aan zichtbaarheid of activiteit van deze andere maatschappelijke actoren tijdens arbeidersprotesten.

3.3. Belangrijkste protestcampagnes

De belangrijkste campagne van de vakbonden, die loopt sinds 2017 en geanalyseerd wordt binnen het tijdsbestek van januari 2021 tot juli 2022, draait voornamelijk om de strengere loonwet van 2017 van de regering Michel. Deze wetgeving, die een bindende bovengrens vastlegt voor mogelijke loonsverhogingen waarover onderhandeld is tussen de sociale partners, is een controversieel onderwerp. Terwijl werkgeversorganisaties pleiten voor de noodzaak ervan om historische loonverschillen met buurlanden aan te pakken, verzetten vakbonden zich er fel tegen, met het argument dat de wet inbreuk maakt op de onderhandelingsvrijheid van de sociale partners. Collectieve acties tegen de loonwet gaan verder dan alleen verzet tegen de wet zelf, en richten zich consequent op bredere problemen zoals de stijgende kosten van levensonderhoud, de stijgende energieprijzen en verschillende factoren die bijdragen aan een dalende koopkracht. Daarom moet deze lopende campagne tegen de loonwet niet alleen worden gezien als een uitdaging tegen de wetgeving, maar ook als een reactie op de bredere economische kwesties van stijgende prijzen in de inflatoire context van eind 2021, begin 2022.

Tijdens de pandemie werden grootschalige acties tijdelijk stopgezet, maar de protesten werden hervat toen de beperkingen afnamen. Het eerste protest van betekenis tegen de loonwet vond plaats in Brussel op 6 december 2021, waar ACV/CSC en ABVV/BVV een manifestatie organiseerden met 6000 demonstranten. Vergelijkbare acties volgden, waaronder

een lokale mobilisatie in Luik eind maart en voorbereidende evenementen in april en juni voor een nationale actiedag in juni 2022 met ongeveer 70.000 deelnemers, waaronder ook vertegenwoordigers van politieke meerderheidspartijen. Ondanks de voortdurende mobilisatie blijft de wet echter ongewijzigd en een hervorming is onwaarschijnlijk voor de volgende verkiezingscyclus. Desondanks gaan protesten en andere vormen van actie tegen de loonwet door, wat aangeeft dat de kwestie hardnekkig is binnen het publieke debat en de arbeidersbewegingen.

Een andere campagne op hoog niveau in het kader van het ImproCollBar-project was een campagne van de Franstalige lerarenvakbonden. Deze vijf vakbonden lanceerden begin 2022 een campagne waarin ze pleitten voor meer respect, het aanpakken van administratieve lasten en het verbeteren van de arbeidsomstandigheden. Ondanks het feit dat ze hun gezondheid riskeerden tijdens de COVID-19 pandemie, voelden ze zich niet erkend door de overheid, wat leidde tot een grote staking in Brussel op 10 februari 2022, waaraan meer dan 5.000 leraren deelnamen. De staking vestigde de aandacht op problemen zoals lerarentekorten, grote klassen en een gebrek aan investeringen in de sector. Verdere bijeenkomsten in Bergen en Luik benadrukten deze bezorgdheid en richtten zich tot de regering van de Franstalige Gemeenschap. In reactie hierop werd een werkgroep opgericht voor dialoog met de vakbonden, wat de spanningen tijdelijk verminderde, maar financiële beperkingen beperkten onmiddellijke beleidsveranderingen. Bovendien werd het tempo van de onderwijshervorming van de regeringen vertraagd om meer samenwerking tussen de regering en de vakbonden mogelijk te maken.

3.4. Het succes van collectieve acties

Terwijl de belangrijkste campagne van de vakbonden over de loonwet tot nu toe niet succesvol is gebleken, leiden acties op bedrijfsniveau vaak tot een oplossing van het sociale conflict (bijvoorbeeld: blg, 2021; Huysentruyt, 2021; Radio 2 & Belga, 2022; Schabregs & Belga, 2021; Smits, 2021).

4. Kwalitatieve bevindingen

4.1. Belangrijkste problemen en uitdagingen bij collectieve onderhandelingen

Binnen de structuur en cultuur van het Belgisch sociaal overleg bestaan enkele uitdagingen die te maken hebben met een van beide onderdelen ervan.

Het meest zichtbaar en bekend is de structuur van de sociale dialoog. Het trapsgewijze systeem van dialoog, de verschillende manieren om (beperkt) deel te nemen, hoe vakbondsafgevaardigden worden beschermd, enz. Het landschap van de paritaire comités is divers, met grote verschillen in grootte en lidmaatschap. Sommige comités zijn erg klein en vertegenwoordigen verdwijnende industrieën, terwijl andere een breed scala aan werknemers uit verschillende sectoren omvatten. Deze diversiteit brengt twee belangrijke problemen met zich mee: ten eerste is het mogelijk dat kleine comités hun doel niet effectief dienen en dit roept dus de vraag op om ze te laten “uitsterven” of liever op te heffen of samen te voegen. Ten tweede bevatten grotere comités, die “aanvullend” worden genoemd, een mix van werknemers uit verschillende sectoren, waardoor het moeilijk wordt om tijdens de onderhandelingen sectorspecifieke kwesties aan te pakken. Dit heeft tot gevolg dat de onderhandelingen vaak een weerspiegeling zijn van bredere nationale discussies. Er wordt gewezen op de noodzaak om de comitéstructuur te moderniseren, vooral omdat groeiende sectoren zoals ICT en bedrijfsadviesing onder dergelijke grote en ongerichte comités vallen.

Veel minder gemakkelijk te beschrijven is de cultuur van collectieve onderhandelingen in

België. Alle geïnterviewden die voor deze studie werden geraadpleegd, noemden de toenevende polarisatie als een belangrijke uitdaging, waarbij het moeilijker is om tot een akkoord te komen met de “andere” partij. Zowel de vakbonden als de werkgeversorganisaties zien een culturele verandering tussen de oudere onderhandelaars in de paritaire comités en de jongere, nieuwere onderhandelaars die vaak militanter zijn. Bovendien zien de werkgeversorganisaties het electorale succes van de radicaal linkse partij PVDA/PTB als de reden voor deze verandering. In de cultuur van collectieve onderhandelingen ligt ook de neocorporatistische relatie tussen de sociale partners en de regering/politiek. Het electorale succes van politieke partijen die hier ronduit tegen zijn (NVA) of gemengde meningen hebben over vakbonden (Vlaams Belang), kan de sociale partners nog meer onder druk zetten. Toch bestaan er, zelfs na de regering Michel I, nog steeds instellingen zoals het Gentse systeem, en als de sociale partners een overeenkomst kunnen vinden, zullen politici nog steeds luisteren.

4.2. De motieven van sociale partners om deel te nemen aan collectieve onderhandelingen

Zowel vakbonden als werkgeversorganisaties zijn actief betrokken bij collectieve onderhandelingen, omdat ze dit zien als een cruciaal middel om sociale onrust en conflicten te verminderen. Werkgeversorganisaties hechten met name veel waarde aan de sociale vredesclausules in cao's en streven naar een gelijk speelveld binnen hun sector. Daarnaast is de hoge vakbondsdichtheid in bepaalde sectoren een motiverende factor voor deelname aan sectorale onderhandelingen, zoals een van de geïnterviewden opmerkte. Bovendien bevat de door de overheid uitgevaardigde wetgeving vaak expliciete eisen voor verdere ontwikkeling binnen verschillende organen van het sociaal overleg.

4.3. Opvattingen over collectieve onderhandelingen door andere actoren

Zoals uitgelegd in de analyse van de maatschappelijke macht, ondersteunen de Belgische vakbonden actief diverse maatschappelijke activiteiten en organisaties. Ze zijn betrokken bij evenementen zoals marsen voor vrouwenrechten, protesten voor een staakt-het-vuren in Palestina, campagnes tegen extreemrechts, klimaatactivisme en pleidooien tegen strengere protestregels en bezuinigingen op het openbaar vervoer. Alle drie de grote vakbonden zijn lid van verschillende maatschappelijke organisaties zoals De Klimaatcoalitie en Hart boven Hard. Sociale bewegingen staan dus positief tegenover de vakbonden, hoewel de vakbonden vaker acties van maatschappelijke organisaties steunen dan andersom.

Bovendien onderhouden de vakbonden nauwe banden met verschillende organisaties binnen hun respectievelijke ideologische zuilen. Politieke partijen van hun eigen 'kleur' kunnen worden beschouwd als voorstanders van vakbonden en sociale dialoog, hoewel de mate waarin verschilt.

De relatie tussen vakbonden en politieke partijen is de laatste jaren onder druk komen te staan, met verschuivingen in de traditionele partijbanden en druk op de gevestigde banden tussen vakbonden en politieke entiteiten. Ondanks deze uitdagingen blijven de Belgische vakbonden actief deelnemen aan het maatschappelijk middenveld, wat de veranderende maatschappelijke dynamiek en het veranderende politieke landschap weerspiegelt.

4.4. Hoe collectieve overeenkomsten tot stand komen

Hoewel België een zeer stakingsactief land is, waren alle geïnterviewde vakbondsleden van mening dat het grootste deel van hun tijd wordt besteed aan onderhandelen en het bereiken van akkoorden in plaats van aan het voeren van collectieve acties. Beide beweringen zijn te rijmen met het opmerkelijke aantal cao's dat elk jaar wordt ingediend bij de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg. Hoewel de meeste van deze cao's uitbreidingen zijn van reeds bestaande cao's, worden er elk jaar toch meer dan 15.000

cao's ondertekend, waarvan tussen 11.000 en 14.000 op ondernemingsniveau (Van Gyes, 2022).

Bij het afsluiten van een collectieve arbeidsovereenkomst houden zowel vakbonden als werkgeversorganisaties zich aan een systeem van stapsgewijze democratie. Vertegenwoordigers van elke kieskring spelen een centrale rol bij het bepalen van het uitgangspunt voordat de onderhandelingen in het paritair comité beginnen. De drie vakbonden consolideren hun eisen in één pakket, net als de verschillende werkgeversorganisaties als er meer dan één is in een specifiek gemengd comité. Tijdens de onderhandelingen geven de onderhandelaars regelmatig updates aan hun achterbannen, zodat aanpassingen mogelijk zijn als dat nodig is. Voordat de cao definitief ondertekend wordt, stemmen zowel de vakbonden als de werkgeversorganisaties intern over de voorgestelde tekst. Pas na deze stemming wordt de cao geformaliseerd.

Op bedrijfsniveau vinden onderhandelingen plaats tussen vakbondsafgevaardigden en werkgeversvertegenwoordigers. Elk akkoord dat wordt bereikt, moet worden goedgekeurd door een vakbondsafgevaardigde voordat het de status van cao krijgt.

5. Samenvatting

5.1. De negatieve en positieve factoren voor collectieve onderhandelingen

Succesvolle collectieve onderhandelingen steunen op sterke sociale partners aan beide zijden van de tafel, wat door het Belgische systeem bevorderd wordt, wat leidt tot een hoge dichtheid van vakbonds- en werkgeversorganisaties. De lidmaatschapsbijdragen van de vakbonden zijn relatief laag in vergelijking met andere Europese landen, en gedeeltelijke terugbetalingen drukken de kosten voor veel werknemers nog meer, waardoor het lidmaatschap van een vakbond toegankelijk wordt. Het gedeeltelijke Gentse systeem verhoogt ook het vakbondslidmaatschap door voordelen en diensten aan te bieden die verder gaan dan werkloosheidsuitkeringen, met inbegrip van maar niet beperkt tot juridisch advies, vertegenwoordiging, opleidingsmogelijkheden en loopbaanbegeleiding. Collectieve onderhandelingen op de werkplek zijn wettelijk verplicht gesteld. Zodra een van de drie vakbonden een werkgever hierom verzoekt, moet deze de vorming van een vakbondsdelegatie toestaan. De arbeidsraad en het comité voor preventie en bescherming op het werk zijn verplicht op de werkplek zodra een werkgever respectievelijk minstens 100 of 50 werknemers in dienst heeft. De restrictieve deelname aan collectieve onderhandelingen op de werkplek maakt gele vakbonden onmogelijk en versterkt de rol van de drie representatieve vakbonden in collectieve onderhandelingen.

De werkgeversorganisaties in België zijn ook goed ontwikkeld en bestaan uit sectorale organisaties en nationale confederaties. Ze onderhandelen met de vakbonden in de nationale arbeidsraad en de paritaire comités en verlenen hun leden diensten zoals beleidsbeïnvloeding, informatieverspreiding, opleiding, netwerking en administratieve ondersteuning. Nieuwe sectorale werkgeversorganisaties kunnen lid worden van nationale confederaties en profiteren van hun steun bij het ontwikkelen van hun eigen activiteiten en het vertegenwoordigen van hun belangen op nationaal niveau.

Het sterke ledenbestand van zowel werkgeversorganisaties als vakbonden stelt hen in staat om vanuit een sterke positie collectieve onderhandelingen te voeren. Sectorale onderhandelingen worden aangemoedigd door het wetgevende kader in België. Cao's volgen een hiërarchische structuur, waardoor meerdere cao's van toepassing kunnen zijn op dezelfde werknemer, en cao's van een lager niveau kunnen de positie van de werknemer alleen verbeteren ten opzichte van cao's van een hoger niveau. De staat organiseert paritaire comités langs sectorale lijnen, waarin de sociale partners worden samengebracht en collectieve onderhandelingen worden vergemakkelijkt door mogelijke belemmeringen weg te nemen. Bo-

vendien zorgt het uitbreidingsmechanisme voor een gelijk speelveld door overeenkomsten die in paritaire comités zijn bereikt, toe te passen op alle werkgevers in de sector, waardoor de positie van werkgeversorganisaties wordt versterkt, aangezien individuele bedrijven niet kunnen deelnemen aan de onderhandelingen binnen paritaire comités.

5.2. De succesvolle mechanismen om collectieve onderhandelingen te verbeteren

Het versterken van collectieve onderhandelingen in België is vooral een kwestie van het verbeteren van de dialoog en de relaties tussen de betrokken actoren. Het bereiken van interprofessionele akkoorden wordt steeds moeilijker. De vakbonden zijn nog altijd even militant tegen de loonwet, zeven jaar na de aanscherping ervan door de regering Michel. In reactie hierop zetten werkgeversorganisaties vraagtekens bij de loonindexeringsmechanismen. De huidige regering staat meer open voor de sociale partners dan voorheen, maar nieuwe verkiezingen in 2024 zouden opnieuw een meer economisch rechtse regering kunnen opleveren.

Hoewel zowel de Nationale Arbeidsraad als de paritaire comités nog steeds onderhandelen en nog steeds akkoorden vinden, zijn beide partijen gefrustreerd door het huidige klimaat, zeker binnen de Groep van 10, het meest zichtbare onderhandelingsorgaan. Dit werd duidelijk verwoord door de voormalige voorzitter Bart De Smet in zijn afscheidsinterview:

Er wordt wel eens gesproken over het Belgische compromis, maar zelfs dat lukt maar moeizaam. We gunnen onszelf niet langer de tijd, de discretie en de sereniteit om tot een akkoord te komen. (Haeck & Dheedene, 2023, par. 9)

In de huidige gespannen context van interprofessionele relaties is het belangrijk om op te merken dat dit geen accurate weergave is van de bereidheid van sociale partners om te onderhandelen en overeenkomsten te sluiten. Dit gevoel wordt herhaald door de geïnterviewden en de sociale partners in de media, die benadrukken dat ze er de voorkeur aan geven om zelfstandig tot overeenkomsten te komen. Ze uiten hun bezorgdheid dat als er geen overeenkomsten worden bereikt, de overheid zal ingrijpen, wat mogelijk zal leiden tot uitkomsten die minder gunstig zijn voor alle betrokken partijen. Die bereidheid werd duidelijk naar voren gebracht door de nieuwe voorzitter van de Groep van 10, René Branders, in zijn eerste interview in zijn nieuwe functie:

Vakbonden en werkgevers hebben elkaar nodig. Uiteindelijk kan een economie niet bestaan zonder bedrijven en bedrijven kunnen niet bestaan zonder de mensen die er werken. Onze verschillen moeten overbrugbaar zijn. [...] Sommigen aan tafel ken ik al goed en sommigen wat minder. Degenen die ik al gesproken heb, vind ik buitengewoon intelligent. Maar iedereen staat onder stress. We moeten dat tot rust kunnen brengen zodat we de emotie van de dag een beetje achter ons kunnen laten en naar de langere termijn kunnen kijken. Daar is een dialoog in sereniteit voor nodig, maar ook vertrouwen en vertrouwelijkheid. (Haeck, 2023)

Een uitweg vinden uit de context van polarisatie is geen eenvoudige taak en hoewel beleidsmakers en academici wereldwijd actief op zoek zijn naar een uitweg, is er niet één “wondermiddel”. Maar alleen al de bereidheid om verschillen te overbruggen en weer samen te komen is een positief uitgangspunt. Deze bereidheid tot dialoog en samenwerking legt de basis voor mogelijke vooruitgang in het oplossen van polarisatie en het bevorderen van meer begrip en collectieve onderhandelingen.

Bulgarije

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

1. Collectieve onderhandelingen in Bulgarije

Na de ineenstorting van het socialistische regime in Bulgarije eind 1989 begon een proces van transformatie van de arbeidsverhoudingen. Vakbonden begonnen niet alleen te onderhandelen met werkgevers in staatsbedrijven, maar ook om oude structuren te herstellen of nieuwe structuren te vormen in de particuliere sector, vooral nadat de privatisering was begonnen. In het begin van de jaren 1990 deden de vakbonden inspanningen om collectieve onderhandelingen op verschillende niveaus en in bedrijven en sectoren met verschillende eigendomsvormen opnieuw op te zetten. Tussen 1990 en 1998 lag de reikwijdte van collectieve onderhandelingen tussen de 60-70% van de beroepsbevolking, gezien het bestaan van sectorale cao's voor de meeste economische activiteiten. Sinds 2000 is het aantal werknemers en bedrijven dat onder cao's valt afgenomen. Dat is een groot probleem dat samen met de erosie van sectorale/branche-cao's toeneemt. Deze ontwikkelingen zijn zeer zichtbaar in de industrie (er wordt sinds 2004 niet meer sectoraal onderhandeld in de chemische en farmaceutische industrie, en later ook in de meeste sectoren van de voedingsindustrie, waar de afgelopen 10 jaar ook niet meer is onderhandeld).

De vakbondsdichtheid is laag in een aantal sectoren waar er sectorale/branche-cao's zijn, en in een aantal ondernemingen zijn er geen vakbonden die naleving van de sectorale overeenkomsten eisen (bv. bouw, landbouw, papier, handel, toerisme). Na de crisis van 2008-2009 daalde het aantal gedekte werknemers tot minder dan 30% van de beroepsbevolking. Sindsdien heeft deze trend zich doorgezet en volgens de laatste NSI-gegevens valt ongeveer 28% van de werknemers onder een collectieve overeenkomst. In 2020-2021 zijn er 23 geregistreerde sectorale cao's (sector en bedrijfstak). Het aantal geldende cao's in ondernemingen is 1522 voor 2021 en 1424 voor 2022 (NIPA-gegevens).

Als gevolg van het beperkte aantal sectorale collectieve arbeidsovereenkomsten en het feit dat er geen gebruik wordt gemaakt van het uitbreidingsmechanisme, is de dekkinggraad van collectieve loononderhandelingen kritiek laag - 23,6% op sectoraal niveau en 15,6% op bedrijfsniveau. De aangenomen richtlijn inzake passende minimumlonen in de Europese Unie biedt hoop op een opleving van de cao-onderhandelingen en een hogere dekkinggraad van werknemers met een cao.

2. Machtsmiddelen van Bulgaarse vakbonden

2.1. Structurele kracht

De twee belangrijkste vakbondsfederaties proberen zich even ver te houden van alle politieke partijen en bewegingen en waar nodig met hen samen te werken om de belangen van de werknemers te vertegenwoordigen. Beide vakcentrales verbieden in hun statuten dat personen met een leidinggevende functie bij een vakbond een leidinggevende functie bij een politieke partij of beweging bekleden en parlementslid, minister, burgemeester, enz. zijn.

In de afgelopen periode van meer dan 33 jaar hebben vakbonden deelgenomen aan, of in ieder geval ideeën en voorstellen aangedragen voor, een breed scala aan sociale en economische beleidsmaatregelen die rechtstreeks verband houden met de belangen van werknemers. Over het algemeen hebben vakbonden geprobeerd om hun beleid door te

drukken in het parlement, de uitvoerende macht en de lokale overheid, waarbij ze verschillende vormen van bijeenkomsten met vertegenwoordigers van de staat hebben georganiseerd. Op regionaal en gemeentelijk niveau maken vakbonden ook gebruik van vormen van sociale dialoog met vertegenwoordigers van de lokale overheid en van de mogelijkheid om gemeenteraadsleden te kiezen, zelfstandig of als deelnemer aan de burgerquota van partijlijsten, om invloed uit te oefenen op het beleid van lokale overheidsorganen.

2.2. Organisatorische kracht

Aan het begin van de jaren 1990 was de vakbondsdichtheid nog vrij hoog (meer dan 80% van de werknemers), waarna deze begon te dalen en zich na 2020 stabiliseerde op 15%. Dankzij het beleid dat is geïmplementeerd om leden aan te trekken en te behouden, is de daling van het aantal leden gestopt. Wat betreft de concentratie van het vakbondslidmaatschap kan volgens de gegevens van de CITUB worden geconcludeerd dat deze wordt gedomineerd door de publieke sector ten koste van de industrie en de dienstensector.

De motivatie voor vakbondslidmaatschap zijn voornamelijk de resultaten die vakbonden boeken op het gebied van wetgeving door het initiatief te nemen tot het aannemen van wetten, wijzigingen en aanvullingen daarop die gericht zijn op het beschermen van de rechten en belangen van werknemers.

Jaarlijkse vakbondsacties, informatiecampagnes, fora en collectieve vergaderingen op alle niveaus zijn ook effectieve instrumenten om vakbondslidmaatschap te motiveren. Naast hun inspanningen om hun ledenbestand op peil te houden, doen vakbonden voortdurend hun best om nieuwe leden aan te trekken en hun activiteiten onder brede lagen van de bevolking te promoten door middel van campagnes op verschillende gebieden (bijv. onderwijs, informatie en raadpleging, veilige arbeidsomstandigheden). Andere voorbeelden van toenemende motivatie voor vakbondslidmaatschap zijn bijvoorbeeld financiële steun voor vakbondsleden (via onderlinge fondsen); de organisatie van liefdadigheidscampagnes en sportwedstrijden voor werknemers. Vakbonden geven ook juridisch advies aan vakbondsleden; advies en training om de arbeidsomstandigheden te verbeteren; open recepties voor burgers, enz.

2.3. Institutionele macht

Om vakbonden te kunnen erkennen, moet worden voldaan aan bepaalde criteria die in de wet zijn vastgelegd (artikel 34, lid 1 tot en met 4 van de Arbeidswet). De grondwet van Bulgarije regelt het recht van vereniging van werknemers en respectievelijk werkgevers. Zij mogen organisaties oprichten om hun gemeenschappelijke belangen uit te drukken, te verdedigen en te beschermen. Het grondwettelijke recht van vereniging wordt voornamelijk geregeld in het Arbeidswetboek. Verschillende aparte hoofdstukken van de LC regelen de specifieke rechten en rol van deze verenigingen. De rechten van vakbonden zijn vastgelegd in de Arbeidswet, waarvan de belangrijkste zijn: 1) Deelname aan de voorbereiding van de interne handelingen van de onderneming (art. 37 LC); 2) Deelname aan de discussie over arbeids- en sociale zekerheidsaangelegenheden (art. 42 LC); 3) Vertegenwoordiging voor de rechtbank (art. 45 LC). Naast deze algemene rechten hebben vakbonden rechten wanneer ze deelnemen aan collectieve onderhandelingen en cao's afsluiten.

Tripartiete samenwerking wordt erkend en is vastgelegd in het wettelijke kader van Bulgarije. Volgens de arbeidswet (artikel 3) moet de overheid in samenwerking en overleg met de vertegenwoordigende organisaties van werknemers en werkgevers de arbeidsverhoudingen en de daarmee rechtstreeks verband houdende arbeidsverhoudingen, de socialezekerheidsverhoudingen en de levensstandaard regelen. Om dit proces effectief te laten verlopen, kunnen er overeenkomsten worden gesloten tussen de vertegenwoordigende organisaties van werknemers en werkgevers over de goedkeuring van regelgeving over de kwesties die door

de partners worden behandeld.

De Nationale Raad voor Tripartiete Samenwerking (NCTC) is een orgaan voor overleg en samenwerking op nationaal niveau over arbeid en direct gerelateerde arbeidsverhoudingen, socialezekerheidsverhoudingen en levensstandaardkwesties. Vakbonden zijn vertegenwoordigd in verschillende werkgroepen en commissies binnen de NCTC en met de verschillende ministeries.

De tripartiete samenwerking is ook geregeld in een aantal speciale wetten - wetboek van sociale zekerheid, wet ter bevordering van de werkgelegenheid, wet op de gezondheid en veiligheid op het werk, wet op de ziekteverzekering, enz. De organen voor tripartiete samenwerking zijn: de Nationale Raad voor Tripartiete Samenwerking, industriële, sectorale, regionale en gemeentelijke raden voor tripartiete samenwerking. De goedgekeurde wet inzake de Economische en Sociale Raad vult de sociale dialoog aan door middel van een dialoog met het maatschappelijk middenveld.

De beslechting van collectieve arbeidsgeschillen wordt geregeld in de wet op de collectieve beslechting van arbeidsgeschillen (Collective Labour Disputes Settlement Act - CLDSA). Er zijn twee soorten beslechting: vrijwillige beslechting van collectieve arbeidsgeschillen (door directe onderhandelingen tussen de partijen, bemiddeling, vrijwillige arbeidsarbitrage) en beslechting door middel van dwang en druk (staking of verschillende vormen van protest). Staking is een recht van de werknemers, geregeld in artikel 50 van de grondwet. Staking is een instrument van vakbonden om de rechten en belangen van werknemers te beschermen. Het is een prioriteit voor de CITUB om het grondwettelijke stakingsrecht (Artikel 50 van de Grondwet) te bevestigen en te garanderen. In dit verband omvat het programma van de CITUB voor de ambtstermijn 2022-2027 gerichte actie om de huidige wet op de collectieve beslechting van arbeidsgeschillen in te trekken en een nieuwe wet aan te nemen over de uitoefening van het grondwettelijke stakingsrecht (in overeenstemming met artikel 50 van de grondwet en internationale normen). Naast gerichte nationale acties vertrouwt de vakbeweging in Bulgarije op internationale steun om het stakingsrecht te verdedigen, maar steunt zij ook uit solidariteit de inspanningen van andere vakbonden om dit recht af te dwingen. Op lokaal en sectoraal niveau wordt periodiek opgeroepen tot stakingsacties omdat bepaalde afspraken in de cao's niet worden uitgevoerd of omdat regelgeving niet wordt geïmplementeerd.

De activiteiten van de Bulgaarse vakbeweging worden ook overgebracht naar het internationale niveau, en naast het lidmaatschap van vakbondsstructuren zoals het Europees Verbond van Vakverenigingen (EVV) en het Internationaal Verbond van Vakverenigingen (ITUC), nemen vakbonden sinds 2007 ook met succes deel aan het Europees Economisch en Sociaal Comité (EESC). Vakbondsvertegenwoordigers zitten in de bestuurs- of toezichtsorganen van verschillende agentschappen van de Europese Unie, maar ook in het bestuursorgaan van de Internationale Arbeidsorganisatie.

2.4. Maatschappelijke macht

De twee vakcentrales in Bulgarije staan even ver af van de politieke partijen en bewegingen in het land. Hun statuten verbieden personen in leidinggevende posities in vakbondsstructuren om posities te bekleden in de leiding van politieke partijen of bewegingen, en ook om parlamentsleden, ministers, burgemeesters en andere politieke figuren te zijn. Vakbonden promoten hun beleid en ideeën over sociale en economische kwesties die de belangen van werknemers aangaan via het parlement, de uitvoerende macht en de lokale overheid. Een ander aspect van de politiek-economische context is de relatie van vakbonden met werkgeversorganisaties. Vakbonden nemen actief deel aan bilaterale bijeenkomsten, fora en projecten van nationaal representatieve werkgeversorganisaties, maar ook van sectorale werkgeversorganisaties.

In de loop der jaren hebben de vakbonden in Bulgarije talrijke banden opgebouwd met verschillende maatschappelijke organisaties (waaronder wetenschappelijke organisaties en ngo's) in verband met hun beleid voor de vormgeving van het arbeidsklimaat. Een groot deel van de organisaties die samenwerken met vakbonden hebben vertegenwoordigers in de Economische en Sociale Raad (SER) van Bulgarije. De SER is een geïnstitutionaliseerd platform waarbinnen vakbonden actief kunnen communiceren met het Bulgaarse maatschappelijk middenveld en potentiële nieuwe partnerschappen kunnen aangaan.

In de loop der jaren zijn er ook interacties geweest van vakbonden met burgerinitiatieven en lopende mobilisaties, die meer tot uiting komen in de vorm van dialoog dan in actieve betrokkenheid bij hun georganiseerde acties. De CITUB en tot op zekere hoogte Podkrepa zijn zelden betrokken bij sociale bewegingen en protesten, en alleen wanneer ze arbeids- en sociale rechten en belangen uitdragen en verdedigen, zonder het proces te politiseren en een machtswisseling na te streven.

3. Protestacties van vakbonden in de afgelopen periode

3.1. Trends van protestmanifestaties

De periode in kwestie (2021-2022) wordt gekenmerkt door parlementaire en politieke instabiliteit, stijgende inflatie, zwakke inkomensgroei en dus een verlies aan koopkracht van de lonen. Deze context heeft de vakbonden aangezet tot protestacties in het hele land. Het verhogen van de inkomens is een van de belangrijkste eisen van de protesten.

Vakbonden zijn verantwoordelijk voor meer dan twee derde van de uitgevoerde arbeidersprotesten. De overige 1/3 van de protesten zijn meestal spontane en lokale acties in plaats van geplande acties van brancheorganisaties en verenigingen.

De vakbondsprotesten die in 2021-2022 zijn geanalyseerd, richten zich voornamelijk op problemen in een specifieke sector. Dienovereenkomstig worden eisen voor sectorspecifieke regelgeving het vaakst nagestreefd en, in veel mindere mate, kwesties van nationale aard. De belangrijkste 'geadresseerden' van protestmobilisaties zijn nationale instellingen (verschillende ministeries en hun ondergeschikte agentschappen) en in veel mindere mate lokale overheden (regionaal/gemeentelijk niveau). De meeste protesten zijn geconcentreerd in 2022 (in totaal 80% van de gerapporteerde vakbondsprotesten). De redenen hiervoor zijn zowel het gebrek aan beslissingen over protesteisen in 2021 als het verslechterende economische en politieke klimaat in het land.

Vakbondsprotesten vinden vooral plaats wanneer een groot aantal deelnemers gemobiliseerd wordt (tussen de 100 en 1000 mensen) en escaleren in veel mindere mate tot grootschalige protesten van meerdere duizenden.

3.2. Leidende organisaties, doelstellingen, thema's, actievormen, coalities

Vakbondsprotesten worden uitsluitend georganiseerd door de nationaal representatieve werknemersorganisaties (de CITUB en het Podkrepa) en de daarbij aangesloten federaties/vakbonden (90% van de vakbondsprotesten wordt door hen georganiseerd). Niet-representatieve vakbondsorganisaties en hun leden hebben een veel zwakkere protestactiviteit.

Vanuit het oogpunt van de leidende organisaties wordt het vakbondsprotest het vaakst (of in 90% van de gevallen) geleid door de respectieve branche-/bedrijfsstructuur. De aanwezigheid van nationale confederaties op de 'protestkaart' is aanzienlijk zwakker (10% van de vakbondsprotesten).

Sectoraal gezien zijn de meeste protesten die van bouwvakkers (27% van alle vakbondsprotesten), werknemers van het ministerie van Binnenlandse Zaken en het ministerie van

Justitie (25%) en gezondheidswerkers (12%). De overige sectoren/industrieën laten minder protestactiviteit zien, niet meer dan 3-4 protestgevallen in de tweejarige periode die in dit project wordt gevolgd.

Vakbondsprotesten maken vaker (in 56% van de gevallen) deel uit van een campagne, d.w.z. dat ze continu zijn qua actie en reikwijdte. Wat de vorm van het evenement betreft, gebruiken vakbonden meestal de volgende twee vormen: symbolische acties (in 17% van de vakbondsprotesten) en demonstraties en marsen op openbare plaatsen (in 71% van de gevallen). De protesten verlopen dan ook uitsluitend vreedzaam, zonder geweld van zowel de demonstranten als de politie.

Het is interessant om op te merken dat er geen gerapporteerde aanwezigheid is van vakbonden als deelnemers aan buitenlandse protestmanifestaties; d.w.z. vakbonden organiseren uitsluitend hun eigen protesten en/of nemen deel aan protestactiviteiten met een specifieke partner in plaats van buitenlandse protesten te ondersteunen.

3.3. Belangrijkste protestcampagnes

De belangrijkste protestcampagnes van de vakbonden, waaraan honderdduizenden leden deelnamen, zijn:

- a) de lange nationale campagne van de zomer van 2021 (13.08.) tot de zomer van 2022 (27.07.) van de arbeiders van Motorways - Black Sea AD (Avtomagistrali Cherno More);
- b) het protest van 2022 mei van de werknemers in het openbaar vervoer in Sofia, dat gelijktijdig plaatsvond met vervoerders uit de transport- en taxibranche;
- c) het protest van verschillende vakbonden in het systeem van het ministerie van Binnenlandse Zaken vanaf begin 2022.

De protestacties van de werknemers van Motorways - Black Sea AD begonnen op 13 augustus 2021, vanwege onbetaalde fondsen van de staat aan het bedrijf voor de reparatie van de Trakia Highway. Het protest werd gezamenlijk georganiseerd door de Federatie van Onafhankelijke Bouwvakbonden bij CITUB, de vakbond voor Wegwerkzaamheden bij CITUB en de vakbondsorganisatie van Motorways - Black Sea. Na maanden van druk werd een klein deel van het verschuldigde geld (BGN 9 miljoen) betaald. In de periode december 2021 - april 2022 vonden in het hele land nieuwe protestgolven plaats. Werknemers protesteerden opnieuw in juli 2022 en eisten betaling van de resterende BGN 14 miljoen. Het protest sloot zich aan bij dat van andere bedrijven in de wegenbouwsector die ook onbetaalde middelen van de staat opeisten. Als gevolg van de systematische en consistente protestacties nam het parlement een besluit aan dat de gefaseerde betaling van de uitstaande middelen garandeerde.

Het protest van werknemers in het openbaar vervoer in Sofia van 20 mei 2022 liep parallel met dat van vervoerders en taxichauffeurs. Het protest onderscheidde zich echter duidelijk van de anderen door de menigte niet te laten samensmelten. Ook in de mediaruimte werd afstand gehouden om de eisen van de vakbonden te onderscheiden van die van de protesterende werkgeversorganisaties. Leden van de Unie van Transportvakbonden in Bulgarije bij CITUB en de Federatie van Transportwerknemers bij Podkrepa sloten zich aan bij het protest. De vakbonden eisten een aanpassing van de staatsbegroting wat betreft de uitgaven voor transport. Als gevolg van de grootschalige gezamenlijke protestactie nam het parlement post-wetgevingswijzigingen aan die een deel van de benodigde middelen waarborgden.

Vakbonden in het systeem van het Ministerie van Binnenlandse Zaken (MOI) organiseerden een reeks protesten die begin 2022 van start gingen. De reden voor de ontevredenheid was het ontbreken van een beleid om de lonen te verhogen in de context van de almaar stijgende inflatie. Er werd geprotesteerd door de nationale bond van brandweerlieden en red-

dingswerkers “Firefighter” (19.02.2022) en de vakbondsfederatie van werknemers van het ministerie van Binnenlandse Zaken (20.02.2022). De eisen waren een loonsverhoging en de goedkeuring van een nieuwe visie op het functioneren van het ministerie van Binnenlandse Zaken met het oog op de toenemende verantwoordelijkheden van de werknemers (waaronder de controle van de migrantengolf aan de grens). Na de twee protesten nam de premier van Bulgarije de verantwoordelijkheid op zich voor de uitvoering van uitgebreide hervormingen bij het ministerie van Binnenlandse Zaken om te zorgen voor een gerichte toewijzing van middelen aan effectieve eenheden en dus voor salarisverhogingen. Het hervormingsproces sleepte zich echter voort en het gebrek aan oplossingen leidde tot nieuwe protesten in 2022 en 2023. Toch werd na twee jaar van opeenvolgende protesten een loonsverhoging voor de MOI-medewerkers bereikt.

3.4. Succes van collectieve/industriële actie van de vakbond

Collectieve acties van vakbonden leiden tot betere arbeidsomstandigheden in een aantal sectoren in het land. De drie geanalyseerde protestmobilisaties slaagden in hun eisen door gebruik te maken van alle wettelijk toegestane methoden om invloed uit te oefenen op staatsinstellingen, zonder geweld of wanordelijkheden uit te lokken. Een belangrijk middel om eisen door te drukken en te bereiken is protest in zijn verschillende varianten (meestal in de vorm van marsen, blokkades en symbolische acties). Langdurige campagnes die niet alleen de hoofdstad maar ook een aantal andere steden en wegverbindingen bestrijken, oefenden de nodige druk uit op de autoriteiten om de eisen in te willigen. Tegelijkertijd zijn de protestcampagnes van de nationaal representatieve vakbonden en hun filialen goed vertegenwoordigd in de mediaruimte om publieke steun en solidariteit te genereren voor bepaalde branches en industrieën. Bovendien is de naam van vakbonden herkenbaar als verdedigers van de rechten en belangen van arbeiders. Deze lijn van vakbondsbevestiging als de vertrouwde beschermer van de werkenden wordt ondersteund door een positie van politieke neutraliteit. Door afstand te nemen van de partijen presenteren vakbonden ‘arbeid’ als een waarde en als hun belangrijkste prioriteit, die niet gebonden is aan enige politieke doctrine.

4. Kwalitatieve bevindingen

4.1. Belangrijke kwesties en uitdagingen bij collectieve onderhandelingen

De collectieve arbeidsovereenkomst is een belangrijk instrument om de parameters te regelen, die niet alleen belangrijk zijn voor de werkgever maar ook voor de werknemers.

Voor vakbondsvertegenwoordigers zijn de belangrijkste problemen en uitdagingen in het collectieve onderhandelingsproces op industrie-/brancheniveau de beperkte tenuitvoerlegging van sectorale cao's, ook in veel bedrijven waar een vakbond is. In de afgelopen jaren is slechts een van de sectorale cao's duurzaam uitgebreid, namelijk die in de brouwerijsector. De beperkte reikwijdte van sectorale onderhandelingen wordt ook beïnvloed door het onvermogen om de verschillende werkgeversbelangen op elkaar af te stemmen, en door het feit dat de sectorale reikwijdte van sommige vakbondsstructuren niet overeenkomt met die van de werkgevers. In het proces van collectieve onderhandelingen op bedrijfsniveau zijn de problematische gebieden voor de vakbonden de opwaardering van sectorale cao's (inclusief met betrekking tot de lonen) en moeilijkheden bij het verkrijgen van informatie voor de onderhandelingen.

De belangrijkste redenen voor het ontbreken van een collectieve overeenkomst zijn volgens de vakbonden het gebrek aan capaciteit en/of ervaring van de werkgeversorganisaties om te onderhandelen of een categorische weigering om dit te doen, evenals de terughoudendheid van werkgevers om zich aan te sluiten bij een werkgeversorganisatie. De sociale dia-

loog vindt op bedrijfstakniveau plaats door middel van gemeenschappelijke kaderstandpunten, bilaterale overeenkomsten en Memoranda over kwesties van gezamenlijk optreden over bepaalde onderwerpen.

Vanuit het oogpunt van brancheorganisaties is er een breed scala aan problemen en uitdagingen voor collectieve onderhandelingen. Het gebrek aan cao's is grotendeels te wijten aan het ontbreken van een wet op brancheorganisaties, van criteria voor de representativiteit van organisaties en van mogelijkheden om een sectorale cao rechtstreeks uit te breiden. Werkgevers tonen zich over het algemeen bereid om een dialoog aan te gaan en collectieve overeenkomsten te sluiten, maar voor sommige sectoren zijn de bestaande procedurele obstakels en meningsverschillen over de inhoud van de ontwerpovereenkomsten onoverkomelijk (waaronder ernstige meningsverschillen met de standpunten van het onderhandelingssteam van de vakbonden over lonen en de regeling van bepaalde parameters van sociaal partnerschap).

4.2. Redenen van de sociale partners om deel te nemen aan collectieve onderhandelingen

Vertegenwoordigers op bedrijfstakniveau streven naar solidariteit, empathie, gelijkheid en tolerantie bij het aangaan van cao-onderhandelingen. Vertegenwoordigers op bedrijfsniveau daarentegen motiveren hun deelname door het verlangen naar zekerheid en voorspelbaarheid in de arbeidsverhoudingen voor beide partijen, en door het verlangen om afzonderlijke parameters die van belang zijn voor werknemers te verbeteren. Collectieve onderhandelingen zijn ook een instrument om het vakbondslidmaatschap te behouden; dat is zelfs een belangrijk motief om lid te worden.

Er is interactie tussen vakbonden op verschillende niveaus en de onderzochte werkgeversstructuren. Het doel van de contacten is om een sociale dialoog te voeren zonder een voorkeur voor een bepaalde vakbond of vakbonden te registreren, integendeel, de respondenten delen dat er gelijkwaardig contact is met de verschillende structuren van CITUB en Podkrepa.

4.3. Opvattingen over collectieve onderhandelingen van andere actoren

In de afgelopen periode van meer dan 33 jaar zijn nationaal representatieve vakbonden betrokken geweest bij het vormgeven van een breed scala aan sociaal en economisch beleid dat rechtstreeks verband houdt met de belangen van werknemers. Desondanks proberen de belangrijkste vakbondsfederaties zich even ver te houden van alle politieke partijen, bewegingen, enz. en met hen samen te werken wanneer dat nodig is om de belangen van werknemers te vertegenwoordigen.

Het oordeel van de vertegenwoordigers van overheidsinstellingen, politieke partijen en NGO's over het proces van sociale dialoog en collectieve onderhandelingen in Bulgarije is dat dit proces zich eerder in de goede richting ontwikkelt, hoewel er nog steeds veel gebieden zijn waar dringend verbeteringen nodig zijn. Het wordt als normaal beschouwd dat de sociale dialoog meer uitgesproken is in de publieke sector en dat collectieve overeenkomsten daarom gebruikelijker zijn, terwijl werknemers in de privésector minder vaak dit soort bescherming genieten. Aan de andere kant worden ambtenaren momenteel onderworpen aan beperkende praktijken omdat ze geen recht hebben op cao's.

Geïdentificeerde uitdagingen voor collectieve onderhandelingen zijn de aanstaande veranderingen in het regelgevend kader met betrekking tot de omzetting van de richtlijn inzake passende minimumlonen. Een andere uitdaging is de inefficiënte verspreiding van sectorale cao's.

4.4. Hoe collectieve overeenkomsten tot stand komen

Een bekende tekortkoming in de wetgeving is het schrappen van de mogelijkheid om met een groep werkgevers te onderhandelen, waardoor regionale en gemeentelijke onderhandelingen voor de bedrijfssectoren beperkt zijn, vooral voor kleine en micro-ondernemingen. Bovendien nemen ambtenaren niet deel aan collectieve onderhandelingen en moeten vakbonden voor hen onderhandelen over overeenkomsten. Het concept dat is vastgelegd en het normatieve kader is dat onderhandelingen op een hoger industrie-, branche- en mogelijk gemeentelijk niveau normen moeten vaststellen die op bedrijfsniveau als minimum worden geaccepteerd. Dat concept is de afgelopen 10-15 jaar in de praktijk helaas gebarsten, vooral in grote ondernemingen en divisies van multinationals, waar de branchenormen in sommige gevallen aanzienlijk worden overschreden, en in andere gevallen helemaal worden genegeerd. Ook de erosie van sectorale/branche collectieve onderhandelingen is zichtbaar in de industrie - bijvoorbeeld in de chemische en farmaceutische industrie (waar er sinds 2004 geen sectorale onderhandelingen meer zijn), en later in de meeste takken van de voedingsindustrie (waar ze de afgelopen 5-10 jaar ook afwezig zijn geweest). Tegelijkertijd zijn er in een aantal sectoren bedrijfstak- of branchespecifieke cao's, maar de vakbondsdichtheid is over het algemeen laag en in een aantal bedrijven zijn er vrijwel geen vakbonden die naleving van de sectorale overeenkomsten kunnen eisen (bijv. bouw, landbouw, papier, handel, toerisme).

5. Samenvatting

5.1. Negatieve en positieve factoren voor collectieve onderhandelingen en succesvolle mechanismen om deze te verbeteren

De dekking van de cao's varieerde in de loop der jaren, met een dekking van 60-70% tot 2000, terwijl na de crisis van 2008-2009 de dekking van de cao's stabiliseerde en op 30% bleef, wat de succesvolle inspanningen van de vakbonden aantoont om hun bestaande leden te behouden, maar ook om nieuwe vakbonden op te richten. Het recht van vereniging is geregeld in de wetgeving van het land, die de basis legt voor de ontwikkeling van de sociale dialoog. Het wettelijke kader heeft echter zijn aanvankelijke stimulerende werking verloren en in de loop der jaren hebben vakbonden gezocht naar nieuwe normatieve oplossingen voor het functioneren van de dialoog. In deze context wordt verwacht dat de richtlijn inzake toereikende minimumlonen, in het deel dat betrekking heeft op collectieve onderhandelingen, een nieuwe impuls zal geven aan onderhandelingen en de werkingssfeer van een collectieve overeenkomst zal uitbreiden. De vakbonden bereiden daarom een pakket wetswijzigingen voor om het recht op vereniging en onderhandelingen te beschermen, dat veel van de eisen van de vakbonden weerspiegelt die in de loop der jaren openbaar zijn gemaakt, maar ook nieuwe introduceert.

De twee belangrijkste vakcentrales distantieën zich van invloeden van politieke partijen en nemen standpunten in die de belangen van werknemers verdedigen, ongeacht welke partij aan de macht is of in de oppositie zit. De vakbonden distantieën zich echter niet van het politieke leven in het land en onderhouden gelijkwaardige betrekkingen met alle belangrijke politieke krachten. In de loop der jaren hebben vakbonden ook banden opgebouwd met verschillende maatschappelijke organisaties over kwesties die de rechten van werkende Bulgaren beschermen.

5.2. Succesvolle mechanismen om collectieve onderhandelingen te verbeteren

Een van de succesvolle mechanismen om de collectieve eisen van vakbonden te verwezenlijken is de organisatie van grootschalige protestmobilisaties. Protesten vallen uitsluitend binnen het kader van wettelijk toegestane acties en de organisatie ervan is gebaseerd op

gekwalficeerde vakbondsexperts en onderhandelingsteams. Het 'repertoire' van het vakbondsprotest gaat uitsluitend over problemen en eisen van arbeiders. Dat repertoire komt tot uiting in de vorm van slogans onder protesterende leden, maar ook in de vorm van officiële verklaringen/verzoeken aan de autoriteiten. Door langdurige acties en media-aandacht wordt de druk bereikt die wordt uitgeoefend om de eisen in te willigen.

Een ander mechanisme om collectieve onderhandelingen te verbeteren is de implementatie van gericht beleid om het vakbondslidmaatschap te laten groeien en een kritische massa op te bouwen in specifieke sectoren. Op deze manier is het mogelijk om zowel sterke invloed uit te oefenen op het onderhandelingsproces met de werkgeversvertegenwoordigers als bredere druk uit te oefenen door deelname aan wetswijzigingen. De twee nationaal representatieve vakbonden zijn de initiatiefnemers van de goedkeuring van wetten, wijzigingen en aanvullingen daarop die gericht zijn op de bescherming van de rechten en belangen van loonarbeiders. Zij namen het initiatief tot de wijzigingen van de Arbeidswet met betrekking tot de bepaling van het mechanisme van het MW-tarief (weergegeven in de Arbeidswet, artikel 244). Onder druk van de vakbonden keurde de Nationale Assemblee op 28 juni 2023 ook amendementen op het Wetboek van Strafrecht goed, die handelingen tegen het recht van vereniging van werknemers strafbaar stellen.

Daarnaast is de organisatie van gezamenlijke nationale vakbondsacties ook van invloed op het succesvolle verloop van onderhandelingen. De CITUB en Podkrepa hebben in de loop der jaren een aantal gezamenlijke vakbondsacties, informatiecampagnes, fora en collectieve bijeenkomsten op alle niveaus gevoerd, waaronder nationale protestbijeenkomsten.

Een ander belangrijk element bij het verbeteren van collectieve onderhandelingen is het voeren van nationale informatie- en overlegcampagnes over arbeidsrechten. Door middel van georganiseerde bijeenkomsten in het hele land (ook met niet-vakbondsleden) wordt de ontwikkeling van burgerzin en aanpassing aan de arbeidsmarkt ondersteund.

Last but not least is staking een belangrijk instrument om de rechten en belangen van werknemers te beschermen.

Een prioriteit voor de vakbonden is het bevestigen en garanderen van het grondwettelijke stakingsrecht (artikel 50 van de grondwet). In dit verband gaat de strijd van de vakbonden voor de intrekking van de huidige wet op de collectieve beslechting van arbeidsgeschillen en de goedkeuring van een nieuwe wet door.

Griekenland

Christina Korkontzelou en Dimitra Kofti

1. Collectieve onderhandelingen in Griekenland

De dekking van collectieve onderhandelingen in Griekenland is de afgelopen tien jaar sterk afgenomen. Voor de jaren negentig behield het systeem van collectieve onderhandelingen een algemeen gecentraliseerd karakter, dat plaatsvond op nationaal en beroepsniveau, met een zeer hoge dekking (Zisimopoulos 2019:91). De eerste poging tot gedeeltelijke decentralisatie vond plaats in de jaren negentig, toen het Griekse kapitaal streefde naar de toetreding van Griekenland tot de EU en de Griekse economie een neoliberal proces begon te ondergaan (Zisimopoulos 2019, 92). De wet 1876/1990 (wet op de vrije collectieve onderhandelingen) legde de basis voor collectieve onderhandelingen op zowel sectoraal als ondernemingsniveau.

Het door de EU en het IMF opgelegde Memorandabeleid van 2010-2018 bracht structurele veranderingen in het systeem van collectieve onderhandelingen met zich mee in de richting van een verdere decentralisatie. Dit proces leidde in de jaren 2011-2017 tot een afname van de cao's die op sectoraal en beroepsniveau werden afgesloten en tegelijkertijd tot een toename van het aantal cao's dat op ondernemingsniveau werd afgesloten door vakbonden van ondernemingen of "verenigingen van personen" (ενώσεις προσώπων) in de onderneming; van 2011 tot 2019 nam het aantal individuele arbeidsovereenkomsten toe (Zisimopoulos 2019, 97-98), wat duidt op een trend naar verdere individualisering van arbeidsvoorwaarden naarmate de onderhandelingen op ondernemingsniveau werden versterkt en de collectieve onderhandelingen op sectoraal niveau afnamen. Dit droeg bij aan bredere loonsverlagingen en verslechterende arbeidsomstandigheden (Katsampouras en Koukiadaki 2019, 279).

De hervorming van het systeem van collectieve onderhandelingen tijdens de Memoranda liep parallel met de algemene terugtrekking van de vakbeweging en de afname van het vertrouwen van de werknemers in de belangrijkste vakbonden (Bithymitris 2021, Bithymitris en Kotsonopoulos 2018, 116). Deze factoren, samen met de sterke stijging van de werkloosheid als gevolg van het bezuinigingsbeleid en de algemene toename van zwartwerk en/of flexibele arbeidsvormen, leidden vervolgens tot een daling van het percentage werknemers dat onder een geldige collectieve arbeidsovereenkomst viel (Kapsalis 2021), met een dieptepunt van bijna 15% in 2014 (INE-GSEE 2023).

Na het officiële verstrijken van de Memoranda deed de SYRIZA-ANEL-regering in 2018 een poging om het kader voor collectieve onderhandelingen van voor de crisis te herstellen. Volgens de ILO steeg de dekkingsgraad voor collectieve onderhandelingen in 2018 tot 25,8%. Toch hing de uitbreiding van de cao's sterk af van de werkgevers en hun dominante rol in het onderhandelingsproces (Zisimopoulos 2019, 100). Ondanks de gedeeltelijke inspanningen van de regering, werden de negatieve omstandigheden voor collectieve regulering van arbeidsvoorwaarden niet voldoende omgebogen (Kapsalis 2021). In 2019 voerde de regering van de Nieuwe Democratie verdere wettelijke wijzigingen door in het systeem van collectieve onderhandelingen, waarbij het Memoranda-kader gedeeltelijk opnieuw werd ingevoerd (Zisimopoulos 2019, 100-101). Volgens een recent rapport van het INE-GSEE Instituut (2023) waren er in 2022 38 geldige sectorale en beroeps-cao's. Deze hadden betrekking op ongeveer 735.000 werknemers, of 29% van de beroepsbevolking. Slechts 5 van deze cao's zijn echter wettelijk verplicht gesteld voor alle werknemers in de sector/beroep. Alle andere zijn alleen geldig voor de leden van de ondertekenende werknemers- en werkgeversorganisa-

ties; zelfs deze parameter kan niet volledig kruiselings worden geverifieerd, aangezien het voor veel bedrijven een gebruikelijke praktijk is om zich niet aan te sluiten bij werkgeversorganisaties om de toepassing van cao-voorwaarden te vermijden (INE-GSEE 2023, 124).

In het algemeen lijken de Memoranda en de post-Moranda met betrekking tot de arbeidsverhoudingen in Griekenland te hebben bijgedragen aan het terugtrekken van het proces van collectieve onderhandelingen, met name op sectoraal en beroepsniveau. Bij gebrek aan sterke sectorale en beroepsonderhandelingen valt een groot aantal werknemers alleen onder het minimumloon, dat wordt vastgesteld bij besluit van de minister van Arbeid.

2. Machtsmiddelen van Griekse vakbonden

2.1. Structurele kracht

Sinds het einde van de jaren 1980 hebben neoliberalisering en EU-integratie geleid tot de uitbreiding van nieuwe productiesectoren, met name in de tertiaire diensteneconomie. Deze verandering verminderde de structurele macht van officiële vakbonden, aangezien veel van hen in de voorgaande decennia aanzienlijke invloed hadden in de industriële sector en in overheids- en staatsbedrijven (Vogiatzoglou 2018a, 122; Bithymitris en Kotsonopoulos 2018, 110-111). In de particuliere sector, waar flexibele en onzekere arbeidsregelingen geleidelijk steeds gebruikelijker werden, bleef de vakbondsvorming laag, wat resulteerde in een aanzienlijke kloof in vakbondsdichtheid tussen de publieke en particuliere sector die tot op de dag van vandaag bestaat (Vogiatzoglou 2018a, 121-123).

Het Memorandabeleid dat in 2011 werd ingevoerd, duidde op een deregulering van de arbeidsmarkt, wat leidde tot massale ontslagen, onzekere en flexibele arbeidsregelingen en een stijging van de werkloosheid (Kouzis 2016). Deze structurele transformatie, samen met veranderingen in het systeem van collectieve onderhandelingen, tastte op lange termijn het vermogen van vakbonden aan om werknemers te organiseren en te mobiliseren. Veel werkgeversorganisaties gingen in deze periode ook ter ziele of onthielden zich van collectieve onderhandelingen.

Ook de Covid-19 pandemie had grote gevolgen voor de arbeidsverhoudingen en beperkte vervolgens de actieradius van de Griekse vakbonden. Het lockdownbeleid trof kleinschalige ondernemingen, waardoor de werkloosheid toenam en de economie in 2020 met ongeveer 9% kromp (Liargkovas et al. 2022, 15). In tegenstelling tot andere Europese landen werd er in Griekenland tijdens de lockdown niet onderhandeld over de opschorting van arbeid-scontracten via de sociale dialoog, maar werd deze eenzijdig opgelegd door de regering, waardoor ondernemingen deze maatregelen konden doorvoeren zonder de werknemers van tevoren in te lichten. Dit liet ruimte voor wangedrag aan werkgeverszijde met betrekking tot de bescherming van overeengekomen arbeidsrechten, zoals dwang tot onveilig, zwart, flexibel/roulerend werk, zelfs in gevallen van telewerk (Kapsalis 2021).

2.2. Organisatorische macht

Het Griekse vakbondlandschap wordt gekenmerkt door een hiërarchische structuur met een grote mate van interne differentiatie. De officiële vakbondsdichtheid is sinds de financiële crisis aanzienlijk gedaald. Van ongeveer 37,60% in 1992 daalde het tot 23,54% in 2008, en vervolgens tot 21,52% in 2013 (Katsoridas 2021, 266). Volgens een recente studie van het Labor Institute of GSEE, geciteerd door Katsoridas (2021, 268-269), is de vakbondsdichtheid in de publieke sector die onder ADEDY valt, veel hoger dan in de private sector en in DEKO (bredere publieke sector, werknemers in de sector Water-Electriciteit-Post), die onder GSEE vallen. Wat betreft de economische en beroepsgerelateerde subsectoren die onder GSEE

vallen, is de dichtheid hoger in DEKO dan in de commerciële, logistieke en voedselvoorzienende sectoren. Historisch gezien heeft de inkrimping van de industriële sector en de ontwikkeling van de publieke en semipublieke sector de kenmerken van de vakbeweging beïnvloed in termen van dichtheid per sector (Bithymitris en Kotsonopoulos 2018, 108). Dat feit houdt zowel verband met de sterke afstemming van de vakbonden in de publieke sector op de regering van PASOK in de jaren tachtig, als met de diachroon gunstiger arbeidsvoorwaarden in de publieke sector dan in de private sector; vakbondsvorming in de private dienstensector blijft bijzonder laag, zoals reeds vermeld (Vogiatzoglou 2018a).

In de studie van Katsoridas uit 2021 voor het jaar 2016 werd het aantal vakbondsleden geschat op 599.161 en de vakbondsdichtheid, gebaseerd op de berekening van de werkelijke omvang van de werkende klasse in Griekenland, met inbegrip van degenen die zwart, atypisch, onzeker of tijdelijk werk verrichten, bedroeg 20,3% (Katsoridas 2021, 281). Daarom was slechts 1/5 van de werknemers georganiseerd in vakbonden (ibid., 283) en tussen 2010-2016, tijdens het hoogtepunt van het Memorandabeleid, verloren de vakbondsfederaties van GSEE-ADEDY ongeveer 185.000 leden (ibid., 277). De grote daling van het aantal vakbondsleden in de afgelopen jaren hangt samen met de daling van grootschalige, sectoroverschrijdende vakbondsacties en stakingen, vooral na 2013. Met name GSEE heeft de afgelopen jaren geen vakbondsversterkende campagnes opgezet (Kretsos 2011, geciteerd in Vogiatzoglou 2018a, 125). De organisatie op lager niveau is sterk gefragmenteerd. In de afgelopen decennia zijn er veel basisvakbonden of arbeiderscollectieven in verschillende sectoren opgericht, die niet actief deelnemen aan de belangrijkste vakbonden; daarom kan hun dichtheid nog niet volledig worden geschat.

2.3. Institutionele macht

Wet 1876/1990 vormde de kern van het wettelijke kader voor vakbondsfuncties en collectieve onderhandelingen in Griekenland vóór het Memorandabeleid. Deze wet, die in overeenstemming was met de Europese normen, werd unaniem aangenomen door de politieke partijen en stelde een onderhandelingsstelsel in met vier soorten collectieve arbeidsovereenkomsten voor de particuliere sector: de nationale algemene arbeidsovereenkomst, de nationale sectorale of beroeps-cao's, lokale sectorale/beroeps-cao's en ondernemings-cao's (ETUI 2017). In deze periode werden ook grote inspanningen geleverd om een tripartiet systeem van sociale dialoog op te zetten. Het Griekse Economisch en Sociaal Comité (OKE) werd in 1994 opgericht en in 2001 grondwettelijk erkend. Na de jaren 1990 leidde de institutionele macht die vakbonden kregen door het nieuwe regelgevende kader tot een sterke verwevenheid tussen eersteklas vakbondsleiders en centrumrechtse politieke partijen, wat vaak werd gebruikt als strategie voor collectieve onderhandelingen (Kretsos en Vogiatzoglou 2015, 224).

De veranderingen die na het begin van de schulden crisis werden ingevoerd om de arbeidskosten te verlagen en het concurrentievermogen van de bedrijven te verbeteren, destabiliseerden het systeem van collectieve onderhandelingen aanzienlijk en de gevolgen daarvan duren tot op de dag van vandaag voort. Tot de belangrijkste wettelijke hervormingen die door de Memoranda werden ingevoerd, behoorden de afschaffing van het voorkeursbeginsel voor sectorale cao's ten opzichte van ondernemings-cao's, de afschaffing van cao's in de publieke sector die in strijd waren met het financiële beleid van de overheid, de opschorting van het uitbreidingsbeginsel voor beroeps- en sectorale cao's tot 2015 en de versterking van collectieve onderhandelingen op ondernemingsniveau (Zisimopoulos 2019, 96-97). Bovendien werd in 2012 bij besluit van de ministerraad een nominale verlaging van het minimumloon met 22 % vastgesteld bij nationale overeenkomst (32 % voor jongeren onder de 25 jaar). Krachtens Wet 4093/2012 werd de Nationale Algemene cao geherstructureerd zodat deze alleen de niet-loongerelateerde arbeidsvoorwaarden kon bepalen voor organisaties

die lid zijn van de ondertekenende werkgeversorganisaties. Tot op heden wordt over het minimumloon niet onderhandeld tussen de sociale partners, maar wordt het vastgesteld bij besluit van de minister van Arbeid. Arbitrage werd ook geneutraliseerd.

De SYRIZA-ANEL-regering bracht enkele van de regels van vóór de Memoranda voor collectieve onderhandelingen terug, zoals het gunstigheidsbeginsel, het recht op verlenging voor cao's en de afschaffing van het subminimumloon voor jongeren onder de 25 jaar. Ondanks de wettelijke pogingen om de collectieve onderhandelingen weer op het niveau van voor de crisis te brengen, hebben de veranderingen in het Memorandabeleid uiteindelijk de rol van sectorale en beroeps-cao's gedevalueerd (Zisimopoulos 2019, 100).

Meer recentelijk werd met wet 4635/2019, die door de regering van de Nieuwe Democratie werd ingevoerd, getracht een aantal bepalingen van het Memorandum met betrekking tot collectieve onderhandelingen opnieuw in te voeren, zoals de beperking van het gunstigheidsbeginsel en het recht op verlenging voor sectorale cao's (ibid.). Recente wetgevingsinitiatieven hebben ook wijzigingen gebracht in het stakingsrecht. In Wet 4635/2019 wordt het recht op collectieve actie/staking gedeeltelijk belemmerd door de invoering van elektronisch stemmen tijdens algemene vergaderingen van vakbonden (ibid.). Volgens Wet 4703/2020 die door dezelfde regering is geïmplementeerd, zijn spontane protesten verboden en wordt de politie wettelijk in staat gesteld om koste wat het kost in te grijpen in geval van vernieling van eigendommen, terwijl er ernstige juridische gevolgen zijn voorzien voor personen die zich niet aan de wet houden (Katsoridas et al. 2023, 9). Tenslotte volgt Wet 4808/2021 een neoliberale logica die vergelijkbaar is met die van de vorige wetten; ze maakt onder andere een toename van overwerk wettelijk mogelijk door het opstellen van individuele overeenkomsten voor de verlenging van de werktijd tussen werkgever en werknemer, door vakbondorganisatie of cao-voorwaarden te omzeilen, en ze maakt bovendien lock-outs mogelijk in geval van staking.

2.4. Maatschappelijke macht

Historisch gezien zijn bureaucratisering en cliëntelistische praktijken, voornamelijk gekenmerkt door de banden die vakbondsfracties in de hogere hiërarchieën aanknoopten met centrale politieke partijen, zoals PASOK, en staatsbedrijven, om bevoorrechte politieke banden te behouden ten koste van het ondersteunen van volksmobilisaties, een plaag geweest voor het democratische ethos binnen het reguliere vakbondswezen (Bithymitris 2021). Wetenschappers verwijzen naar dit fenomeen als “gouvernementeel syndicalisme” (Vogiatzoglou 2018a, 125). Ondanks de toename van mobilisaties en stakingen tijdens de eerste periode van bezuinigingen (2010-2012), reageerden de vakcentrales en hun leiderschap niet adequaat op de negatieve transformatie van de arbeidsverhoudingen in Griekenland op een langdurige manier en vernieuwden ze hun repertoire van acties niet met succes onder de nieuwe omstandigheden; in plaats daarvan beperkten ze zich, als gevolg van een nogal conservatieve politieke hegemonie en bezuinigingen op overheidsfinanciering, tot een geïnstitutionaliseerd model van sociaal partnerschap gericht op het waarborgen van sociale vrede, gevolgd door een consensuele strategie tegenover de overheid en het kapitaal (Bithymitris en Kotsonopoulos 2018:114-118, Vogiatzoglou 2018b, 5-6). Dit droeg bij aan de verdieping van de delegitimering van vakbonden en het verlies van het vertrouwen van werknemers in hen, zoals blijkt uit de grote daling van het aantal leden (Katsoridas 2021).

De opkomst van het basisvakbondswerk was een bottom-up antwoord op zowel de transformaties van de Griekse arbeidsmarkt als de nadelen van het officiële vakbondswerk op het vlak van representativiteit. De arbeidersbeweging aan de basis in Griekenland, in nauwe samenwerking met SMO's, nam verschillende vormen aan, waarvan vele aanzienlijk toenamen tijdens de protestcyclus tegen de bezuinigingen: ze omvatten basisvakbonden of primaire vakbonden, informele arbeiderscollectieven, werklozencollectieven, arbeidersclubs,

werkplekbezettingen (bv. de VIOME-fabriek) en coöperaties voor sociale solidariteit (Vogiatzoglou 2018b). Deze basisinitiatieven waren niet alleen gericht op strijd op de werkplek (bijv. lonen, cao's), maar ook op de alledaagse materiële en sociale behoeften van werknemers met betrekking tot reproductie, consumptie en vrije tijd (ibid.). Wat betreft industriële acties riep de Coördinatie van Primaire Vakbonden tijdens de hele cyclus van bezuinigingsprotesten op tot aparte stakingsprotesten op straat, een traditie die tot op de dag van vandaag bestaat. Tot 2020 bouwden de basisvakbonden/niet-hoofdvakbonden ook coalities op met organisaties van sociale bewegingen en andere collectieven in verschillende gevallen, zoals door het creëren van solidariteitsinitiatieven voor vluchtelingen die na 2016 in Griekenland aankwamen (bijv. de Coördinatie voor Vluchtelingen/Migranten, ΣΥΠΡΟΜΕ) en door deel te nemen aan de Coördinaties van Collectieven (Συντονισμοί Συλλογικότητων) in verschillende steden, die een prominente rol speelden in de beweging tegen huishoudveilingen.

Zoals wetenschappers hebben opgemerkt (Kretsos en Vogiatzoglou 2015), hebben basisinitiatieven, hoewel ze van cruciaal belang zijn voor de verjonging van het syndicalisme als concept en culturele/politieke praktijk, een beperkte institutionele en organisatorische kracht om deel te nemen aan sectorale collectieve onderhandelingen en concrete materiële voordelen te behalen (zoals het afsluiten van cao's). Aangezien vakbonden aan de basis voor populariteit en ledenwerving sterk afhankelijk waren van netwerken op de werkplek en in de straten/buurten, had de COVID-19-pandemie bovendien een grote impact op hun functioneren door de prevalentie van telewerken.

3. Protestacties van vakbonden in de afgelopen periode

3.1. Trends van protestmanifestaties, leidende organisaties, thema's, doelen, actievormen, coalities

Over het geheel genomen waren er in 2021 belangrijke arbeidsconflicten in verschillende sectoren waar voorheen geen mobilisaties plaatsvonden, met een totaal van 126 protestmanifestaties. De sociaaleconomische effecten van de Covid-19 pandemie legden veel structurele problemen van het post-Moranda tijdperk bloot, die rechtstreeks van invloed waren op de collectieve arbeidsomstandigheden. Daarnaast waren er nog andere systeem-dynamieken, zoals de invoering van het arbeidswetsvoorstel 4808/2021 door de regering van de Nieuwe Democratie, dat de wettelijke arbeidstijd verlengde door sectorale of professionele cao's voor de regulering van overwerk te omzeilen, de onderwijshervormingen die door de regering werden ingevoerd (wetsvoorstel "universiteitspolitie", wetsvoorstel externe evaluatie voor leerkrachten), de Russisch-Oekraïense oorlog en de inflatie, die de collectieve actie sterk beïnvloedden.

In februari 2021 vond een golf van protestactiviteit plaats, voornamelijk als gevolg van de mobilisaties van de gezondheidszorgsector voor Covid-19 maatregelen. De protesten werden voornamelijk uitgevoerd door de twee belangrijkste nationale federaties OENGE (Federatie van ziekenhuisartsen) en POEDIN (Federatie van ziekenhuispersoneel). Dit is een aanhoudende trend gedurende het hele jaar 2021, waarbij ook in 2022 kleinere maar nog steeds significante protesten plaatsvonden. De eerste maanden van 2021 worden ook gekenmerkt door de mobilisaties van de onderwijsvakbonden, samen met studenten van universiteiten en middelbare scholen, tegen de onderwijshervormingen. In maart 2021 waren er de eerste protestmanifestaties georganiseerd door vakbonden en SMO's in de kunstensector (Hellenic Actors' Union, Trade union of Dancers, en anderen), die collectieve arbeidsovereenkomsten en Covid-gerelateerde maatregelen voor de bescherming van arbeidsrechten eisten. Mei en juni 2021 staan in het teken van de nationale algemene 24-uurs stakingen georganiseerd door de Confederaties GSEE-ADEDY (ook gesteund door verschillende vakbonden en fed-

eraties, zowel hoofd- als basisvakbonden) tegen de stemming van het arbeidswetsvoorstel 4808/2021. Tijdens de zomermaanden juli en augustus werden de protestmanifestaties sporadischer en vertoonden ze een dalende trend.

In september, oktober en november 2021 bereikte de protestactiviteit opnieuw een hoogtepunt. Eind september mobiliseerden bezorgers, naast de vakbond SETEPE en de basisvakbond SVEOD, tegen flexibele arbeidsomstandigheden, na de massaontslagen bij het bezorgbedrijf van het E-voedselplatform. Bovendien begon de onderwijswereld sinds oktober bij verschillende gelegenheden te mobiliseren tegen de onderwijshervormingen en de ontoereikende Covid-19 gezondheids- en veiligheidsmaatregelen op scholen. Eind oktober begonnen vrachtarbeiders in Docks II en III van de haven van Piraeus die eigendom zijn van COSCO, georganiseerd in de vakbond ENEDEP, een aanhoudende strijd tegen het bedrijf, na het dodelijke ongeval van een havenarbeider die dienst had, en eisten gezondheids- en veiligheidsmaatregelen.

De mobilisaties in de eerste helft van 2022 (in totaal 64 protestmanifestaties) waren aanzienlijk hoger in de eerste maanden van het jaar. In januari en februari zetten de vakbonden in het onderwijs en in de gezondheidszorg hun strijd voort en organiseerden demonstraties in verschillende steden om gezondheids- en veiligheidsmaatregelen Covid-19 en permanente aanwerving van personeel in de gezondheidszorg en het onderwijs te eisen. Vanaf februari werden er in Athene en Thessaloniki veel protestdemonstraties georganiseerd door vakbonden en maatschappelijke organisaties tegen de Russische invasie in Oekraïne, vaak met een anti-oorlogs/anti-imperialistische/anti-NAVO agenda.

De daaropvolgende inflatie en de stijging van de kosten voor levensonderhoud waren een andere belangrijke factor die de vakbonden ertoe aanzette om verschillende demonstraties uit te voeren; de nationale algemene staking van 06.04.2022, uitgeroepen door de belangrijkste vakbonden GSEE-ADEDY, had als belangrijkste agendapunt de uitvoering van maatregelen tegen de stijgende prijzen en kosten voor levensonderhoud. In mei 2021 voerden de vakbonden en verschillende lokale actoren een nationale algemene 24-uursstaking uit, die gepaard ging met demonstraties in verschillende steden. Net als in 2021 nam het aantal protestmanifestaties in de zomer af, met uitzondering van de mobilisaties die van mei tot juli werden georganiseerd door de vakbond van werknemers in het openbaar vervoer OASTH in Thessaloniki.

In het algemeen behoorden de gezondheidszorg, het onderwijs en de zeevaart/scheepvaart tot de meest gemobiliseerde sectoren tijdens de onderzochte periode. Opvallend waren ook de mobilisaties in de sectoren voeding en toerisme en de strijd van bezorgers, een sector die voorheen niet gemobiliseerd was, evenals die van transportmedewerkers. De meest voorkomende vorm van industriële actie was de demonstratie, die verschillende subvormen omvatte, zoals een protest buiten een overheidsgebouw of een rally/mars. Stakingen (meestal 24 uur, met uitzondering van twee van 48 uur en enkele gedeeltelijke werkonderbrekingen) gingen meestal gepaard met een stakingsdemonstratie. Veel van de eisen waren van systemische aard; ze hielden verband met het economische kader van na Moranda/Covid-19, de aanhoudende gevolgen van het bezuinigingsbeleid, zoals bezuinigingen op de begroting, voortdurende privatiseringsprocessen, kortingen op salarissen en uitkeringen. Eisen met betrekking tot arbeidsvoorwaarden en -rechten, loonsverhogingen, herinvoering van uitkeringen op basis van beroepstype, sluiting of herinvoering van sectorale cao's stonden ook vooraan op de agenda van de vakbonden. Deze eisen waren ook verweven met eisen tegen arbeidswet 4808/2021. De wijzigingen die door diezelfde wet werden aangebracht aan het recht om een staking te organiseren, stimuleerden bovendien een eisenagenda met betrekking tot democratie op het werk. Tot slot leidden in 2022 de nieuw opgedoken kwesties van stijgende kosten van levensonderhoud als gevolg van de inflatie, de Russisch-Oekraïense oorlog en de betrokkenheid van de Griekse staat bij de oorlog, evenals de aanhoudende

kwesties van gendergeweld, ook tot verschillende mobilisaties.

3.2. Belangrijkste campagnes

Hoewel campagnepraktijken niet op grote schaal worden toegepast door de Griekse vakbonden, kunnen verschillende protestmanifestaties in 2021 en 2022, gericht op vergelijkbare thema's of georganiseerd door dezelfde groepen, worden beschouwd als onderdeel van informele campagnes. Van januari tot april 2021 zijn er 5 protestmanifestaties georganiseerd door verschillende vakbonden in de onderwijssector (belangrijkste federaties OLME en lokale vakbonden van ELME/verenigingen van leerkrachten), tegen de bezuinigingen in het openbaar onderwijs, de ontoereikendheid van de Covid-19-maatregelen en de onderwijshervormingen, waaronder het wetsvoorstel voor de oprichting van een universitair politiekorps en de wijziging van het toelatingssysteem tot het hoger onderwijs. Deze demonstraties werden bij verschillende gelegenheden gesteund door verschillende actoren, zoals organisaties van universiteitsstudenten, middelbare scholieren en ouderverenigingen.

De nationale algemene 24-uursstakingen op 04.05.2021 en 06.05.2021 (viering van de Dag van de Arbeid) en de 24-uursstakingen op 10.06.2021 en 16.06.2021 werden uitgeroepen door de belangrijkste vakbonden (GSEE, ADEDY) tegen de stemming over het arbeidswetsvoorstel 4808/2021 en ze werden gesteund door verschillende vakbonden in verschillende sectoren, zowel grote, communistische (PAME) als gewone vakbonden. Er werden massademonstraties georganiseerd in de grote stedelijke centra van Athene en Thessaloniki, met als belangrijkste slogan "Handen af van de 8-urige werkdag!" en ze werden actief gesteund door verschillende politieke partijen uit het linkse spectrum (variërend van SYRIZA tot de Communistische Partij en andere radicaal linkse organisaties). GSEE Confederation diende ook een petitie in bij de regering om de intrekking van het wetsvoorstel te eisen. Het wetsvoorstel werd uiteindelijk echter aangenomen; de eis voor de afschaffing van de wet werd een terugkerend thema in latere protestmanifestaties in de rest van 2021 en 2022.

Op 22.09.2021 kondigde de sectorale Federatie van Werknemers in de Voedingsmiddelenindustrie en de Toeristische sector een nationale gedeeltelijke werkonderbreking af tegen de onzekere en gevaarlijke werkomstandigheden in de restaurantsector, en in het bijzonder tegen die van de meest kwetsbare en blootgestelde werknemers, de bezorgers. De actie werd gesteund door lokale actoren; in Athene sloot de basisvakbond van bezorgers SVEOD zich aan bij de werkonderbreking en organiseerde samen met het chauffeurscollectief van het E-food platformbedrijf een motordemonstratie in de straten van Athene. De belangrijkste vakbond van werknemers in de voedsel- en toeristenindustrie (SETEPE) steunde het initiatief; vertegenwoordigers van zowel SVEOD als SETEPE ontmoetten de werkgevers van E-food. Als solidariteitsactie met de arbeidersstrijd van de chauffeurs van E-food, kondigde de sectorale federatie (POEET) ook een sectorale algemene 24-uursstaking af op 24.09. De protesten bleken uiteindelijk succesvol, want het bedrijf ging akkoord met de eisen van de werknemers en zette de contracten van ongeveer 2000 freelancers om in vaste contracten. Er werd een ondernemingsvakbond van E-food-werknemers opgericht.

Last but not least zijn de mobilisaties van havenarbeiders in de haven van Piraeus eind oktober 2021 veelzeggend. Na het dodelijke ongeval van hun collega tijdens het werk op 25.10.2021, riep de vakbond van vrachtarbeiders in Docks II en III die eigendom zijn van COSCO (ENEDEP) op tot 7 opeenvolgende 24-uurs stakingen, tot 31.10.2021. De vakbondsleden eisten de invoering van gezondheids- en veiligheidsmaatregelen op het werk, zoals 6-koppige werkploegen in plaats van 4, afschaffing van flexibele/casual arbeidscontracten, opname van de hele sector in de regeling voor ongezonde en gevaarlijke industrieën en start van onderhandelingen voor een collectieve arbeidsovereenkomst in de haven van Piraeus. De werkgevers gingen verschillende keren in beroep bij de rechtbank van Piraeus en de regering om de stakingsactiviteiten onwettig te verklaren. De protesten werden breed

uitgemeten in de media door de grote verstoring van het vrachtverkeer in het hele havengebied van Piraeus. Verschillende vakbonden in de maritieme en scheepvaartindustrie, zoals de vakbonden van ingenieurs en koks (STEFENSON) steunden de staking in solidariteit met de vakbondsleden van ENEDEP. Uiteindelijk stemden de werkgevers er in juni 2022 mee in om een cao te ondertekenen met deelname van alle vakbonden in Docks II en III van de haven van Piraeus, inclusief ENEDEP.

3.3. Beoordeling van het effect van collectieve acties van vakbonden

Uit de gegevens over protestmanifestaties blijkt dat vakbonden een belangrijke rol speelden bij het organiseren van vakbondsacties in 2021 en 2022. Ondanks geografische beperkingen in de protestactiviteit en de occasionele inertie van de vakbonden bij het organiseren van langdurige mobilisaties, waren er verschillende duurzame praktijken en coalities die door bepaalde arbeidskrachten op sectoraal of beroepsniveau werden uitgevoerd. In veel gevallen was het samenkomen van drie sleutelfactoren - Covid-19 sociaaleconomische ontberingen, de uitvoering van neoliberal beleid en de aanwezigheid van vakbondskrachten die bereid zijn om militante en ontwrichtende activiteiten te ontplooiën - cruciaal voor de mobilisatie van verschillende sectoren, met als meest prominente die van werknemers in de gezondheidszorg en het onderwijs.

In onzekere sectoren bleek het bestaan van een basistentiteit, hetzij een basisvakbond of een informeel arbeiderscollectief, aanzienlijk bij te dragen tot de bottom-up organisatie van een arbeidsstrijd, zoals het geval van de e-food bezorgers aantoont. Het collectief van e-food chauffeurs werkte met succes samen met zowel de basisvakbond SVEOD als de belangrijkste vakbond van de sector SETEPE. Tot slot bleek intersectorale en sectoroverschrijdende solidariteit cruciaal, niet alleen om de krachten op grotere schaal te bundelen, maar ook om legitimiteit te verwerven in de context van de strijd. De solidariteit van vakbonden uit de bredere scheepvaartsector en uit andere sectoren met de stakingen van de vakbond ENEDEP in de havens van Piraeus die eigendom zijn van COSCO, illustreert deze trend op uitzonderlijke wijze.

4. Kwalitatieve bevindingen

De huidige post-Moranda periode wordt door bijna alle respondenten beschreven als het begin van een tijdperk waarin in verschillende sectoren weer wordt onderhandeld en de neerwaartse trend van het afgelopen decennium wordt doorbroken. Toch is er een grote kloof met betrekking tot de algemene voorwaarden voor collectieve onderhandelingen, waarbij verschillende actoren op verschillende problemen wezen.

4.1. Belangrijkste problemen en uitdagingen bij collectieve onderhandelingen

De meeste van onze vakbondsrespondenten benadrukten de negatieve effecten van het regelgevingskader van de Memoranda op collectieve onderhandelingen, ondanks het feit dat ze vaak verschillende benaderingen van het vakbondswezen hebben. Een van de meest cruciale aspecten van deze kwestie is de deregulering van het onderhandelingssysteem voor de nationale collectieve arbeidsovereenkomst sinds 2012. De herinvoering van het wettelijke kader voor vrije collectieve onderhandelingen en in het bijzonder de universaliteit van de wettelijk bindende voorwaarden van cao's voor alle werknemers en werkgevers zonder uitzondering, wordt ook door verschillende vakbonden, zowel de grote als de basisvakbonden, waaronder GSEE Confederation, beschreven als een noodzakelijke stap die nodig is om de huidige institutionele dynamiek, die vakbonden hun onderhandelingsmacht ontnemt, om te keren.

Hoewel sommige wettelijke bepalingen inzake collectieve onderhandelingen na de officiële beëindiging van de Memoranda gedeeltelijk zijn hersteld, benadrukte de meerderheid van de vakbondsleden ook dat de onlangs ingevoerde arbeidswetten 4635/2019 en 4808/2021 de onderhandelingspositie van de vakbonden verder onder druk lijken te zetten door de belangen van de werkgevers te bevoorrechten, en dat deze wetten moeten worden afgeschaft. Wat ook aanleiding gaf tot bezorgdheid, waren de wijzigingen die werden aangebracht aan het vakbondsrecht door de wetten 4808/2021 en 5053/2023, die werden geïnterpreteerd als een georkestreerde aanval op de gevestigde arbeidsrechten en vakbondsfuncties, omdat ze verschillende obstakels lijken op te werpen voor de organisatie van stakingsacties, de doeltreffendheid ervan lijken te neutraliseren en sommige vormen van collectieve actie lijken te bestraffen.

Afgezien van de problemen met betrekking tot het wetgevingskader, merkten onze respondenten ook verschillende andere uitdagingen op met betrekking tot het afsluiten en toepassen van cao's, die verband houden met bredere transformaties op de arbeidsmarkt. Deze veranderingen, die voornamelijk het gevolg zijn van de herstructurering van de Griekse economie in de afgelopen jaren, leiden tot verdeeldheid die zowel het bereik van collectieve onderhandelingen als de formulering van collectieve arbeidsvereisten belemmert. Dit komt veel voor in de sectoren telecommunicatie en callcenters, als gevolg van uitbestedingspraktijken en het gebruik van dochterondernemingen. Dit is het geval in de onlangs geprivatiseerde haven van Piraeus, waar het bestaan van zowel vaste als tijdelijke werknemers de uniforme toepassing van cao-voorwaarden bemoeilijkt.

4.2. De motieven van partners om deel te nemen aan collectieve onderhandelingen

Alle vakbonden waren het eens over de noodzaak om opnieuw een vrij systeem van collectieve onderhandelingen in te voeren, omdat ze dit als fundamenteel beschouwen voor het omkeren van de huidige machtsdynamiek tussen werknemers en werkgevers en het beschermen van de rechten van werknemers. De werkgeversorganisaties waarmee we spraken, waren het ook (in verschillende mate) eens met het concept van een collectieve arbeidsovereenkomst, omdat deze arbeidsrust waarborgt en rechten en plichten garandeert voor zowel werknemers als werkgevers. Zoals de respondent van GSEVEE (Hellenic Confederation of Professionals, Craftsmen and Merchants) echter aangaf, is het voor kleine en middelgrote bedrijven, die tot 90% van alle Griekse ondernemingen uitmaken, geen wijdverbreide praktijk om deel te nemen aan collectieve onderhandelingen en cao-onderhandelingen, als gevolg van opgestapelde financiële problemen tijdens de Memoranda- en Covid-19-crisis, evenals het niet-verplichte lidmaatschap van werkgeversorganisaties.

Als extra obstakel voor succesvolle collectieve onderhandelingen noemden werkgevers de representativiteit van de vakbondsorganisatie. OEFE (Federatie van Werkgevers in het Particulier Onderwijs) uit bijvoorbeeld haar bezorgdheid over de onderhandelingslegitimiteit van verschillende vakbonden die zij benaderd heeft, in termen van hun representatieve capaciteit voor de werknemers in de sector. Dit antwoord suggereert dat het pluralisme dat het huidige vakbondslandschap kenmerkt en vaak leidt tot het naast elkaar bestaan van basisvakbonden en hoofdvakbonden met verschillende politieke richtingen in dezelfde sector, door werkgevers lijkt te worden gezien als een desoriënterende factor voor het aangaan van onderhandelingen.

De kwesties van representativiteit en legitimiteit worden ook verwoord door vakbondsleden, zij het vanuit een ander gezichtspunt. Voor vakbondsleden hebben zorgen over legitimiteit te maken met werkgeversbelangen die infiltreren binnen de vakbeweging en de eenheid van de arbeiders versplinteren. Een belangrijk aspect van dit fenomeen is het bestaan van "gele", werkgeversvriendelijke vakbonden. Deze vakbonden worden impliciet of expliciet

gecontroleerd door de werkgever en ondermijnen de onafhankelijke organisatie van de werknemers door de representativiteit van reeds bestaande vakbonden in twijfel te trekken. In de haven van Piraeus had de ENEDEP vakbond van havenarbeiders tegenstrijdige belangen met een andere vakbond in de haven, die volgens ENEDEP vakbondsleden een werkgeversvriendelijk standpunt innam en het collectieve onderhandelingsproces belemmerde door een cao met minimumeisen te ondertekenen.

Een ander probleem met betrekking tot de legitimiteit, onderhandelingspositie en onderhandelingscapaciteit van vakbonden is de botsing van strategische politieke visies binnen de arbeidersbeweging. Alle vakbondsleden zijn het erover eens dat de strijd voor collectieve overeenkomsten in één sector belangrijk is, omdat het de basis legt voor de verdere formulering van collectieve eisen in andere sectoren. Het gaat echter ook om de strijdmiddelen en de inhoud van de akkoorden, die bredere implicaties hebben voor de collectieve organisatie van de werknemers. De vakbonden op het eerste niveau die we hebben geïnterviewd, zoals SETIP (vakbond in de informatica- en telecommunicatie-industrie) en SERETE (vakbond van onderzoekers en werknemers in het hoger onderwijs), die respectievelijk tot de communistische en radicaal linkse traditie behoren, hebben kritiek op de belangrijkste federatie GSEE omdat deze de afgelopen decennia een bureaucratiseringsproces heeft ondergaan. Deze kritiek onderstreept de afstemming van het leiderschap van de GSEE op de partijen van de centrale regering in de afgelopen jaren, wat ertoe heeft geleid dat de vakcentrale zich heeft geconformeerd aan de nationale productiviteitsdoelen die door de regeringen zijn gesteld en dat ze daardoor niet langer in staat is om de strijd van de arbeiders aan te zwengelen.

4.3. Opvattingen over collectieve onderhandelingen door andere actoren

Een respondent van de radicaal-linkse politieke organisatie NAR (New Left Current) sloot zich aan bij de bovengenoemde kritiek en maakte opmerkingen over de recente trend om in verschillende sectoren cao's af te sluiten. Ze wezen op de correlatie van deze trend met concessieonderhandelingen binnen het reguliere vakbondswerk, d.w.z. het sluiten van bepaalde overeenkomsten door officiële vakbonden, die verschillende compromissen voor werknemers kunnen bevatten wat betreft inhoud en eisen (zoals op het gebied van salarissen, uitkeringen, enz.). Volgens hen zijn deze overeenkomsten weliswaar belangrijk, maar lijken ze de lat lager te leggen voor het volledige pleitbezorgingspotentieel van de vakbeweging door het pad te effenen voor de institutionele integratie van werknemerszijde.

Deze visie wordt ook gedeeld door de SMO *Attack against unemployment and precarity*, die sinds haar oprichting in 2014 tot doel heeft om werklozen en werknemers in onzekere banen te organiseren in verschillende sectoren waar de belangrijkste vakbonden niet actief zijn of niet bestaan. Hun leden pleiten voor een militantere en strijdbaardere aanpak van collectieve onderhandelingen, samen met een visie van verjonging en radicalisering van het vakbondswerk als geheel. Hun belangrijkste doel is het vertegenwoordigen van al die diverse onzekere arbeidskrachten, die onder verschillende arbeidsregelingen werken (tijdelijk/contractueel werk, werk zonder papieren, onbetaald stagewerk, stukloonwerk) en grotendeels niet gesyndiceerd blijven in de reguliere vakbonden.

Tot slot lijkt de vertegenwoordiger van het ministerie van Arbeid een vrij neutraal standpunt in te nemen ten aanzien van de discrepanties tussen collectieve onderhandelingen en recente arbeidswetgeving. Volgens hen heeft het aantal sectorale en beroeps-cao's dat is afgesloten, ondanks de algemene verbeteringstrend bij collectieve onderhandelingen, inderdaad niet het pro-Memoranda niveau bereikt. Het effect van de recente wetswijzigingen in het collectieve arbeidsrecht moet echter nog volledig op officieel niveau worden beoordeeld. Hun inschatting is dat sommige bepalingen in wet 4635/2019, zoals de oprichting van een overheidsregister voor alle werkgeversorganisaties en vakbonden en de verplichte inschrijving in dat register, het mogelijk zullen maken om de collectieve onderhandeling-

sprocessen beter te volgen (aangezien er nog geen officieel overheidsmechanisme is voor het volgen van de dekking van collectieve onderhandelingen en de vakbondsdichtheid). Ze benadrukten ook dat aanvullende toekomstige maatregelen ter versterking van de capaciteitsopbouw van de onderhandelingspartners, zoals opleiding, toegang tot gegevens en deelname aan tripartiete comités voor de sociale dialoog, de onderhandelingen zouden kunnen bevorderen.

4.4. Hoe collectieve overeenkomsten tot stand komen

Volgens onze respondenten zijn de belangrijkste mechanismen voor collectieve onderhandelingen in de eerste plaats de sociale dialoog en in de tweede plaats collectieve geschillen in de vorm van arbeidsconflicten (mobilisaties en stakingen). In de gevallen waar een cao werd ondertekend, had de vakbond het onderhandelingsproces opgestart door te proberen contact te leggen met de werkgeversorganisatie. De meeste vakbonden zonder officiële overeenkomst ondervonden moeilijkheden bij het opstarten van het proces door de onverschilligheid van de andere partner. Onderhandelingen, als ze al plaatsvonden, duurden meestal lang omdat ze uit vele fasen bestonden. Wanneer de onderhandelingen vastliepen, werd een beroep gedaan op arbitrageinstellingen, maar dit proces werd vaak gekenmerkt door moeilijkheden als gevolg van de recente wetwijzigingen in de arbitrageprocedure. Wanneer bleek dat de middelen van de sociale dialoog niet voldoende waren, namen de vakbonden hun toevlucht tot een meer conflictueuze aanpak, gericht op mobilisaties, protesten en stakingen. De cao van de ENEDEP, de vakbond van vrachtarbeiders in de haven van Piraeus, is een voorbeeld van succesvolle onderhandelingen via langdurige stakingsacties.

Het organiseren van vakbondsacties is echter een uitdaging voor veel vakbonden. Afgezien van het nieuwe wettelijke kader dat dit proces bemoeilijkt (d.w.z. de wijzigingen die zijn aangebracht aan het stakingsrecht), is het zeker niet eenvoudig om vakbondsleden ervan te overtuigen actief deel te nemen aan een collectief geschil en de mobilisaties te steunen. Dit kan worden toegeschreven aan verschillende factoren: de anti-vakbondsgevoelens die door werkgevers worden gepropageerd en die leiden tot een wijdverspreide angst onder werknemers, vooral in multinationale bedrijven, de onzekere arbeidsomstandigheden van werknemers in beroepen die worden gekenmerkt door flexibiliteit en onzekere banen (bijvoorbeeld in de artistieke beroepen) en de prevalentie van individuele overeenkomsten die door sommige werknemers worden gezien als de enige manier om te onderhandelen over loonsverhoging en voordelen. Bovendien kunnen werkgevers, zoals de respondent van OTOE Federation of Banking Employees benadrukte, gebruik maken van externe werknemers die telewerken om de digitale systemen terug te brengen tijdens een staking - op deze manier wordt de fysieke staking gedeeltelijk inefficiënt gemaakt, aangezien de bankdiensten nog steeds "digitaal" werken. Bijgevolg beginnen kwesties over digitaliseringsprocessen van het werk, inclusief het recht om de verbinding te verbreken, de agenda's van meer vakbonden te beïnvloeden.

5. Samenvatting

5.1. De negatieve en positieve factoren voor collectieve onderhandelingen

Collectieve onderhandelingsprocessen in Griekenland hebben de afgelopen decennia aanzienlijke veranderingen ondergaan. Het Memorandabeleid, dat in 2011 werd geïntroduceerd, zorgde voor een grote mate van deregulering op institutioneel niveau. De verschuiving naar bedrijfsonderhandelingen, de normalisering van individuele arbeidscontracten en de afname van sectorale onderhandelingen wijzen op een trend naar verdere individualisering van arbeidsvoorwaarden. De neoliberale deregulering van de arbeidsmarkt tijdens de

crisis en het brede sociale effect ervan in de vorm van een vergroting van de ongelijkheid is goed gedocumenteerd (Poulimenakos et al. 2021). De verlaging van de lonen, de verslechtering van de arbeidsomstandigheden en het restrictieve wetgevingskader waren cruciale factoren die de hefboomwerking van vakbonden bij collectieve onderhandelingen in de loop der jaren hebben verminderd, zoals door verschillende vakbondsleden is gemeld. De totale onderhandelingsgraad daalde van ongeveer 90% in de jaren 1990 tot bijna 25%, zoals blijkt uit de laatste gegevens van 2018 (INE-GSEE 2023). Bovendien is het aantal sectorale onderhandelingen sterk gedaald. Daarnaast droeg de conservatieve houding van de vakbonden ten opzichte van het geïmplementeerde beleid, naast bureaucratiseringsprocessen, bij aan het verminderde vertrouwen van werknemers in de officiële vakbeweging en aan de afname van de vakbondsdichtheid door de jaren heen. Initiatieven vanuit de basis pakten deze situatie aan door te proberen het vakbondswerk als geheel te verjongen, maar ze ondervonden moeilijkheden bij het bereiken van een groter actieterrein, dat concrete materiële en institutionele voordelen voor de arbeiders zou kunnen opleveren.

Op basis van onze onderzoeksbevindingen lijkt het erop dat vakbondsorganisaties en hun onderhandelingspartners de sterke effecten van de bezuinigingen nog niet helemaal te boven zijn. Hoewel de Griekse post-Moranda en post-pandemische economie enige groei vertoont, gaat deze groei vaak ten koste van, onder andere, de georganiseerde arbeid. In wezen gaat het om een dieper neoliberaliseringsproces dat de arbeidsmarkt fundamenteel verandert in een constellatie van flexibele en incidentele configuraties. Bovendien hebben recente arbeidswetten de regulering van de werkuren en het systeem van collectieve onderhandelingen verder veranderd, waardoor de onderhandelingsmacht van de vakbonden en hun reikwijdte van collectieve actie (stakingrecht en recht om vakbonden op te richten) volgens onze respondenten van vakbondsleden wordt beperkt. De interne versplintering en de botsing van strategische visies binnen de arbeidersbeweging lijken de formulering van eensluidende antwoorden en praktijken verder te bemoeilijken, doordat zowel vakbonden als werkgevers zich zorgen maken over legitimiteit en representativiteit. Aan werkgeverszijde zijn er nog steeds weinig institutionele prikkels en praktische voordelen om deel te nemen aan collectieve onderhandelingsprocessen. Als gevolg hiervan worden partners in het veld geconfronteerd met nieuwe uitdagingen met betrekking tot de collectieve regulering van arbeidsvoorwaarden en -omstandigheden.

5.2. Succesvolle mechanismen om collectieve onderhandelingen te verbeteren

Toch laten onze gegevens zien dat er, ondanks dit sombere beeld, in de afgelopen twee jaar een opmerkelijke heropleving is van de arbeidstrijd in verschillende sectoren en op verschillende werkplekken, en dat vakbonden naar voren komen als belangrijke actoren in mobilisaties. Vakbonden in de publieke sector ontwikkelden een groot repertoire aan protestactiviteiten in 2021 en 2022 tegen bezuinigingen in de publieke gezondheidszorg en het onderwijs en de daarmee gepaard gaande hervormingen. In de privésector, waar mobilisaties historisch gezien moeilijker te organiseren zijn, vonden belangrijke gevechten plaats, waarvan vele rechtstreeks verband hielden met cao-eisen. Een gedeeltelijke verbetering van de collectieve onderhandelingen in vergelijking met het afgelopen decennium wordt erkend door alle verschillende actoren die we gesproken hebben. Dit bewijst dat ondanks de overlappende, multidimensionale “crises” van de afgelopen tien jaar en de algehele negatieve machtsbalans, verschillende vakbonden veerkracht hebben getoond en zelfs hebben geprobeerd hun praktijken te vernieuwen.

Op dit punt is het de moeite waard om de aandacht te vestigen op een aantal succesvolle mechanismen die door bepaalde vakbonden zijn ontwikkeld en die lijken bij te dragen aan de verbetering van collectieve onderhandelingen in specifieke sectoren/industrieën. Het geval van de havenarbeiders van ENEDEP laat zien dat vakbondsleiderschap dat klassen-

belangen vooropstelt en een militant repertoire van industriële acties (stakingen) gebruikt, cruciaal is voor het uitoefenen van onderhandelingsdruk op werkgevers, vooral in sectoren met een grote economische winstgevendheid. In het geval van de bezorgers dwong een combinatie van praktijken, zoals het gebruik van een nieuw repertoire (moto-strike) door de werknemers van het bedrijf, de coalitie tussen de basisvakbond SVEOD en de sectorale vakbond SETEPE, en ten slotte de steun van de samenleving door het boycotten van de digitale app van het bedrijf, het platform om zijn beslissing over het freelance werknemersregime in te trekken en leidde tot de oprichting van een ondernemingsvakbond, de eerste Griekse vakbond in een sector van de platformeconomie, die onlangs onderhandelingen startte voor een ondernemings-cao.

Bovendien is gebleken dat eerdere deelname aan sociale bewegingen en basiscollectieven een mobiliserende factor is voor veel werknemers in onzekere sectoren, zoals in de kunsten en de academische wereld, van wie velen hebben bijgedragen aan het nieuw leven inblazen van bestaande vakbonden (bijv. de vakbond van SEI-acteurs) en aan de oprichting van nieuwe vakbonden (bijv. de vakbond van SERETE-onderzoekers). Als gevolg hiervan lijken deze vakbonden een bredere band met de samenleving te hebben en meer algemene eisen in hun eisenagenda op te nemen (zoals eisen tegen genderdiscriminatie, anti-oorlogseisen, enz.) Ten slotte is een democratische en participatieve cultuur binnen vakbonden, die tot uiting komt in collectieve besluitvorming in algemene vergaderingen, essentieel voor legitimiteit en ledenbetrokkenheid. Wat hier vooral interessant is, is dat dergelijke praktijken kunnen leiden tot onofficiële onderhandelingsinspanningen wanneer de institutionele vakbondsmacht ontoereikend is, die, hoewel beperkt, een minimale bescherming van de arbeidsvoorwaarden voor de werknemers kan garanderen.

Massimiliano Andretta en Paola Imperatore (met medewerking van Enrico Calossi)

1. Collectieve onderhandelingen in Italië

Het Italiaanse rechtskader is gebaseerd op de Nationale Collectieve Arbeidsovereenkomst (CCNL) als de primaire bron voor het vaststellen van de regels voor de relatie tussen vakbonden en werkgeversorganisaties. Deze overeenkomsten hebben doorgaans betrekking op zowel normatieve als economische aspecten van werkgelegenheid. Daarnaast bevatten ze vaak bepalingen voor het regelen van de vakbondsrelaties tussen ondertekenende organisaties en werkgeversverenigingen, evenals die op bedrijfsniveau.

De belangrijkste doelstellingen van deze collectieve arbeidsovereenkomsten zijn tweeledig: ten eerste het vastleggen van de regels voor tewerkstelling binnen specifieke sectoren en ten tweede het beheren van de relaties tussen de ondertekenende partijen. Collectieve onderhandelingen kunnen op verschillende niveaus plaatsvinden, waaronder interfederaal, nationaal per categorie, territoriaal of op bedrijfsniveau.

Hoewel er geen expliciete uitbreidingsmechanismen bestaan, dient het grondwettelijk mandaat om een “eerlijk loon” te voorzien de facto als equivalent, aangezien gerechtelijke precedents vaak steunen op collectieve overeenkomsten als referentie om de parameters van een “eerlijk loon” te definiëren.

Met uitzondering van de publieke sector is er geen wettelijke vereiste die het niveau van vertegenwoordiging of de procedure voor het valideren van contracten door werknemers bepaalt. In de publieke sector bepalen wetgevende decreten het verloop van collectieve onderhandelingen en de criteria voor representativiteit.

De geschiedenis van collectieve onderhandelingen in Italië gaat terug tot de periode na de Tweede Wereldoorlog, toen de Italiaanse Arbeidswet in 1943 werd aangenomen en het kader voor arbeidsrelaties vaststelde en voorzag in onderhandelingen over collectieve arbeidsovereenkomsten tussen werkgevers en werknemers. In de jaren 1950 en 1960, onder de toenemende mobilisatie van arbeidskrachten, kende de Italiaanse arbeidsmarkt een aanzienlijke groei en uitbreiding, en collectieve onderhandelingen werden een steeds belangrijker instrument voor het bepalen van arbeidsvoorwaarden en lonen. In deze periode werden veel sectorale collectieve arbeidsovereenkomsten gesloten, die een breed scala aan industrieën en sectoren bestreken (Pedersini 2018).

In de jaren 1990 en 2000 werden de collectieve onderhandelingen in Italië aanzienlijk hervormd om ze flexibeler te maken en beter af te stemmen op de behoeften van de arbeidsmarkt. De hervormingen omvatten veranderingen in het wettelijke kader voor collectieve onderhandelingen en de invoering van nieuwe vormen van onderhandeling en geschillenbeslechting (zie het historische overzicht hierboven).

De centrumrechtse regeringen onder leiding van Berlusconi van 2001 en 2008 brachten de controle van de overheid over economische kwesties terug, wat resulteerde in bezuinigingen op de arbeidsmarkt en het socialezekerheidsstelsel. De economische crisis van 2008 en het daaropvolgende bezuinigingsbeleid verminderde de onderhandelingspositie van de vakbonden, waardoor ze hun toevlucht namen tot protestmobilisatie. Deze trend was minder overheersend onder centrumlinkse regeringen. Hoewel er een lichte verschuiving naar samenwerking werd waargenomen tijdens de Covid-19 pandemie, was de betrokkenheid van vakbonden bij het nationale herstelplan beperkt en vragen ze nu om meer aandacht bij

toekomstige beslissingen.

Tegenwoordig regelen collectieve arbeidsovereenkomsten nog steeds alle aspecten van de relatie tussen werkgevers en werknemers. Deze overeenkomsten kunnen van lokaal, regionaal en nationaal niveau zijn ('contratto collettivo nazionale del lavoro' / CCNL).

In de privésector bestaat er geen specifieke wetgeving, maar in een interfederale overeenkomst die in 2011 werd ondertekend tussen Confindustria en de vakbondsfederaties werden criteria vastgelegd om de representativiteit van vakbondsorganisaties te meten. Deze overeenkomst vereist dat alleen organisaties die ten minste 5% van de werknemers in een specifieke categorie vertegenwoordigen, worden toegelaten tot de onderhandelingstafels. De representativiteit van individuele organisaties wordt bepaald op basis van lidmaatschappercentages en verkiezingsresultaten.

Ondanks de transformatie die de afgelopen decennia heeft plaatsgevonden, is collectieve onderhandeling uitgegroeid tot een solide element in de Italiaanse arbeidsverhoudingen en is de dekking van collectieve onderhandelingen in de loop der tijd relatief stabiel gebleven, namelijk rond de 80 procent (Pedersini. 2019, zie tabel 1). Achter deze indicator gaan echter belangrijke veranderingen in de belangrijkste kenmerken van de Italiaanse collectieve onderhandelingen schuil, samengevat in vijf elementen: 1) actoren die in aanmerking komen voor collectieve onderhandelingen; 2) belang van de onderhandelingsniveaus; 3) het beginsel van gunstigheid/mogelijkheden voor afwijking; 4) dekking van collectieve onderhandelingen; en 5) uitbreidingsmechanismen (Pedersini 2019, 339).

Tegelijkertijd wordt collectief onderhandelen ook bepaald door de toename van autonome vakbonden op zowel industrieel als bedrijfsniveau: volgens Leonardi en Pedersini (2024, 645) "registreert het door de CNEL bijgehouden nationale register van sectorale overeenkomsten in 2021 985 teksten, vergeleken met slechts 350 in 2008". Zoals Leonardi en collega's stellen, "wordt het nationale systeem voor collectieve onderhandelingen omschreven als 'onduidelijk en ongespecificeerd'. Gebaseerd op collectieve overeenkomsten die alleen bindend zijn voor de ondertekenende partijen, zijn de effecten ervan onzeker en van beperkte invloed. Uitbreiding erga omnes is niet automatisch, de beoordeling van de representativiteit van vakbonden is nog niet operationeel, en onderhandelingen op ondernemingsniveau en productiviteitscijfers blijven onderontwikkeld (Europese Commissie 2016) (Leonardi et al. 2018).

Tot slot vertegenwoordigt Italië, ondanks de goede dekking, een van de slechtste gevallen van loondynamiek in Europa (Devicienti et al. 2019).

2. Machtsmiddelen van Italiaanse vakbonden

2.1. Structurele kracht

De huidige toestand van de Italiaanse arbeidersbeweging en vakbonden weerspiegelt een bredere trend die vakbonden wereldwijd (Bryson et al. 2011; Visser 2019; Gumbrell-McCormick en Hyman 2013; Bernaciak et al. 2014) en op Europees niveau (Baccaro en Howell 2017) ondervinden. De toenemende globalisering van de economie, met name de verschuiving naar een neoliberaal model, heeft een diepgaande invloed gehad op het functioneren van vakbonden. De financialisering van de economie, de decentralisatie en globalisering van productiesystemen, de liberalisering van arbeidsmarkten en de verzwakking van de staat en de overheid hebben allemaal bijgedragen aan de achteruitgang van vakbonden.

De afname van het vakbondslidmaatschap en de onderhandelingsmacht (Leonardi en Pedersini 2018), evenals hun verminderde rol in de besluitvorming, zijn het directe gevolg van deze veranderingen in het economische en politieke landschap. Eerder hadden verschillen in varianten van kapitalisme (Hall en Soskice 2001), welvaartsystemen (Esping-Andersen

1990), belangenvertegenwoordiging (Frege en Kelly 2004) en partijstelsels (Golden 1986) de impact van de wereldwijde druk gedifferentieerd, maar de laatste jaren is er een trend naar convergentie naar een vergelijkbaar neoliberal model (zie Lehndorff, Dribbusch en Schulten 2018).

2.2. Organisatorische macht

Ondanks de bovengenoemde uitdagingen lijkt het Italiaanse vakbondsstelsel veerkrachtiger dan in andere landen. Dit kan te wijten zijn aan factoren zoals de geschiedenis van sterke vakbonden in Italië, de unieke kenmerken van de Italiaanse arbeidsmarkt of de voortdurende invloed van de vakbonden in de Italiaanse samenleving en politiek (Leonardi en Pedersini 2023).

In vergelijking met andere Europese landen heeft Italië een relatief hoog ledenaantal (Visser 2019, 59-61), en ondanks schommelingen en verminderingen in de collectieve onderhandelingsmacht zijn de ledenaantallen en de vakbondsdichtheid de afgelopen twee decennia stabiel gebleven (tabel 1). De drie belangrijkste vakbonden in Italië, CGIL, CISL en UIL, hebben ongeveer 12 miljoen leden, inclusief gepensioneerden (Leonardi en Pedersini 2018, 2023). Bovendien betekent de hyperpluralistische structuur van de Italiaanse vakbonden dat de "officiële gegevens" alleen betrekking hebben op de belangrijkste confederaties en geen rekening houden met andere confederaties en onafhankelijke vakbonden.

Tabel 1 Trends van de belangrijkste kenmerken van het Italiaanse vakbondslandschap

	1980	2000	2010	2019
Totaal vakbondslidmaatschap (exclusief gepensioneerden)	7.189.000	5.194.500	5.920.900	6.488.400
Aandeel vrouwen	35.0%	38.3%	n.v.t.	45.0%
Dichtheid	35.6%	34.8%	35.1%	32.5%
Aantal confederaties	5	7	?	8
Aantal federaties	82	52	?	47
Aantal onafhankelijke confederaties	2	4	?	5
Collectieve onderhandelingen (sector-niveau)	80%	80%	80%	80%
CBP (gedecentraliseerde overeenkomsten)		30%	30%	30%
Niet gewerkte stakingsdagen per 1.000 werknemers	1.135	58	68	n.s.

Het groeiende aantal onafhankelijke vakbonden (tabel 1) suggereert dat het aantal leden in Italië wordt onderschat, en met de opname van leden van andere vakbonden zou de vakbondsdichtheid in Italië dicht bij 40% van alle werknemers kunnen liggen (Leonardi en Pedersini 2023, 2019). Er is echter bezorgdheid over het aandeel gepensioneerden, de verdeling van actieve leden over economische sectoren, waarbij de publieke sector meer voorkomt dan de private sector - de dichtheid in de publieke sector ligt boven de 50% (Bordogna en Pedersini 2019) - en de vertegenwoordiging van zogenaamde atypische werknemers, die

voornamelijk uit vrouwen, immigranten en jongeren bestaat. Niet alleen heeft de economische crisis geleid tot banenverlies en lagere lonen, waardoor het voor vakbonden moeilijker is geworden om leden aan te trekken en te behouden, maar ook de toename van niet-standaard arbeidsvormen, zoals tijdelijk en deeltijdwerk, heeft het voor vakbonden moeilijker gemaakt om werknemers te organiseren en te vertegenwoordigen (Regalia 2012). Ondanks de moeilijkheden lijken de vakbonden een aanzienlijke aanwezigheid te hebben opgebouwd in enkele van de moeilijkst te organiseren gebieden: niet-standaardarbeid en kleine ondernemingen.

2.3. Institutionele macht

Drie belangrijke politieke tradities (de liberale, de christendemocratische en de marxistische cultuur) vormden de inspiratie voor de principes van de Republikeinse Grondwet (LaPalombara 1957). De Italiaanse basiswet begint met een verwijzing naar arbeid (artikel 1). Er staat dat “Italië een democratische republiek is die op arbeid is gegrondvest”. De precieze keuze van het begrip ‘arbeid’ laat meteen zien in welke mate arbeid, maar ook werknemers en werknemersorganisaties op uitgebreide schaal, een fundamentele rol spelen bij de oprichting van de Italiaanse republiek. Bovendien verwijst ook artikel 4 naar werk, waarin staat: “De Republiek erkent het recht op werk voor alle burgers en bevordert de voorwaarden die dit recht effectief maken”.

Met name artikel 39 stelt het basiskader voor vakbonden vast. Het bepaalt dat “de organisatie van vakbonden vrij is”. Het bepaalt ook dat alleen vakbonden met een interne democratische organisatie in aanmerking komen om geregistreerd te worden. Vervolgens worden de ‘geregistreerde’ (en officieel erkende) vakbonden in staat gesteld om collectieve arbeidsovereenkomsten te ondertekenen, die bindend zijn voor alle werknemers tot wie de overeenkomst is gericht. De realiteit is echter dat geen enkele vakbond ooit officiële erkenning heeft aangevraagd bij de staat. Ook de grote drie (CGIL, CISL en UIL) hebben nooit hun intentie daartoe uitgesproken. Hun werkelijke vermogen om collectieve overeenkomsten te sluiten vloeit dan ook voort uit de omvang van hun ledenbestand en niet uit enige officiële erkenning door de staat. Ten slotte opent de grondwet de mogelijkheid van samenwerking van werknemers met het management van bedrijven (artikel 46) en kent het grondwettelijke waarde toe aan de staking, die wordt geregeld door specifieke wetten (artikel 40).

Wat de gewone wetgeving betreft, zien we dat de arbeidsreglementering de afgelopen 70 jaar diepgaande veranderingen heeft ondergaan. Tot het midden van de jaren 1980 beschouwde de geldende wetgeving (algemene wet 230/1962 en algemene wet 300/1970, beter bekend als het “Werknemersstatuut”) het normale arbeidscontract duidelijk als voor onbepaalde tijd. Arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd waren alleen toegestaan op basis van speciale voorwaarden, zoals voor seizoensarbeid, voor vervanging van zieke werknemers of werknemers met zwangerschapsverlof, en voor buitengewoon en incidenteel werk. Deze situatie is geleidelijk veranderd in de richting van een bredere liberalisering van verschillende soorten arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd en een vermindering van de zekerheid van vaste banen. Deze verandering is het resultaat van verschillende wetgevende ingrepen. De eerste was wet 56/1987, tien jaar later gevolgd door de zogenaamde “Pacchetto Treu”, goedgekeurd door de centrumlinkse regering onder leiding van Romano Prodi. In 2003 keurde de uitvoerende macht van Berlusconi Wet 30/2003 goed, ook bekend als “Legge Biagi”. Andere belangrijke veranderingen in de richting van een grotere liberalisering van de arbeidsmarkt werden ingevoerd in 2012, door de zogenaamde “Riforma Fornero”, en in 2014-2016, door de samengestelde hervorming genaamd “Jobs Act”, goedgekeurd door de regering van Matteo Renzi.

2.4. Maatschappelijke macht

Historisch gezien was het ontstaan van de drie belangrijkste vakbonden het gevolg van de positionering van de verschillende antifascistische Italiaanse partijen in de context van de Koude Oorlog. Eerst, in 1948, verlieten de christendemocratische vakbondsleden de CGIL, die toen gedomineerd werd door socialisten en communisten, en richtten de CISL op. Later, in 1950, richtten de Westerse linkse vakbondsleden (d.w.z. Republikeinen en Sociaal Democraten) de UIL op. Al in het begin van de jaren 1950 ontstond er dus een duidelijke politieke band tussen de linkse CGIL en de communisten (PCI) en socialisten (PSI), tussen de centristische CISL en de christendemocratie (DC) en tussen de hervormingsgezinde UIL en de republikeinen (PRI) en sociaaldemocraten (PSDI). Deze banden duurden bijna volledig tot het einde van de zogenaamde Eerste Republiek in het begin van de jaren 1990. Tegelijkertijd helpen we sinds de jaren negentig bij het ontstaan van veel kleinere vakbonden, zoals Cobas, USB, RDB, CUB, SlaiCobas, met duidelijk extreem-linkse, antikapitalistische, anarchistische en communistische oriëntaties, vaak in relaties met linkse partijen, zoals Rifondazione Comunista, Potere al Popolo, Sinistra Italiana, de nieuwe PCI, etc.

Over het algemeen vormen de jaren negentig een keerpunt, omdat de belangrijkste politieke partijen ontbonden werden als gevolg van corruptieprocessen (Baccaro et al. 2003) en het scenario van het partijensysteem veranderde, samen met een algemene verzwakking van de tripartiete onderhandelingsstructuur.

De centrumrechtse regeringen onder leiding van Berlusconi van 2001 en 2008 voerden het unilateralisme van de regering over economische kwesties opnieuw in, met inbegrip van bezuinigingen op het socialezekerheidsstelsel en liberalisering van de arbeidsmarkt (Colombo en Regalia 2016). De economische crisis van 2008 en het daaropvolgende bezuinigingsbeleid deed de onderhandelingsmacht van de vakbonden verder afnemen, waardoor ze hun toevlucht namen tot protestmobilisatie als functioneel alternatief (Morlino en Raniolo 2017). Dit gebeurde minder vaak onder centrumlinkse regeringen (Andretta 2018). In feite lijken de linkse partijen meer bereid tot dialoog over arbeidsgerelateerde kwesties en zijn de partijen van radicaal links meer aanwezig in de straten om te demonstreren voor het recht op fatsoenlijk werk.

De meest solide alliantie is echter die tussen vakbonden en maatschappelijke organisaties of sociale bewegingen. Deze relatie heeft verschillende fasen doorgemaakt, gekenmerkt door belangrijke momenten van samenwerking (zoals tijdens de No Global-beweging) en belangrijke breukmomenten. Een mix van conflict en competitieve samenwerking overheerst, terwijl stabiele samenwerking overheerst tussen organisaties die ideologisch dichter bij elkaar staan (zoals bijvoorbeeld CGIL en Arci).

We ontdekten dat de meest verklarende variabelen om deze interactiepatronen te verklaren zijn:

- a. De actiegebieden. De kwestie kan invloed hebben op de bereidheid van de verschillende organisaties om de interactie aan te gaan (CGIL zou bijvoorbeeld meer betrokken kunnen zijn bij een niet-oorlogsbeweging dan bij de mobilisatie van ecologen).
- b. De politieke opportuniteitsstructuren: de interactie tussen organisaties wordt sterk beïnvloed door de politieke context en in het bijzonder door de relatie binnen de confederale vakbonden en de regering.
- c. Het organisatieniveau: de aanwezigheid op het protestveld van TU's met een hoog organisatieniveau kan middelen opleveren, maar kan ook de meeste informele actoren met minder middelen ontmoedigen.
- d. Politieke subcultuur van vakbonden en sociale bewegingen of maatschappelijke organisaties: de ideologische wortels en de politieke identiteit helpen ons om de interacties en

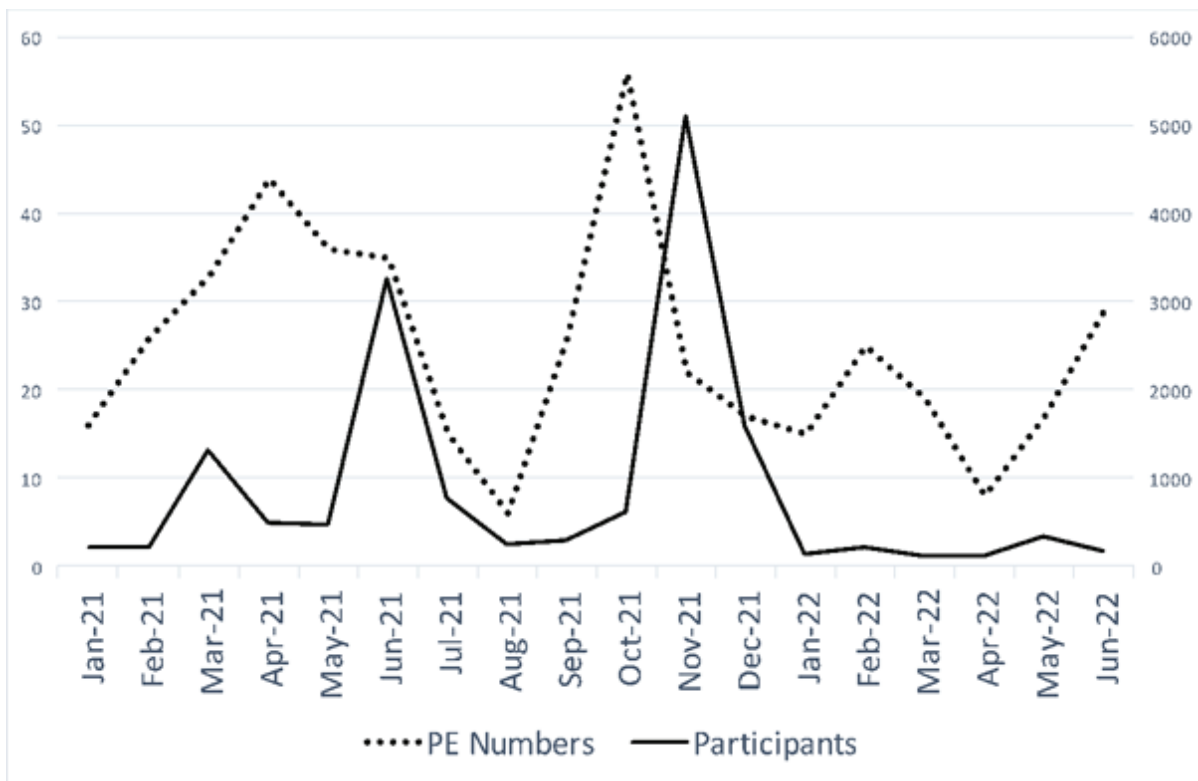
strategieën van vakbonden en maatschappelijke organisaties te begrijpen.

3. Protestacties van vakbonden in de afgelopen periode

3.1. Trends van protestmanifestaties

Volgens gegevens uit nieuwsberichten over de periode van 1 januari 2021 tot 1 juli 2022 hebben Italiaanse vakbonden en werknemers 445 PE's (protestmanifestaties) georganiseerd. Als we de tijdlijn van deze protesten analyseren (zie figuur 1), zien we twee pieken in de activiteit: de eerste tussen maart en juni 2021, en de tweede tussen september en november van hetzelfde jaar. Na deze periodes was er een duidelijke afname in de mobilisatie van werknemers.

Figuur 2 PE van Italiaanse werknemers en vakbonden per maand



De aanvankelijke piek wordt duidelijk in verband gebracht met de “bevriezing van de tewerkstelling” die door de Italiaanse regering werd ingevoerd om de tewerkstelling van werknemers tijdens het hoogtepunt van de pandemiecrisis veilig te stellen (zie ook Della Porta 2022).

De tweede piek ontstond in de maanden waarin de regering van Mario Draghi, gesteund door een grote parlementaire meerderheid, de begrotingswet aan het voorbereiden was, die de vakbonden bekritiseerden als te voorzichtig en inadequaet om de concrete economische problemen aan te pakken waarmee de gezinnen van werknemers die al zwaar getroffen waren door de pandemische crisis en het einde van het ontslagverbod, geconfronteerd werden. Tijdens deze mobilisaties werd gevraagd om inkomensondersteunende maatregelen, een aangepast belastingbeleid, investeringen in arbeids- en industriebeleid, steun voor gepensioneerden en acties om bedrijfsverplaatsingen tegen te gaan die massale ontslagen veroorzaakten in het hele land (Doc. 1). Ondanks de methode van sociale dialoog die Draghi sinds zijn aantreden heeft gevolgd (ANSA, 10 februari 2021) begonnen de verhoudingen te verslechteren met het einde van het ontslagverbod, de uitgesproken intentie om een einde te maken aan het inkomen van de burger en de maatregelen die in de eerste

begrotingswet van de regering werden uiteengezet (ANSA, 27 november 2021).

3.2. Leidende organisaties, doel, thema, actievormen, coalities

Vakbonden hebben ongeveer 60% van alle PE's van werknemers geïnitieerd, traden op als mede-initiatiefnemer in ongeveer 7 gevallen en waren slechts deelnemers in ongeveer 4 gevallen. In meer dan 27% van de gevallen mobiliseerden werknemers zich echter zonder hun steun.

De meeste protesten werden georganiseerd door de drie belangrijkste confederale vakbondsorganisaties, met de CGIL als koploper. Linkse basisvakbonden waren aanwezig bij ongeveer 18% van de PE's, apolitieke onafhankelijke vakbonden bij ongeveer 10% en rechtse vakbonden bij slechts 3%. Opmerkelijk is dat 16% van de PE's werd uitgevoerd door informele werknemersorganisaties en 8% door andere maatschappelijke organisaties, terwijl politieke partijen slechts in 1% van de gevallen aanwezig waren (tabel 2).

Tabel 2 Organisatorische samenstelling van de arbeidersmobilisatie

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

Werknemers waren actiever in de particuliere sector (69%) dan in de publieke sector. Binnen de particuliere sector werd ongeveer 25% van de protesten geleid door werknemers in de transportsector, gevolgd door metaalarbeiders en andere industriële werknemers met ongeveer 20%. In de publieke sector waren de werknemers in de lokale, regionale en nationale socialezekerheidsstelsels het meest actief en namen deel aan 12% van de protesten.

Wat de actievormen betreft, is het vermeldenswaard dat stakingen niet de meest voorkomende zijn; marsen, rally's en andere demonstratieve protesten komen veel vaker voor. Repertoires die radicaal maar niet-gewelddadig zijn, worden in ongeveer 10% van de PE's gerapporteerd, terwijl gevallen van geweld zeer zeldzaam waren. Tot slot greep de politie actief in bij 16 PE's, wat neerkomt op ongeveer 4% (tabel 3).

Tabel 3 Vormen van protest: Frequentie en politieoptreden

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

Het is geen verrassing dat economische kwesties in de voorhoede van de mobilisatie van arbeiders staan, met meer dan 90% van de protestmanifestaties (PE's) die dergelijke eisen stellen: 27% hiervan richt zich op systemische kwesties zoals de economische status quo, bezuinigingen, armoede en ongelijkheid, terwijl meer dan 80% van de protesten gericht is op arbeidsomstandigheden, rechten, werkloosheid, lonen en met name ontslagen. Af en toe worden deze economische eisen gekoppeld aan bredere zorgen over het functioneren van staatsinstellingen en de kwaliteit van de Italiaanse democratie (ongeveer 5%), of culturele zaken zoals milieu- en burgerrechten (ongeveer 14%).

3.3. Belangrijkste protestcampagnes

De mobilisatie van GKN-werknemers in Campi Bisenzio, Florence, is een duidelijke illustratie van het vermogen van informele werknemersorganisaties om duurzame campagnes op te zetten. Het was met name de enige belangrijke campagne die werd gestart tijdens de eerste golf van arbeidsconflicten die binnen het tijdsbestek van deze studie werd gedocumenteerd. Deze campagne hield direct verband met het besluit van de regering Draghi om de “bevriezing van de dienstverbanden”, die op 1 juli 2021 van kracht werd, af te schaffen.

De e-mail van 9 juli 2021 waarin de ontslagen worden aangekondigd, komt binnen in een context waarin Italiaanse werknemers gewend waren om de oplossing van geschillen toe te vertrouwen aan vakbonden en instellingen, zonder positieve resultaten in termen van werkzekerheid, en waarin ecologische eisen vaak werden gezien als strijdig met sociale eisen.

Kort na de bovengenoemde e-mail van 9 juli 2021 kwamen de arbeiders van GKN, georganiseerd onder de reeds bestaande groep die bekend staat als het Collettivo di Fabbric - in wezen een onafhankelijke vakbondsorganisatie binnen de fabriek - bijeen in een permanente vergadering binnen de fabriek, die openstond voor iedereen die bereid was om hun mobilisatie te steunen.

In deze eerste fase bleek de consolidatie van de relatie tussen de fabriek en het omliggende gebied van fundamenteel belang. Duizenden mensen in en rond Florence verenigden zich om de fabriek te verdedigen door middel van demonstraties en door actief deel te nemen aan de dagelijkse activiteiten van de assemblee (Il Manifesto 2021). Deze fase werd afgesloten met een gedeeltelijke overwinning toen de rechtbank van Florence het collectieve ontslag van de arbeiders herriep op basis van een juridisch beroep dat was ingediend door FIOM/CGIL, de belangrijkste vakbond van metaalarbeiders in Italië (GKN 2022, 54; Il Sole 24 Ore 2021a).

Een paar maanden later breidde de mobilisatie zich onder het motto “Converge to revolt” uit over het hele land, met als doel niet alleen de rechten van de werknemers van GKN te verdedigen, maar ook te pleiten voor een sociaal en klimatologisch rechtvaardige samenleving.

In deze nieuwe fase probeerde het Collettivo di Fabbrica de banden aan te halen met andere arbeidsconflicten en verschillende sectoren van sociale bewegingen, waaronder studenten, werklozen, vrouwen en ecologische groeperingen (GKN 2022, 54). Samen steunden ze de mobilisatie en voerden ze campagne voor de ecologische herindustrialisatie van de fabriek.

Na ongeveer drie jaar van mobilisatie en succesvolle rechtszaken, waaronder de meest recente tegen een nieuwe ontslagronde die op 1 januari 2024 werd aangekondigd, zijn de arbeiders erin geslaagd om in de fabriek te blijven met als doel de productie weer op te starten (Il Sole 24 Ore 2023). De inspanningen om geld in te zamelen om de industriële omschakeling op gang te brengen bevinden zich in de laatste fase, waarbij het plan en de benodigde patenten al zijn voorbereid. De laatste stap bestaat uit onderhandelingen met de regionale overheid om de omschakeling te vergemakkelijken door het resterende kapitaal

te verschaffen dat nodig is om de productie te starten.

3.4. Het succes van collectieve acties van vakbonden

Het verslag over Italiaanse arbeidersmobilisaties van 1 januari 2021 tot 1 juli 2022 laat een significant patroon zien van arbeidersprotesten die samenvallen met het arbeidsbeleid van de overheid tijdens de pandemie. Uit de belangrijkste bevindingen blijkt dat de belangrijkste vakbonden (MTU's) de voornaamste aanstichters zijn van protestmanifestaties (PE's), die grotendeels gericht zijn op stakingen en marsen met betrekking tot arbeidsomstandigheden en werkgelegenheidskwesties, en voornamelijk gericht zijn tegen bedrijven. Linkse basisvakbonden, hoewel minder wijdverspreid, vertonen meer confronterende tactieken en een breder aandachtsgebied, waaronder systemische economische kwesties en milieu- en burgerrechten. Informele arbeidersorganisaties bewandelen een andere weg en geven de voorkeur aan demonstraties en radicale tactieken, met de nadruk op het economische systeem en culturele eisen, hoewel ze zich minder vaak rechtstreeks tegen bedrijven richten.

De mobilisatie van de arbeiders van GKN in Campi Bisenzio is een uitstekend voorbeeld van hoe informele arbeidersorganisaties hardnekkige campagnes kunnen stimuleren, en laat zien dat het mogelijk is om milieuduurzaamheid te integreren met arbeidsrechten. Dit geval onderstreept de weigering van de arbeiders om banenverlies te accepteren onder het mom van ecologische transitie en benadrukt hun proactieve ontwikkeling van een duurzaam industrieel model.

De conclusies uit deze gegevens suggereren dat vakbonden en werknemersorganisaties zich aanpassen aan de hedendaagse uitdagingen door hun tactieken te diversifiëren en hun agenda's uit te breiden naar bredere sociale kwesties. De implicaties voor vakbondsorganisatie en de verdediging van de rechten en belangen van werknemers zijn veelzijdig:

1. Vakbonden worden aangespoord om nauwer samen te werken met sociale bewegingen, waaronder milieu- en burgerrechtengroeperingen, om de impact en reikwijdte van hun belangenbehartiging te vergroten.
2. Het is duidelijk dat vakbonden moeten nadenken over de gevolgen van ecologische transities voor arbeidsrechten en actief moeten deelnemen aan het vormgeven van duurzaam industriebeleid.
3. Het succes van de werknemers van GKN in het tegenhouden van ontslagen en het ontwikkelen van een "groen" project benadrukt de effectiviteit van het combineren van traditionele arbeidersprotesten met bredere maatschappelijke betrokkenheid en innovatieve benaderingen van industriële omschakeling.

Terwijl traditionele vormen van arbeidsmobilisatie centraal blijven staan, kan de integratie van sociale en ecologische overwegingen in vakbondsagenda's van cruciaal belang blijken voor het aanpakken van het complexe en veranderende landschap van werknemersrechten en -belangen in de hedendaagse economie. Deze benadering zou de rol van vakbonden en werknemersorganisaties bij het bevorderen van niet alleen de belangen van hun leden, maar ook het bredere sociale welzijn opnieuw kunnen definiëren.

4. Kwalitatieve bevindingen

4.1. Belangrijkste problemen en uitdagingen bij collectieve onderhandelingen

Hoewel Italië het land is met het hoogste niveau van collectieve onderhandelingen in Europa, zijn volgens de respondenten verschillende problemen van invloed op het Italiaanse arbeidsregime en de arbeidsomstandigheden.

Uit de analyse van de interviews komen verschillende belangrijke punten naar voren:

1. Vertegenwoordiging en representativiteit: Er is een belangrijk debat over welke organisa-

ties als legitiem worden beschouwd om deel te nemen aan collectieve onderhandelingen. De grote vakbonden en werkgeversorganisaties pleiten voor staatsinterventie om duidelijke criteria voor deelname te definiëren, terwijl vakbonden aan de basis zich verzetten tegen dergelijke beperkingen. Confederale vakbonden zoals CGIL en UIL bekritisieren de versnippering van collectieve onderhandelingen en de aanwezigheid van zogenaamde “piratenvakbonden”, die volgens hen kunnen leiden tot ondermaatse contracten en de rechten van werknemers kunnen ondermijnen. Basisvakbonden beweren echter dat deze kritiek een strategische zet is om vakbonden uit te sluiten die populair zijn onder werknemers en een meer confronterende aanpak hebben.

2. Minimumloon: Het ontbreken van een wettelijk minimumloon in Italië is een controversiële kwestie geworden, waarbij de meeste vakbonden ervoor pleiten. Met name de USB heeft campagne gevoerd voor een minimumloon van €10/uur, terwijl CGIL en UIL een tarief van €9/uur hebben gesteund, zij het met minder enthousiasme. Werkgeversorganisaties en UGL zijn tegen een wettelijk minimumloon, met het argument dat cao's die drempel al overschrijden en dat het verbeteren van de omstandigheden van werknemers gericht moet zijn op het uitbreiden van de dekking van collectieve onderhandelingen in plaats van het opleggen van een minimumloon.

3. Andere uitdagingen bij collectieve onderhandelingen: Het rapport belicht ook andere punten van zorg, zoals loondumping, lange verlengingstermijnen voor contracten, de variërende aard van arbeid in het land en de noodzaak om collectieve onderhandelingen uit te breiden naar nieuwe en onzekere arbeidssectoren. Er wordt ook nadruk gelegd op de behoefte aan innovatie en de ontwikkeling van human resources op de Italiaanse arbeidsmarkt om de productiviteit en het concurrentievermogen te verbeteren.

4.2. De motieven van sociale partners om deel te nemen aan collectieve onderhandelingen

Alle sociale partners beschouwen collectieve onderhandelingen als een noodzakelijk - en ook als het beste - instrument voor het reguleren van arbeidsomstandigheden, zozeer zelfs dat uitgesloten vakbonden proberen erkend te worden aan de onderhandelingstafel met als doel het ondertekenen van CCNL. In ieder geval zijn de verschillende sociale partners van mening dat er verschillende modellen en actoren bij collectieve overeenkomsten betrokken moeten worden.

In het Italiaanse industriële stelsel vormen vakbonden en werkgeversorganisaties de kern van het collectieve onderhandelingsproces, en de andere actoren nemen zelden deel aan de onderhandelingen. De consolidatie van een bilateraal onderhandelingspatroon is het doel van werkgeversorganisaties (Int. Federmeccanica, Int. Ebret) die dit soort onderhandelingen als positief beschouwen voor zowel bedrijven als werknemers. Dezelfde institutionele sleutelfiguren op het gebied van arbeid erkennen het belang van dit model, waarin de staat een marginale rol lijkt te spelen, maar wijzen ook op de potentiële risico's:

De onderhandelingen zijn het resultaat van een confrontatie tussen twee private partijen. Elk met zijn eigen overtuigingskracht en zijn eigen onderhandelingswapens tegenover de ander. Bijgevolg kunnen de resultaten van die onderhandelingen het onderwerp zijn van een compromis waarbij de partijen wederzijds iets moeten opgeven. Maar aangezien er op dit gebied geen publieke regelgever is om bepaalde aspecten van de onderhandelingen te garanderen, blijft het een instrument dat volledig in handen is van particuliere organisaties. (Ministerie van Arbeid)

Aan de andere kant zouden de vakbonden in sommige gevallen een overheidsinterventie hebben op het gebied van collectieve onderhandelingen, zoals bij het opleggen van een minimumloon, zoals we eerder zagen.

Wat duidelijk naar voren komt, is dat de evolutie van de arbeidsverhoudingen en collectieve onderhandelingen nauw verbonden is met de machtsverhoudingen. Terwijl de werkgevers-

organisaties in het verleden tot onderhandelen werden gedwongen door de kracht van de arbeidersbeweging, hebben diezelfde organisaties tegenwoordig een strategische positie in deze onderhandelingen en willen ze hun resultaten behalen door deze bevoorrechte positie uit te buiten:

Of het nu de globalisering is, het feit dat het conflict tussen kapitaal en arbeid niet langer centraal staat, het feit dat de context radicaal is veranderd, of dat het nu de markt is die het voor het zeggen heeft, we zijn in een totaal andere fase beland, waarin de machtsverhoudingen radicaal veranderen en dus ook de onderhandelingen verzwakken. [...] Op basis van deze redenering heeft Confindustria ervoor gekozen om deze relatie met de tegenhangers in stand te houden, omdat deze dynamischer en directer is en dichterbij mijn problemen staat, en om te voorkomen dat ik in een jungle terechtkom waar niemand controle over heeft of, erger nog, in een situatie waarin ik in feite ben overgeleverd aan wat de wetgever beslist (Confindustria).

Hoewel alle sociale actoren het belang delen van het normaliseren van arbeid door middel van collectieve onderhandelingen, zijn de doelen en modaliteiten die elke actor voor zichzelf vaststelt afhankelijk van identiteit, visies en strategieën. Bovendien lijken de machtsverhoudingen tussen de partijen de belangrijkste variabele te zijn bij het bepalen van de uitkomst van collectieve onderhandelingen.

4.3. Opvattingen over CB door andere actoren

Bij de andere actoren die bij ons onderzoek betrokken zijn, is men absoluut overtuigd van het belang van het instrument van collectieve onderhandelingen en de kwestie van vertegenwoordiging wordt door hen (die historisch gezien dichterbij de CGIL staan) als een probleem benadrukt:

Het feit dat er nog steeds geen wet op de vakbondsvertegenwoordiging in dit land is, is een probleem, omdat er vakbonden zijn die samen bijna 10 miljoen mannelijke en vrouwelijke werknemers vertegenwoordigen, die als het goed is net zoveel meetellen als vakbonden die 50.000 werknemers vertegenwoordigen (ARCI).

Ook voor de Partito Democratico (PD) is de selectiemethode om te bepalen welke deelnemers in aanmerking komen voor collectieve onderhandelingen van groot belang. Dit roept de fundamentele vraag op wie gemachtigd moet worden om de werknemers te vertegenwoordigen. De PD erkent het strategische belang van de collectieve en nationale onderhandelingen:

De methode van collectieve overeenkomsten is zeker nuttig voor ons land. [Er zijn belangrijke collectieve overeenkomsten gesloten, bijvoorbeeld over de bescherming van werknemers tijdens de COVID-periode. Deze overeenkomsten, waarbij soms de overheid als derde partij betrokken was, maakten het mogelijk om de activiteiten op een veilige manier voort te zetten, zelfs voordat er meer gestructureerde protocollen werden opgesteld (Partito Democratico).

Maar “we worden tegelijkertijd geconfronteerd met het ontbreken van een referentiekader, in termen van regelgeving en in termen van meer algemene overeenkomsten met betrekking tot het thema van de vertegenwoordiging (Partito Democratico).

Bij specifieke campagnes zoals die voor het minimumloon bundelden sommige van deze actoren hun krachten en eisten ze de invoering van een maatregel die de collectieve onderhandelingen zou verbeteren.

4.4. Hoe collectieve overeenkomsten tot stand komen

Vakbonden gebruiken voornamelijk twee strategieën om over collectieve overeenkomsten te onderhandelen: sociale dialoog en protest. De belangrijkste scheidslijn wordt hier gevormd door het type vakbond, zijn politieke cultuur en zijn strategische positie binnen het industri-

ele regime. In feite heeft de eerder genoemde kwestie van vertegenwoordiging invloed op de interactiepatronen tussen vakbonden en werkgeversorganisaties: terwijl de confederale vakbonden een bevoorrechte ruimte hebben om een onderhandelingstafel op te zetten, worden de vakbonden aan de basis uitgesloten van deze onderhandelingstafels en grijpen ze bijgevolg terug naar het protest om een onderhandeling af te dwingen die gericht is op het openen van collectieve onderhandelingen op het tweede niveau.

Over het algemeen hebben CGIL, UIL en UGL het over de positieve resultaten van de sociale dialoog met de werkgeversorganisaties voor verschillende sectoren en specifieke situaties, zoals de pandemie.

In de pandemische fase waren de trilaterale betrekkingen vruchtbaar en resulteerden ze in het bevriezen van de ontslagen, in een belangrijke en doortastende betrokkenheid bij het opstellen van tripartiete protocollen over de organisatie van werk en productie, de invoering van slim werken, veilige werkomstandigheden, enz.

In ieder geval blijkt de sociale dialoog niet altijd voldoende te zijn, en de rol van conflicten en in het bijzonder van stakingen wordt door de organisaties zelf als centraal erkend.

We moeten het arbeidsconflict terugbrengen in de arena van een confrontatie die, volgens de voluntaristische dynamiek van de meest trilaterale sociale dialoog, de afgelopen jaren niet in staat is gebleken om een tijdige vernieuwing van contracten en lonen in overeenstemming met de Europese te garanderen (CGIL).

Aan de andere kant, zoals hierboven vermeld, geven de basisvakbonden - ook gezien hun gemarginaliseerde positie in de arbeidsverhoudingen - de voorkeur aan een zeer radicaal actierepertoire. Gezien de intrinsieke asymmetrische aard van arbeidsverhoudingen wordt het conflict beschouwd als cruciaal voor het herstellen van het evenwicht in de bestaande machtsverhoudingen tussen werkgeversorganisaties en werknemers. In die zin zijn volledige stakingen, pickets, blokkades van goederen vormen van strijd die niet alleen als noodzakelijk worden erkend, maar ook veelvuldig voorkomen in het repertoire van de basisvakbonden, die - via dit repertoire - belangrijke resultaten hebben bereikt in termen van collectieve overeenkomsten op het tweede niveau.

Wat we moeten doen is conflicteren. USB, de conflictueuze vakbonden slagen er op de een of andere manier in om samen te werken wanneer ze, samen met de machtsverhoudingen die ontstaan door de worteling in de magazijnen en in de toeleveringsketen, conflict, staking, blokkade van goederen en alle creatieve vormen die de dragers en koeriers door de jaren heen hebben weten te creëren door de creativiteit die typerend is voor metaalarbeiders een beetje te vernieuwen. Er is geen moreel oordeel, bazen zijn niet goed of slecht, bazen zijn bazen. We staken tegen de professionals van de winst [...] of zij winnen of wij winnen (USB).

De staking is ook gebaseerd op picketlijnen die mensen en goederen tegenhouden, en als je picket, als je de traditionele strijd voert, wat anderen zoals de CGIL en CISL niet meer doen, krijg je onmiddellijk resultaten [...] in korte tijd wordt de werkgever gedwongen om met ons te onderhandelen, juist om niet te verliezen op de markt vanuit het oogpunt van concurrentie (SI.Cobas).

Om de machtsdynamiek te veranderen, gaan deze basisvakbonden soms coalities vormen die tot belangrijke resultaten leiden (zie Kaart van succesvolle collectieve onderhandelingen). Deze aanpak wordt echter niet door iedereen binnen de vakbonden geaccepteerd en wordt door sommigen gezien als ineffectief voor daadwerkelijke onderhandelingen.

5. Samenvatting

5.1. De negatieve en positieve factoren voor collectieve onderhandelingen; en succesvolle mechanismen om collectieve onderhandelingen te verbeteren

Vakbonden in Italië profiteren van een relatief solide en wijdverspreid systeem van collectieve onderhandelingen, met een hoge dekkingsgraad in termen van collectieve overeenkomsten.

Een negatieve factor die van invloed is op collectieve onderhandelingen, zoals bijna alle vakbondsvertegenwoordigers benadrukten, houdt echter verband met het globaliseringsproces. Dit proces heeft geleid tot de afnemende macht van werknemersorganisaties en de toenemende onderhandelingsmacht van bedrijven. Vakbondsvertegenwoordigers betreuren de geleidelijke vermindering van de rechten en lonen van werknemers als gevolg van deze trends.

Het is opmerkelijk dat zelfs sommige vertegenwoordigers van bedrijfsverenigingen en andere maatschappelijke organisaties dit proces erkennen:

Of het nu de globalisering is, het feit dat het conflict tussen kapitaal en arbeid niet langer centraal staat, de veranderende context of de markt die nu het voortouw neemt, we zijn in een compleet andere fase beland waarin de machtsverhoudingen drastisch verschuiven, waardoor het onderhandelen verzwakt (Confindustria).

De arbeidsomstandigheden zijn aanzienlijk verslechterd, met een precarisering van werk en een toename van het aantal arbeidscontracten. Deze achteruitgang wordt toegeschreven aan de verzwakking van de beroepsbevolking als geheel (Arci).

Alle vakbonden, met uitzondering van de CISL, zijn het erover eens dat de invoering van een minimumloon hen zou helpen hun aanzienlijke winst in collectieve onderhandelingen te versterken.

De mogelijkheid voor bedrijven om zich uit binnenlandse markten terug te trekken, verzwakt ook de vertegenwoordigende kracht van bedrijfsbelangengroepen en hun belangrijkste federaties, zoals Confcommercio, Confindustria en CNA. Hoewel de federaties van bedrijfsbelangengroepen invloed kunnen hebben op de inhoud van collectieve overeenkomsten, zijn alle actoren het erover eens dat het hele systeem van belangenvertegenwoordiging in Italië verzwakt is, zoals ook elders het geval is.

Een andere kwestie die door sommige gevestigde actoren als positief en door basisorganisaties als negatief wordt ervaren, is het systeem van vertegenwoordiging bij collectieve onderhandelingen. Er is een aanzienlijk debat gaande over welke organisaties als legitiem worden beschouwd om deel te nemen aan collectieve onderhandelingen.

Grote vakbonden en werkgeversorganisaties pleiten voor staatsinterventie om duidelijke criteria voor deelname op te stellen. Vakbonden aan de basis verzetten zich daarentegen tegen dergelijke beperkingen. Confederale vakbonden zoals CGIL en UIL bekritisieren de versnippering van collectieve onderhandelingen en de aanwezigheid van wat zij "piratenvakbonden" noemen. Ze stellen dat deze vakbonden kunnen leiden tot ondermaatse contracten en de rechten van werknemers kunnen ondermijnen.

Aan de andere kant beweren basisvakbonden dat deze kritiek een strategische zet is om vakbonden uit te sluiten die populair zijn onder werknemers en een meer confronterende aanpak hebben.

Een andere kwestie die door sommige gevestigde actoren als positief en door basisorganisaties als negatief wordt ervaren, is het systeem van vertegenwoordiging bij collectieve onderhandelingen. Er is een aanzienlijk debat gaande over welke organisaties als legitiem worden beschouwd om deel te nemen aan collectieve onderhandelingen.

Grote vakbonden en werkgeversorganisaties pleiten voor staatsinterventie om duidelijke criteria voor deelname op te stellen. Vakbonden aan de basis verzetten zich daarentegen tegen dergelijke beperkingen. Confederale vakbonden zoals CGIL en UIL bekritisieren de versnippering van collectieve onderhandelingen en de aanwezigheid van wat zij “piratenvakbonden” noemen. Ze stellen dat deze vakbonden kunnen leiden tot ondermaatse contracten en de rechten van werknemers kunnen ondermijnen.

Aan de andere kant beweren basisvakbonden dat deze kritiek een strategische zet is om vakbonden uit te sluiten die populair zijn onder werknemers en een meer confronterende aanpak hebben.

Zoals we hebben gezien, is protest een van de middelen die vakbonden gebruiken om wat zij zien als collectieve onderhandelingsproblemen aan te pakken: Mainstream vakbonden gebruiken de “stok” van het protest om hun legitimiteit binnen de burgermaatschappij te vergroten, om te onderhandelen over de inhoud van de collectieve overeenkomst, vooral wanneer hun tegenhangers de verlenging ervan uitstellen, en om zich te verzetten tegen overheidsbeleid dat wordt gezien als een negatieve invloed op hun achterban; terwijl vakbonden uit de achterban het protest gebruiken om hun ledenaantal te vergroten, door vaak de zogenaamde “buitenstaanders” erbij te betrekken en hun eisen te ondersteunen, en vervolgens om hun gebrek aan institutionele toegang tot het onderhandelingsproces te compenseren. Bovendien was in drie van de succesvolle cao’s protestmobilisatie de sleutel: in de hierboven geïllustreerde GKN-campagne, bij de invoering van een cao voor “ruiters” en bij de verlenging van de cao in de logistieke en transportsector.

Tot slot zijn zowel de vakbonden als hun sociale partners het eens over de noodzaak van staatsinterventie om bedrijven te dwingen de collectieve overeenkomst voor hun sector toe te passen.

Zoals we hebben opgemerkt, is protest een middel dat vakbonden gebruiken om problemen bij collectieve onderhandelingen aan te pakken.

Mainstream vakbonden gebruiken protesten als een “stok” om hun legitimiteit binnen de burgermaatschappij te vergroten. Ze onderhandelen over de inhoud van collectieve overeenkomsten, vooral wanneer hun tegenhangers de verlenging ervan uitstellen, en verzetten zich tegen overheidsbeleid dat hun achterban negatief beïnvloedt.

Vakbonden gebruiken protesten om hun ledenaantal te vergroten, vaak door “buitenstaanders” erbij te betrekken en hun eisen te ondersteunen. Ze gebruiken protesten ook om hun gebrek aan institutionele toegang tot het onderhandelingsproces te compenseren.

In drie succesvolle gevallen van cao’s speelde protestmobilisatie een sleutelrol: bij de eerder besproken GKN-campagne, bij de invoering van een cao voor “ruiters” en bij de verlenging van de cao in de logistieke en transportsector.

Tot slot zijn zowel de vakbonden als hun sociale partners het eens over de noodzaak van staatsinterventie om bedrijven te dwingen de collectieve overeenkomsten voor hun sector toe te passen.

Roemenië

Ciprian Panzaru en Gabriela Negoita

1. Collectieve onderhandelingen in Roemenië

In Roemenië weerspiegelt het verloop van collectieve onderhandelingen in de loop der tijd een belangrijke transformatie, die wordt gekenmerkt door een verschuiving van een robuust systeem met een hoge vakbondsdichtheid naar een meer gefragmenteerd en gedecentraliseerd kader. In het begin van de jaren negentig had Roemenië een vakbondsdichtheid van ongeveer 80%, wat duidde op een sterk collectief onderhandelingslandschap. Deze periode werd gekenmerkt door een gecentraliseerde aanpak van collectieve onderhandelingen, voornamelijk op sectoraal niveau, wat zorgde voor een brede dekking en uniformiteit van de arbeidsnormen in de verschillende sectoren.

In de jaren daarna nam de vakbondsdichtheid echter gestaag af en daalde recentelijk tot ongeveer 23%. Deze daling kan aan verschillende factoren worden toegeschreven, waaronder de economische herstructurering na het communisme, de uitbreiding van de informele economie en wetswijzigingen die het systeem van collectieve onderhandelingen verzwakten. Met name de wettelijke vereiste voor sectorale collectieve onderhandelingen is weliswaar van kracht, maar heeft zelden geleid tot daadwerkelijke overeenkomsten, wat duidt op een aanzienlijke kloof tussen beleid en praktijk.

Naarmate de nadruk meer kwam te liggen op onderhandelingen op bedrijfsniveau, onderging het landschap van collectieve onderhandelingen in Roemenië verdere veranderingen. Deze overgang werd gekenmerkt door een afname van de dekking van collectieve loononderhandelingen. In 2019 bedroeg de dekkingsgraad 48%, een cijfer dat scherp daalde tot ongeveer 32% in 2020. Deze daling van de dekking benadrukt de uitdagingen waarmee collectieve onderhandelingen in Roemenië worden geconfronteerd, waaronder de fragmentatie van onderhandelingsgroepen, de afnemende invloed van vakbonden en de bredere verschuivingen op de arbeidsmarkt.

Deze ontwikkelingen onderstrepen de complexe dynamiek die speelt in het Roemeense systeem van collectieve onderhandelingen. De overgang van een gecentraliseerde, sectorale onderhandelingsaanpak naar een meer gedecentraliseerd kader op bedrijfsniveau heeft gevolgen voor het bereik van de collectieve onderhandelingen en de arbeidsmarkt als geheel. Deze ontwikkeling weerspiegelt bredere trends in de arbeidsverhoudingen en wijst op de noodzaak van aanpassingsstrategieën om de effectiviteit van collectieve onderhandelingen te vergroten door tegemoet te komen aan de behoeften van zowel werknemers als werkgevers.

2. Machtsmiddelen van Roemeense vakbonden

2.1. Structurele kracht

De politieke en economische omstandigheden die de machtsmiddelen van de arbeiders in Roemenië vormgeven, hebben aanzienlijke veranderingen ondergaan, vooral na de val van het communistische regime in 1989. De relatie tussen politieke partijen en vakbonden heeft, samen met de verschuivingen in economische paradigma's, een cruciale rol gespeeld bij het bepalen van het landschap van de macht van de arbeid.

In het onmiddellijke postcommunistische tijdperk speelden vakbonden een cruciale rol in de overgang van door de staat gecontroleerde entiteiten naar mechanismen die de belangen

van werknemers vertegenwoordigen. Deze periode werd gekenmerkt door een hoge mate van activisme, waarbij vakbonden grote arbeidersprotesten organiseerden om invloed te krijgen op het nieuwe arbeidslandschap. De overgang bracht echter ook uitdagingen met zich mee, zoals de privatisering van staatsfabrieken en een geleidelijke verschuiving van een industriële naar een diensteneconomie, die Roemenië op één lijn bracht met het bredere patroon van de Europese Unie. Deze veranderingen hebben invloed gehad op de sectorale onderhandelingen en daarmee op de machtsdynamiek tussen werknemers en werkgevers.

Politieke betrokkenheid wordt gekenmerkt door complexe uitdagingen voor Roemeense vakbonden. Hoewel de wettelijke bepalingen vakbonden ogenschijnlijk verbieden politieke activiteiten te ontplooiën, zijn er gevallen geweest van samenwerking tussen vakbonden en politieke partijen. Dergelijke relaties waren soms strategisch, met het oog op gunstige arbeidswetgeving of electorale steun. Ze hebben echter ook kritiek uitgelokt van vakbondsleden die een dergelijke politieke betrokkenheid beschouwen als verraad aan de primaire rol van de vakbonden als vertegenwoordigers van de belangen van de werknemers.

De doeltreffendheid van de sociale dialoog in Roemenië staat al jaren onder druk en wordt zowel op nationaal niveau als in internationale evaluaties vaak omschreven als star en inefficiënt. Wijzigingen in de wetgeving en de structuur van het systeem van arbeidsverhoudingen hebben bijgedragen aan deze inefficiëntie. Met name de hervorming van de sociale dialoog van 2011 en de gevolgen daarvan hebben de reikwijdte van collectieve onderhandelingen op sectoraal niveau aanzienlijk verminderd, terwijl collectieve onderhandelingen op bedrijfsniveau niet de gewenste resultaten hebben opgeleverd. Deze inefficiëntie wordt nog verergerd door het ontbreken van een cultuur van sociale dialoog, het gebrek aan duidelijke nationale doelstellingen om de sociale dialoog op alle niveaus te ondersteunen en de wettelijke belemmeringen voor het oprichten van vakbonden en het bereiken van representativiteit.

Een belangrijk probleem is het ontbreken van representatieve sociale partners in diverse sectoren, waardoor een effectieve sociale dialoog en collectieve onderhandelingen worden geblokkeerd. Deze situatie is tekenend voor de bredere uitdagingen waar de arbeidersbeweging in Roemenië voor staat, waar de machtsmiddelen van de arbeiders, die worden gevormd door structurele, politieke en economische omstandigheden, worden beperkt door wetswijzigingen, economische fragmentatie en de neoliberalisering van de economie.

2.2. Organisatorische macht

De organisatorische kracht van arbeid in Roemenië wordt bepaald door complexe factoren en een scenario dat zich ontwikkelt. Aanvankelijk, in de nasleep van de val van het communisme in 1989, was Roemenië getuige van een aanzienlijke proliferatie van vakbonden, wat een golf van organisatorische kracht weerspiegelde. De eerste vrije en onafhankelijke vakbonden ontstonden in 1990 en symboliseerden een pas ontdekte vrijheid en autonomie ten opzichte van de staatscontrole, die het communistische tijdperk had gekenmerkt.

De vakbondsdichtheid bereikte een hoogtepunt in het begin van de jaren 1990, toen ongeveer 80% van de beroepsbevolking lid was van een vakbond. Deze hoge vakbondsdichtheid betekende een sterke organisatorische basis voor arbeid, waardoor de vakbonden een aanzienlijke onderhandelingsmacht en invloed kregen. In de jaren daarna is het vakbondslidmaatschap echter gestaag gedaald. In 2021 was het vakbondslidmaatschap gedaald tot ongeveer 1,5 miljoen, wat neerkomt op ongeveer 20% van de totale beroepsbevolking. Deze daling ten opzichte van de piek aan het begin van de jaren negentig wordt toegeschreven aan verschillende factoren, waaronder de impact van economische hervormingen, de groei van de informele economie en uitdagingen voor het systeem van collectieve onderhandelingen.

Ondanks de daling van de vakbondsdichtheid blijft het Roemeense vakbondsstelsel relatief sterk in vergelijking met andere Midden- en Oost-Europese landen, met een vakbonds-

dichtheid die nog steeds tussen de 20 en 25 procent van de beroepsbevolking ligt. Het organisatorische landschap van de vakbonden in Roemenië wordt nu gekenmerkt door de aanwezigheid van vijf belangrijke confederaties: CNSLR-Frăția, BNS, CNS Cartel Alfa, CSDR en CSN Meridian, elk met een vergelijkbaar ledenaantal en een reeks aangesloten bonden. Ongeveer 1,3 miljoen mensen zijn aangesloten bij deze bonden, een cijfer dat wordt gestaaft door de eis van de bonden om hun ledenaantallen te rapporteren voor de status van nationale vertegenwoordiger.

Het wettelijke kader voor vakbonden en hun activiteiten omvat de Roemeense grondwet, de arbeidswet en specifieke wetten met betrekking tot de sociale dialoog. Vakbonden hebben de flexibiliteit om zich op te richten en te registreren, en kunnen zich aansluiten bij federaties en confederaties in verschillende sectoren of gebieden. Dit regelgevende kader ondersteunt de organisatorische structurering en operationele capaciteiten van vakbonden, waardoor een zekere mate van aanpassingsvermogen en veerkracht mogelijk is in het licht van de veranderende dynamiek van de arbeidsmarkt.

Ondanks de vele obstakels blijven vakbonden opkomen voor de rechten van werknemers en betere arbeidsomstandigheden en spelen ze een belangrijke rol op de Roemeense arbeidsmarkt.

2.3. Institutionele macht

De institutionele macht van arbeid in Roemenië weerspiegelt zowel de historische ontwikkeling als de recente wetswijzigingen die het landschap van arbeidsverhoudingen en vakbondactiviteiten vormgeven.

Het Roemeense wettelijke kader voor vakbonden en collectieve onderhandelingen heeft een aanzienlijke verandering ondergaan, met name met de goedkeuring van de nieuwe wet op de sociale dialoog (SDL 367/2022), die in de plaats is gekomen van de eerdere regelgeving die was vastgelegd in Wet 62/2011 betreffende de sociale dialoog. Deze nieuwe wet heeft een aantal belangrijke veranderingen geïntroduceerd die gericht zijn op het vergemakkelijken van een effectiever proces van collectieve onderhandelingen. De representativiteitsdrempel voor een vakbond om representatief te worden is verlaagd, waardoor een vakbond als representatief kan worden beschouwd als deze ten minste 35% van de werknemers in een wettelijke arbeidsverhouding met het bedrijf omvat, vergeleken met de vorige drempel van 50%+1. Daarnaast zijn de voorwaarden voor het oprichten van een vakbond versoepeld en breidt de wet de mogelijkheid van vakbondslidmaatschap uit tot werklozen of zelfstandigen, hoewel zij niet worden meegeteld bij het bepalen van de representativiteit van de vakbond.

Het proces van collectieve onderhandelingen in Roemenië is nu verplicht op zowel bedrijfsniveau, als de eenheid ten minste 10 werknemers heeft, als op sectorniveau. Het onderhandelingsproces moet binnen 45 kalenderdagen worden afgerond, tenzij beide partijen instemmen met een verlenging. Dit is een stap in de richting van een betere dekking en effectiviteit van collectieve overeenkomsten in verschillende sectoren en op bedrijfsniveau. Ondanks deze veranderingen in de regelgeving worden er in de praktijk maar heel weinig sectorale collectieve onderhandelingen gevoerd, wat wijst op een discrepantie tussen het wettelijke kader en de uitvoering ervan.

Instellingen voor sociale dialoog, waaronder zowel bipartiete als tripartiete dialogen, zijn opnieuw gedefinieerd en gericht op het bevorderen van een constructief klimaat voor arbeidsrelaties. Onder bipartiete sociale dialoog wordt verstaan een autonome dialoog zonder betrokkenheid van de overheid, gericht op verplichte collectieve onderhandelingen of overleg tussen overheid, vakbonden en werkgevers over economische en sociale kwesties. Het Ministerie van Arbeid omschrijft tripartiete sociale dialoog als overleg en wederzijdse informatie-uitwisseling op verschillende niveaus, gericht op een meer geavanceerde vorm van sociale partnerschapsonderhandelingen.

Ondanks deze wetgevende en institutionele kaders ter ondersteuning van arbeidsrechten en

collectieve onderhandelingen, blijven er uitdagingen bestaan. De effectiviteit van de sociale dialoog in Roemenië wordt in twijfel getrokken, waarbij kritiek wordt geuit op het ontbreken van een cultuur voor sociale dialoog, het ontbreken van nationale doelstellingen ter ondersteuning van de dialoog en wettelijke belemmeringen die het oprichten van vakbonden en het voeren van sectorale collectieve onderhandelingen bemoeilijken.

De nieuwe SDL 367/2022 biedt hoop op verbetering van de sociale dialoog en collectieve onderhandelingen, maar de effectiviteit van deze veranderingen valt nog te bezien, aangezien aspecten afhankelijk zijn van de implementatie en de actieve betrokkenheid van alle sociale partners.

2.4. Maatschappelijke macht

De maatschappelijke macht van arbeid in Roemenië omvat complexe relaties tussen vakbonden, andere organisaties en politieke partijen. Vakbonden zijn verschillende vormen van coalities en relaties aangegaan om hun invloed te vergroten en hun belangen te behartigen. Deze relaties hebben een belangrijke rol gespeeld bij het vormgeven van de maatschappelijke macht van de vakbonden en hun vermogen om te onderhandelen over gunstigere voorwaarden voor werknemers.

Vakbonden zijn coalities aangegaan met een reeks andere organisaties om hun onderhandelingspositie te versterken. Dit omvat samenwerking met maatschappelijke organisaties en sociale bewegingen, waardoor vakbonden hun invloed konden uitbreiden tot buiten de werkplek en zich konden bezighouden met bredere sociale en politieke kwesties. Dergelijke coalities hebben arbeidersbewegingen in staat gesteld hun stem te versterken en meer druk uit te oefenen op werkgevers en beleidsmakers.

De relatie tussen vakbonden en politieke partijen in Roemenië wordt gekenmerkt door zowel samenwerking als spanningen. Sommige vakbonden zijn strategische allianties aangegaan met politieke partijen en hebben hun electorale steun gebruikt om gunstige arbeidswetgeving en -beleid te bewerkstelligen. De CNSLR Frăția heeft bijvoorbeeld verschillende samenwerkingsovereenkomsten gesloten met de sociaaldemocratische partij, terwijl de BNS heeft samengewerkt met de partij Groot Roemenië en later met een centrumrechtse politieke alliantie. Deze allianties hebben er soms toe geleid dat vakbondsleiders een politieke rol zijn gaan spelen, waardoor de grenzen tussen belangenbehartiging van werknemers en politiek engagement verder vervagen. Deze politieke betrokkenheid heeft echter ook kritiek uitgelokt vanuit de vakbondsleden, omdat sommigen het beschouwen als een afwijking van de primaire rol van de vakbonden als werknemersvertegenwoordigers.

Ondanks de strategische voordelen heeft het politieke engagement van vakbonden ook nadelen. Kritiek van vakbondsleden op politieke allianties duidt op een spanning tussen het nastreven van politieke invloed en het zich blijven richten op het vertegenwoordigen van de belangen van werknemers.

De maatschappelijke macht van de arbeiders, via coalities en politieke relaties, is een cruciaal aspect geweest van de strategie van de arbeiders om hun invloed te vergroten.

3. Protestacties van vakbonden in de afgelopen periode

De collectieve acties van vakbonden in Roemenië laten een landschap zien van actief protest en mobilisatie tegen verschillende sociaaleconomische uitdagingen.

3.1. Trends van protestmanifestaties

De collectieve acties van vakbonden zijn een belangrijk onderdeel geweest van de arbeidersbewegingen met een rijkdom aan dergelijke activiteiten in 2021 en 2022. Deze periode was getuige van een dynamisch landschap van protestmanifestaties, geleid door toonaan-

gevende organisaties met duidelijke doelen en thema's, door middel van verschillende actievormen en soms het vormen van coalities voor een bredere impact.

In de eerste maanden van 2021 was er een sterke toename van protestactiviteiten, met januari en februari als hoogtepunten. In deze periode vonden respectievelijk 24 en 18 manifestaties plaats, wat wijst op een verhoogd niveau van arbeidsgerelateerde grieven en een krachtige oproep tot actie van de vakbonden. Deze aanvankelijke stijging kan worden toegeschreven aan de verslechterende arbeidsomstandigheden, nog verergerd door de COVID-19-pandemie. Deze situatie speelde een belangrijke rol bij het bepalen van de trends van de protestmanifestaties in de eerste maanden van 2021. De pandemie leidde tot een verslechtering van de arbeidsomstandigheden voor veel werknemers, wat op zijn beurt leidde tot meer ontevredenheid. In deze periode waren er protesten die rechtstreeks verband hielden met gezondheids- en veiligheidsproblemen, wat de onmiddellijke impact van de pandemie op de arbeidssector benadrukte. Zo organiseerden werknemers uit de gezondheidssector protesten onder de coördinatie van de "Federatie Solidariteit in de Gezondheidszorg", waarbij de nadruk lag op de gezondheid en veiligheid van de werknemers in hun sector.

Naarmate de pandemie voortschreed en veel beperkingen met zich meebracht, werd een duidelijke afname van protestmanifestaties waargenomen tijdens de lente- en zomermaanden, vooral van april tot juni.

De trend van fluctuerende protestactiviteiten zette zich voort met een toename van het aantal protesten in november en december 2021, wat duidt op een heropleving van arbeidsgerelateerde zorgen. Deze ervaring onderstreept het dynamische landschap van arbeidsvraagstukken in Roemenië, waar de intensiteit van de protesten varieerde als reactie op veranderende sociaaleconomische en politieke omstandigheden.

Het economische en sociale beleid van de regering, met name de uitvoering van bezuinigingsmaatregelen, droeg in belangrijke mate bij aan de toename van de protesten. Deze maatregelen werden door verschillende vakbonden op grote schaal afgekeurd. De eisen voor hogere lonen, betere arbeidsomstandigheden en een betere sociale bescherming stonden centraal bij de protesten in 2021 en 2022 en weerspiegelden de aanhoudende inspanningen van de vakbonden om het bezuinigingsbeleid van de regering aan te vechten.

3.2. Leidende organisaties, doel, thema, actievormen, coalities

Het vakbondslandschap in Roemenië werd gedomineerd door een aantal belangrijke organisaties die een centrale rol speelden bij de mobilisatie van protesten. Deze organisaties speelden een belangrijke rol bij de aanpak van een breed scala aan problemen, van arbeidsomstandigheden en werkloosheid tot discriminatie in verschillende sectoren, waaronder gezondheidszorg, onderwijs en openbaar bestuur.

De Health Solidarity Federation en de Sanitas Federation behoorden tot de organisaties die in 2021 belangrijke acties op touw zetten om de arbeidsomstandigheden te verbeteren en discriminatie in de gezondheidszorg aan te vechten.

Het Nationaal Verbond van Vakverenigingen "Kartel ALFA" ontpopte zich als een belangrijke kracht en organiseerde een grote demonstratie op 27 januari 2021, die meer dan 10.000 deelnemers trok.

In de loop van 2022 namen organisaties zoals de Federatie van Vrije Vakbonden in het Onderwijs en de Nationale Federatie van Administratieve Vakbonden het voortouw bij protesten, waarbij de vakbonden in de onderwijssector meer dan 100.000 deelnemers mobiliseerden voor een waarschuwingstaking op 19 januari 2022. Deze opkomst onderstreepte de bereidheid van werknemers om hun eisen te laten escaleren als de autoriteiten niet zouden reageren.

Het strategische gebruik van verschillende vormen van protest - variërend van stakingen en demonstraties tot petitie - benadrukt het aanpassingsvermogen en de tactische planning van vakbonden. Met name op 15 juni 2022 organiseerde de Sanitas Federatie een demonstratie met 10.000 deelnemers, waarbij de uitdagingen voor de gezondheidszorgsector tegen de achtergrond van systemische economische en politieke zorgen onder de aandacht werden gebracht.

De terugkerende thema's in deze protesten onderstrepen de dringende noodzaak om economische en politieke uitdagingen aan te pakken, en weerspiegelen een breder landschap van sociaaleconomische onvrede in Roemenië. Samenwerkingsverbanden en coalities speelden een belangrijke rol bij het vergroten van de impact van deze protesten. Bij de protesten waren bijvoorbeeld vaak meer dan één georganiseerde actor betrokken, wat duidt op een coalitie of partnerschap; de meest voorkomende coalities waren die tussen de belangrijkste vakbondsfederaties en tussen vakbondsfederaties die niet tot de hoofdstroom behoren.

Een opmerkelijk aspect van deze protesten was hun sectorspecifieke focus, evenals het vermogen om verschillende sectoren te verenigen onder gemeenschappelijke oorzaken. De samenwerking tussen het Nationaal Verbond van Vakverenigingen "Kartel ALFA" en de Federatie van Vrije Vakbonden in het Onderwijs was bijvoorbeeld een voorbeeld van een eensgezind standpunt tegen de uitdagingen voor de arbeidsomstandigheden en de rechten van de werknemers, waarbij de nadruk werd gelegd op kwesties zoals werkloosheid en discriminatie.

3.3. Belangrijkste protestcampagnes

De jaren 2021 en 2022 werden gekenmerkt door een reeks belangrijke protestcampagnes van verschillende vakbondsorganisaties, -federaties en -centrales in heel Roemenië. Deze protesten legden de nadruk op diepgewortelde bezorgdheid over systemische problemen en arbeidsomstandigheden die verschillende sectoren blijven treffen. Het scala aan protestvormen - variërend van demonstraties, marsen en optochten tot stakingen en petitie - toonde de strategische veelzijdigheid van de vakbonden bij het verwoorden van hun eisen en het mobiliseren van de publieke belangstelling.

Tijdens deze periode vonden de belangrijkste protestcampagnes plaats in de onderwijs- en gezondheidszorgsector.

De begindagen van 2021 zetten de toon met federaties zoals de Health Solidarity Federation en de Sanitas Federation die aanzienlijke eisen stelden om de arbeidsomstandigheden te verbeteren en werkloosheid en discriminatie in de gezondheidszorg aan te pakken. Hun gezamenlijke inspanningen legden de basis voor het momentum van de arbeidersbeweging om kritieke sectorspecifieke kwesties aan te pakken.

Op 27 januari 2021 organiseerde het Nationaal Verbond van Vakverenigingen "Kartel ALFA" een belangrijke demonstratie die meer dan 10.000 deelnemers de straat op trok. Deze gebeurtenis was een kritiek moment, waarbij de steun van het publiek werd verzameld tegen bekende systemische problemen, waaronder bezuinigingen en de economische status-quo.

De onderwijssector protesteerde op 22 december 2021, toen meer dan 100.000 werknemers hun grieven uitten via een petitie aan de regering, hun ontevredenheid over de salarissen uitten en een mogelijke "prorogatie" van de schoolsituatie voor het eerste semester aankondigden. Deze petitionele aanpak, gecombineerd met een waarschuwingstaking op 19 januari 2022, onderstreepte de bereidheid van de sector om hun eisen te laten escaleren als de autoriteiten er niet op ingaan.

De Sanitas Federatie, die werknemers in de gezondheidszorg vertegenwoordigt, liet een veelzijdige proteststrategie zien. Opvallend was hun demonstratie op 15 juni 2022 met

10.000 deelnemers, die de talloze uitdagingen in de gezondheidszorg belichtte.

3.4. Succes van collectieve acties van vakbonden

De periode van januari 2021 tot augustus 2022 omvat 138 protestmanifestaties, waarbij 43 unieke organisaties betrokken waren. Organisaties zoals de Publisind Federatie, de Nationale Vakbondsfederatie Cartel ALFA en de Roemeense Politievakbond Diamantul stonden in de voorste gelederen en pleitten voor kwesties variërend van loonongelijkheid tot betere arbeidsomstandigheden en sociale bescherming. Met ongeveer 30 acties waarbij meer dan één georganiseerde actor betrokken was, was er in deze periode sprake van een strategische alliantie tussen de belangrijkste vakbondsfederaties, basisvakbondsfederaties, informele arbeiderscollectieven en, in zeldzame gevallen, politieke partijen.

De doeltreffendheid van deze collectieve acties varieert. Sommige acties hebben geleid tot onderhandelingen of beleidsveranderingen, terwijl andere alleen maar kwesties onder de aandacht van het publiek en de overheid hebben gebracht. Hun acties speelden dus een cruciale rol in het verhogen van het bewustzijn, het vormgeven van het publieke debat en, in sommige gevallen, het beïnvloeden van beleidsdiscussies en -resultaten.

4. Kwalitatieve bevindingen

De interviews die zijn gehouden met verschillende belanghebbenden die betrokken zijn bij het proces van collectieve onderhandelingen bieden inzicht in de belangrijkste problemen en uitdagingen, de motieven van sociale partners om deel te nemen, standpunten van andere actoren en hoe collectieve overeenkomsten tot stand komen.

4.1. Belangrijkste problemen en uitdagingen bij collectieve onderhandelingen

Het proces van collectieve onderhandelingen wordt geconfronteerd met verschillende uitdagingen, waarbij vakbonden zonder collectieve overeenkomsten uitgesproken moeilijkheden ondervinden als gevolg van beperkende wetgeving die hun vermogen om CB's te initiëren en er effectief aan deel te nemen, belemmert. Werkgevers, aan de andere kant, tonen vaak terughoudendheid om onderhandelingen aan te gaan, omdat ze formele overeenkomsten als beperkend beschouwen. Vakbonden met collectieve overeenkomsten wijzen op het gebrek aan uitgebreide nationale contracten en benadrukken de noodzaak van een intensievere dialoog. Het ontbreken van collectieve overeenkomsten leidt tot gefragmenteerde onderhandelingen en inconsistenties in arbeidsvoorwaarden tussen sectoren. Werkgeversorganisaties worden geconfronteerd met uitdagingen zoals onduidelijke onderhandelingssectoren en een gebrek aan uitnodigingen van vakbonden om zich in te zetten, samen met frequente wijzigingen in salarissen en arbeidsvoorwaarden die instabiliteit creëren.

4.2. De motieven van sociale partners om deel te nemen aan collectieve onderhandelingen

De deelname van sociale partners aan CB wordt gedreven door verschillende motieven. Het belangrijkste motief voor vakbonden om deel te nemen aan CB is het veiligstellen van allesomvattende overeenkomsten die de rechten van werknemers waarborgen en rechtvaardige arbeidsomstandigheden bevorderen. Vakbonden streven naar stabiele arbeidsvoorwaarden die bijdragen aan harmonieuze arbeidsverhoudingen. Ze geven prioriteit aan het opstellen van nationale en sectorale overeenkomsten om een uniforme dekking en bescherming voor alle werknemers te garanderen, waarbij verschillen en inconsistenties tussen verschillende sectoren worden aangepakt.

Werkgeversorganisaties nemen deel aan CB met de nadruk op het behoud van flexibiliteit en de mogelijkheid om in te spelen op specifieke behoeften binnen verschillende sectoren. Ze benadrukken vaak de behoefte aan duidelijke sectordefinities en de mogelijkheid om arbeidsvoorwaarden aan te passen aan veranderende bedrijfsomstandigheden. Hoewel ze de voordelen van collectieve overeenkomsten voor het vastleggen van duidelijke en stabiele arbeidsvoorwaarden erkennen, zien sommige werkgevers formele overeenkomsten als mogelijk beperkend of belastend en geven ze de voorkeur aan een zekere mate van flexibiliteit.

Overheidsinstanties zien CB als een essentieel mechanisme dat in lijn is met Europese richtlijnen, met als doel een evenwicht te vinden tussen het beschermen van werknemersrechten en het tegemoetkomen aan economische vereisten. De rol van de overheid is het creëren van een bevorderlijk wettelijk en regelgevend kader voor CB, om ervoor te zorgen dat de onderhandelingen verlopen volgens een aantal vooraf vastgestelde regels die de rechten van werknemers beschermen en tegelijkertijd rekening houden met de behoeften van werkgevers.

Maatschappelijke organisaties ondersteunen het CB-proces door te pleiten voor werknemersrechten, sociale rechtvaardigheid en eerlijke arbeidspraktijken. Hun betrokkenheid is vaak ondersteunend en faciliterend, en biedt onderwijs, informatie en platforms voor dialoog tussen arbeidsmarktactoren.

4.3. Opvattingen over collectieve onderhandelingen door andere actoren

Verschillende actoren (zoals de overheid en het maatschappelijk middenveld) hebben verschillende perspectieven op CB. Sommigen (overheid) zien het proces als afgestemd op Europese normen en richten zich op het creëren van een wettelijk kader dat CB en sociale dialoog faciliteert. Andere (maatschappelijke organisaties) leggen de nadruk op onderwijs- en bewustmakingsinitiatieven om het onderhandelingsproces te versterken, waarbij ze een ondersteunende rol blijven spelen door samen te werken en op te komen voor de rechten van werknemers.

4.4. Hoe collectieve overeenkomsten tot stand komen

Collectieve overeenkomsten worden voornamelijk bereikt via een actieve sociale dialoog tussen vakbonden en werkgeversorganisaties. Deze dialoog is het belangrijkste mechanisme waardoor collectieve overeenkomsten met succes tot stand zijn gekomen, zoals blijkt uit de antwoorden op de interviews. Het onderhandelingsproces wordt echter ook beïnvloed door uitdagingen zoals het reactievermogen van de leiders, de bereidheid van de werkgevers om te onderhandelen en de behoefte aan uitgebreide contracten. Daarom bestaan de sleutelfactoren die het proces van collectieve overeenkomsten beïnvloeden uit een actieve sociale dialoog, responsiviteit van het leiderschap, participatie van de werkgever, transparantie en wettelijke kaders en ook het gebruik van collectieve geschillen.

Het fundamentele aspect van het bereiken van collectieve overeenkomsten ligt in de actieve betrokkenheid van beide partijen bij de sociale dialoog. Dit omvat constructieve discussies en onderhandelingen die cruciaal zijn voor het succesvol afsluiten van collectieve overeenkomsten.

De bereidheid van leiders, inclusief management en werkgeversvertegenwoordigers, om een zinvolle dialoog aan te gaan speelt een cruciale rol in het succes van de onderhandelingen.

Een opgemerkt obstakel is het gebrek aan echte wil en interesse bij sommige werkgevers om actief deel te nemen aan het collectieve onderhandelingsproces, wat het bereiken van overeenkomsten kan belemmeren.

Transparantie in onderhandelingen en naleving van wettelijke kaders zijn essentieel voor het

opbouwen van vertrouwen tussen de partijen en het garanderen van eerlijke en wettelijke onderhandelingsresultaten.

Hoewel het niet de primaire methode is, zijn mobilisatie, protesten of stakingen erkende tactieken binnen het collectieve onderhandelingslandschap, ondersteund door wettelijke kaders en indirect gefaciliteerd door maatschappelijke organisaties via capaciteitsopbouw en informatieverspreiding.

5. Samenvatting

Uit onze analyse van collectieve onderhandelingen in Roemenië is gebleken dat structurele oorzaken en langetermijnprocessen de arbeidsonderhandelingen in belangrijke mate hebben beïnvloed, als gevolg van een dynamisch samenspel van institutionele kaders, wetten, politieke omgevingen, de publieke opinie, economische systemen, globalisering, vakbondsdichtheid en andere factoren. Mechanismen zoals concrete acties, praktijken en strategieën van vakbonden, onderhandelingen met sociale partners, de organisatie van collectieve acties zoals protesten en stakingen, invloed op politieke partijen of bepaalde politieke stromingen, en coalitievorming met maatschappelijke organisaties/sociale bewegingen maken dit landschap nog ingewikkelder.

De juridische en politiek-economische context van Roemenië vormt de basis voor het functioneren van vakbonden en collectieve onderhandelingen. De belangrijkste bronnen van het huidige wetgevingskader, waaronder de Roemeense grondwet, het arbeidswetboek en de wet op de sociale dialoog (SDL), zijn in de loop der jaren herhaaldelijk gewijzigd om tegemoet te komen aan de veranderende behoeften op het gebied van de sociale dialoog en arbeidsverhoudingen. Het wetgevingslandschap heeft echter te kampen gehad met uitdagingen, met name met SDL 62/2011, die collectieve onderhandelingen decentraliseerde en de rol van de sociale partners verzwakte, wat leidde tot wijdverspreide kritiek voor het verminderen van vakbondsrechten en het bevorderen van discriminatie.

De nieuwe SDL 367/2022 betekent een belangrijke verschuiving in de aanpak van deze problemen, doordat het vereiste percentage voor vakbondsvertegenwoordiging wordt verlaagd en het gemakkelijker wordt om vakbonden op te richten, met als doel het proces van collectieve onderhandelingen te verbeteren. Deze verandering vormt, samen met de herinvoering van de mogelijkheid van een nationale collectieve arbeidsovereenkomst, een cruciaal moment in de Roemeense arbeidsverhoudingen en kan een aantal van de negatieve effecten van het vorige wettelijke kader verzachten.

Vakbonden hebben een reeks mechanismen gebruikt om effectief door het landschap van collectieve onderhandelingen te navigeren. Deze omvatten het mobiliseren van vakbondsleden om hun standpunten tijdens onderhandelingen te ondersteunen, het organiseren van stakingen, werkonderbrekingen en andere vormen van industriële actie, of het gebruik van gegevens en onderzoek om hun onderhandelingsposities te ondersteunen. Dergelijke strategieën zijn van cruciaal belang in de context van de historische en huidige uitdagingen van Roemenië bij het initiëren van vakbondsacties als gevolg van strenge wettelijke bepalingen. De recente SDL nr. 367/2022 introduceert meer permissieve regels voor het organiseren van protesten en stakingen, en weerspiegelt een evoluerend wettelijk landschap dat meer bevorderlijk is voor collectieve arbeidsacties.

Het versterken van de mechanismen voor collectieve onderhandelingen vereist een gezamenlijke inspanning van alle belanghebbenden om de vastgestelde belemmeringen aan te pakken en de positieve aspecten van het huidige systeem te benutten. Samenwerkingsinitiatieven, verbeterde wettelijke kaders en onderwijsinspanningen zijn belangrijke (succesvolle) mechanismen voor het bevorderen van een meer inclusieve en effectieve omgeving voor collectieve onderhandelingen.

1. Collectieve onderhandelingen en vakbonden in Kroatië

Volgens de laatste beschikbare gegevens van eind 2021 (Bagić 2022) waren er 580 collectieve arbeidsovereenkomsten van kracht, die de rechten van ongeveer 670.000 werknemers (47% van alle werknemers) regelden. Het aantal collectieve overeenkomsten en het aantal werknemers dat eronder valt, is licht gestegen ten opzichte van 2014 (respectievelijk 570 en 640.000). Toch daalde de dekking (van 53 naar 47 procent) als gevolg van de onevenredige groei van de werkgelegenheid in sectoren en bedrijven waar collectieve onderhandelingen minder aanwezig of afwezig zijn. Er was een kleinere daling in de dekking van collectieve onderhandelingen van 2000 tot 2009 (van 65 naar 61 procent) en een grotere daling van 2009 tot 2014 (van 61 naar 53 procent), dit laatste grotendeels als gevolg van de opzegging van de bedrijfstak-cao voor de detail- en groothandel in 2013. Op dit moment zijn er slechts drie overeenkomsten op bedrijfstakniveau van kracht: in de bouw, horeca en toerisme, en de hout- en papierindustrie.

Naast de rol van overeenkomsten op bedrijfstakniveau kunnen verschillen in collectieve onderhandelingen per NACE-sector (figuur 1) grotendeels worden verklaard door de publiek-private kloof. Sectoren met een hoog aandeel werkgelegenheid in de publieke sector of overheidsbedrijven hebben een hoge collectieve arbeidsdekking. Twee cao's dekken bijna alle werknemers van wie het salaris uit de overheidsbegroting wordt betaald (voor overheidsdiensten en voor ambtenaren en werknemers van de overheid). Aan de onderkant van het spectrum met een lage dekkingsgraad is de grootste bedrijfstak in termen van werkgelegenheidsaandeel de verwerkende industrie, waar de negatieve trend in de collectieve arbeidsovereenkomsten het sterkst was als gevolg van de herstructureringsprocessen die de collectieve arbeidsovereenkomsten hebben uitgehold door oude ondernemingen te vervangen en te versnipperen.

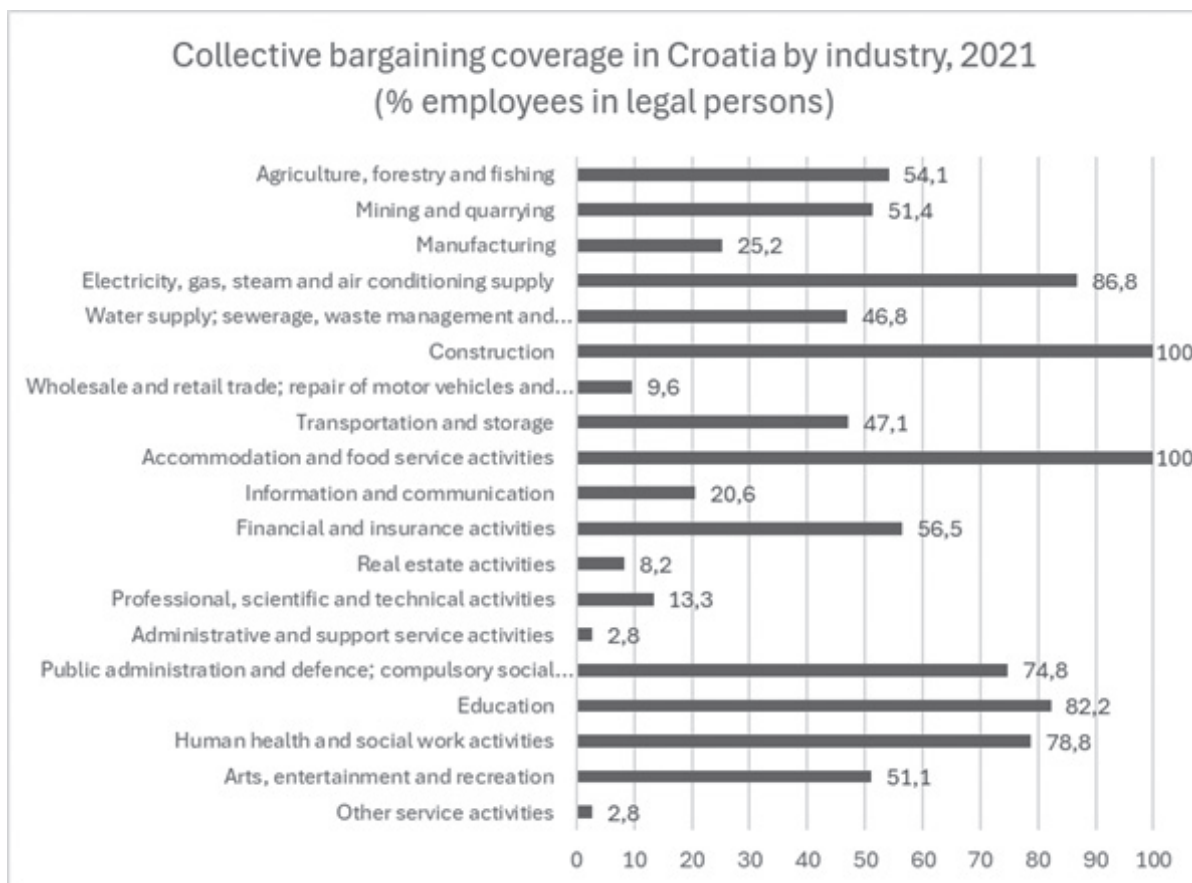
2. De machtsmiddelen van arbeid

2.1. Structurele factoren

Structurele economische factoren zijn niet bevorderlijk geweest voor collectieve onderhandelingen, met name de fragmentatie van de Kroatische economie. De factoren die volgens Bejaković et al. (2023) de dichtheid van de vakbonden doen afnemen, kunnen gemakkelijk worden toegepast op de afname van de dekking van collectieve onderhandelingen: een toename van het werkgelegenheidsaandeel in micro-, kleine en middelgrote ondernemingen in de particuliere sector, het verdwijnen van traditionele industrieën met een hoge vakbondsgraad, pensionering van oudere werknemers gekoppeld aan het gebrek aan interesse voor vakbonden onder jongere werknemers, hoge prevalentie van contracten voor bepaalde tijd onder jongere werknemers, groei in digitaal platform en projectmatig werk, groei in het aantal zelfstandigen, uitgebreide uitbesteding van ondersteunende diensten en groeiend aantal mensen dat via uitzendbureaus werkt voor tijdelijk werk.

Opkomende uitdagingen zijn de explosieve groei van buitenlandse arbeidskrachten (ongeveer 173.000 werkvergunningen afgegeven in 2023) en de toename van het aantal werknemers die sociale diensten verlenen via maatschappelijke projecten, meestal gefinancierd door de EU, die aanzienlijk slechtere arbeidsomstandigheden hebben dan hun tegenhangers in de publieke sector.

Figuur 3 Collectieve onderhandelingen per bedrijfstak.



Bron: Bagić (2022)

2.2. Organisatorisch landschap

De Kroatische vakbeweging is sterk gefragmenteerd op alle niveaus (Grgurev & Vukorepa 2014), in tegenstelling tot de werkgevers die worden vertegenwoordigd door één vereniging, de Kroatische werkgeversvereniging (*Hrvatska udruga poslodavaca*, HUP). In 2023 waren er 640 geregistreerde vakbonden, maar het geschatte aantal actieve vakbonden lag rond de 250 (Bagić & Ostojić 2023). Daarvan zijn er 109 lid van de drie vakcentrales die op dit moment representatief zijn, d.w.z. vakcentrales die vertegenwoordigd zijn in het nationale tripartiete orgaan, de Economische en Sociale Raad, waardoor ze het recht hebben om invloed uit te oefenen op regelgeving met betrekking tot onderhandelingen, maar niet om rechtstreeks deel te nemen aan collectieve onderhandelingen. De oudste van de drie is de Unie van autonome vakbonden van Kroatië (SSSH, *Savez samostalnih sindikata Hrvatske*), die in mei 1990 werd opgericht uit de voormalige socialistische vakbonden en de nieuwe vakbonden die al in 1989 waren opgericht. De oorspronkelijke bedoeling om via SSSH een monolithische vakbeweging te vormen, mislukte omdat de nieuwe vakbonden SSSH verlieten om nieuwe vakcentrales op te richten (Bagić 2010).

Andere confederaties verloren hun representatieve status in 2013 en 2017 als gevolg van de verandering in de wetgevende macht die de lat voor de representativiteit van vakbondskonfederaties in 2012 en 2014 hoger legde.

2.3. Institutioneel kader

Er zijn om verschillende redenen twijfels over de rol van vakbondskonfederaties bij de belanghebbenden en deskundigen (focusgroepen in Samardžija et al 2017). Ten eerste concurreren de vakcentrales in Kroatië onderling om leden, aangezien ze niet gespecialiseerd

zijn in bepaalde sectoren of beroepen. Ten tweede werd de tripartiete sociale dialoog op kritieke momenten als precair en onvruchtbaar beoordeeld, zoals de boycot in 2014 van de Economische en Sociale Raad door de vakbondsfederaties, die de manier waarop de arbeidswet werd aangenomen onaanvaardbaar en eenzijdig vonden (Šobota 2015), maar er niet in slaagden deze te stoppen en de rol van de sociale partners bij het formuleren van nieuwe wetgeving te verbeteren.

Naast de representativiteit van vakbondsconfederaties in de tripartiete sociale dialoog, is het tweede en wellicht belangrijkere aspect van representativiteit dat van de vakbonden. In Kroatië kan “alleen een representatieve vakbond onderhandelen over collectieve overeenkomsten en deze sluiten. Als er meer dan één vakbond actief is op het niveau waarop over de collectieve overeenkomst wordt onderhandeld, kunnen alle vakbonden die op dat niveau actief zijn bij schriftelijke overeenkomst bepalen welke vakbond zij als representatief beschouwen. Wanneer ze niet tot een overeenkomst komen, wordt de representativiteit bepaald door de Commissie voor het Vaststellen van de Representativiteit. Een wettelijk criterium dat door de Commissie wordt gebruikt om te bepalen welke vakbond representatief is, vereist dat een vakbond ten minste 20% van het totale aantal bij een vakbond aangesloten werknemers in dienst heeft op het niveau waarop de representativiteit wordt bepaald” (Grurev 2023: 117-118). Het koppelen van het recht op participatie en de mate van vertegenwoordiging bij collectieve onderhandelingen aan de numerieke criteria voor lidmaatschap in de eerste wetgevende poging in 2012 veroorzaakte ontevredenheid in de gefragmenteerde vakbondsscene (Gotovac 2023). Toch was het een verbetering ten opzichte van eerdere conflicten over de samenstelling van onderhandelingscomités waarvoor geen criteria en procedures bestonden (Potočnjak 2016). Representativiteit is nog steeds een twistpunt tussen de Kroatische vakbonden en een belangrijk kenmerk van het institutionele kader van de vakbonden in Kroatië. Meer recente kwesties met betrekking tot representativiteit worden in de volgende paragrafen genoemd.

De volgende paragraaf van Bagić karakteriseert het wettelijke kader voor collectieve onderhandelingen in Kroatië verder: “[...] Werkgevers kunnen het recht van vakbonden om collectief te onderhandelen niet aanvechten. Alleen vakbonden kunnen het recht om collectief te onderhandelen met andere vakbonden betwisten als zij van mening zijn dat deze niet representatief zijn. Werkgevers zijn echter niet verplicht om een collectieve overeenkomst te sluiten of collectieve onderhandelingen te starten, maar vakbonden hebben het recht om druk uit te oefenen op werkgevers door middel van stakingen om hen te dwingen onderhandelingen aan te gaan. Als er eenmaal een collectieve arbeidsovereenkomst is gesloten, kunnen beide partijen deze opzeggen voordat deze afloopt; volgens de arbeidswet kan een collectieve arbeidsovereenkomst bepalingen bevatten over de geldigheid van de overeenkomst nadat deze is afgelopen. Als niet anders is overeengekomen, is de overeenkomst na afloop nog drie maanden geldig” (Bagić 2019: 99).

Het relatief kleine en dalende aantal cao's op bedrijfstakniveau kan deels worden toegeschreven aan de wetswijzigingen. De nieuwe Arbeidswet van 2014 introduceerde de verplichte toets van algemeen belang en het besluit van de minister om een cao uit te breiden naar de hele bedrijfstak. Het was niet langer voldoende dat de ondertekenende vakbond en werkgeversorganisatie een gezamenlijk verzoek indienden om een cao te verlengen. De wet op de representativiteit in 2012 beperkte de nawerking van cao's tot slechts drie maanden na afloop, wat fel werd aangevochten door de vakbonden, en slechts marginaal werd versoepeld door uitzonderlijke gevallen toe te voegen in de Arbeidswet van 2014. De tweede reden voor de zwakke onderhandelingen op sectoraal niveau in Kroatië is de ongunstige structuur van de werkgeversorganisatie en de autonomie van de brancheorganisaties. De werkgeversorganisaties met hun uitvoerende organen komen namelijk niet overeen met de nationale classificatie van bedrijfstakken, die de mogelijke omvang van sectorale collectieve overeenkomsten bepaalt, noch met de sectorale toewijzingen van de vakbonden. Dit belem-

mert sectorale collectieve onderhandelingen aanzienlijk (Bagić 2019). Ten derde heeft de HUP herhaaldelijk aangegeven terughoudend te zijn om haar leden aan te moedigen deel te nemen aan sectorale collectieve onderhandelingen (Galić 2022).

2.4. Maatschappelijke macht

De vakbonden in Kroatië hebben een moeilijk verleden met de politieke partijen. Begin jaren negentig, na de democratische veranderingen, organiseerde de grootste vakcentrale (SSSH) een reeks stakingen en protesten om de lonen aan te passen aan de inflatie, wat op vijandige reacties van de autoriteiten en de regerende partij Kroatische Democratische Unie (*Hrvatska demokratska zajednica*, HDZ) stuitte.

In de tweede helft van de jaren 1990 gingen de vakbondsfederaties elk hun eigen weg met betrekking tot samenwerking met politieke partijen. Sommige vakcentrales, waaronder de SSSH, gingen nauwe banden aan met de centrum- en centrumlinkse oppositiepartijen, terwijl andere erop stonden dat de vakbonden politiek neutraal moesten blijven. De samenwerking van vakcentrales met de sociaaldemocratische partij (*Socijaldemokratska partija Hrvatske*, SDP), de grootste oppositiepartij van de HDZ, wierp later, in de crisis- en herstelperiode 2011-2015 toen de SDP aan de macht was, geen vruchten af, omdat de tripartiete sociale dialoog verslechterde (Samardžija et al 2017) en omdat de staat eenzijdig bepaalde bonussen voor werknemers in de publieke sector schrapte. Er was ook een geschil over de vraag of aan de voorwaarden was voldaan om de loonsverlagingen in te trekken die eerder waren overeengekomen tussen de vakbonden in de publieke sector en de regering als een noodzakelijke tijdelijke crisismaatregel (zie Samardžija et al, 2017). Na al deze tumultueuze gebeurtenissen namen “ongeveer tien jaar geleden [...] alle confederaties geleidelijk afstand van alle politieke partijen” (Bagić & Ostojić 2023: 220). In 2010 werd een nieuwe partij opgericht met het vakbondsendenken op de voorgrond van haar politieke programma en met een prominente vakbondsleder Dragutin Lesar als oprichter (de Kroatische Arbeiderspartij, *Hrvatski laburisti*). Na veelbelovende resultaten in de parlementsverkiezingen van 2011 verloren ze hun steun en zijn ze vandaag de dag marginaal. In de meer recente periode is het enige opmerkelijke geval van politieke samenwerking tussen vakbonden en politieke partijen de samenwerking tussen Novi sindikat, een onafhankelijke algemene vakbond die aanwezig is in de meeste economische sectoren en die niet is aangesloten bij een confederatie, met het Arbeidersfront (*Radnička fronta*, RF), een extreemlinkse partij met één parlamentslid in de Kroatische parlementsvergadering van 2020-2024 (Katarina Peović).

De meest tastbare resultaten van de samenwerking van de vakbonden met maatschappelijke organisaties zijn drie succesvolle directe democratische acties om neoliberale hervormingen te voorkomen die door de regering zijn voorgesteld zonder overleg met de sociale partners. Twee volksinitiatieven op nationaal niveau in 2014 maakten een einde aan het plan van de regering om alle ondersteunende diensten in de publieke sector uit te besteden en aan het plan om de snelwegen in overheidsbezit te monetariseren, d.w.z. ze voor 40 jaar in concessie te geven aan een private partner (zie voor details Samardžija et al 2017: 30-31). Een derde succesvol referenduminitiatief dat de vakbonden en het maatschappelijk middenveld samenbracht, vond plaats in 2019 om zich te verzetten tegen het plan van de regering om de wettelijke pensioenleeftijd te verhogen naar 67 jaar.

De maatschappelijke kracht van de vakbonden komt tot uiting in de steun van het publiek. Uit een enquête onder een gerandomiseerde nationaal representatieve steekproef van werknemers (1.000 respondenten), uitgevoerd door SSSH in december 2021, bleek dat 82% van de werknemers het werk van de vakbonden in principe steunde, 91% van hen vond dat collectieve overeenkomsten een nuttig instrument waren om de relaties met werkgevers te regelen en 90% vond dat de overheid collectieve onderhandelingen moest aanmoedigen met haar beleid en wetten (SSSH 2022).

3. Collectieve acties van vakbonden in de afgelopen periode

De jaren '90 waren een periode van intensieve stakings- en protestactiviteiten voor Kroatische vakbonden, te beginnen in 1993 met een algemene staking die een einde maakte aan de overeenkomst tussen de vakbonden en de regering over het opschorten van collectieve acties tijdens de oorlog.

In de eerste jaren van het nieuwe millennium, toen een sociaaldemocratische regering de centrumrechtse verving, was het aantal stakingen ook hoog, om vervolgens af te nemen tot het einde van de periode 2000-2017 waarvoor systematische gegevens beschikbaar zijn (The Archive of Workers' Struggles⁶ ; Dolenc et al 2020). De collectieve acties namen vooral in de private sector af, terwijl de vakbonden in de publieke sector actiever bleven in stakingen en protesten over collectieve overeenkomsten. De grootste collectieve actie van de afgelopen vijf jaar is de langste staking van schoolpersoneel in de Kroatische geschiedenis in de herfst van 2019, die 36 werkdagen duurde en meerdere openbare protesten omvatte op het belangrijkste stadspan in Zagreb. De staking begon met een klein protest van de twee grootste schoolvakbonden die een verhoging van 6,11% eisten van de coëfficiënten die het basissalaris bepalen⁷ . Nadat twee aanbiedingen van de regering op de stemmingen van de vakbonden waren afgewezen, werd overeengekomen dat de gewenste verhoging voor het onderwijzend personeel in drie rondes zou plaatsvinden tot 1 januari 2021, terwijl het niet-onderwijzend personeel buiten de coëfficiëntverhogingen werd gehouden en in collectieve overeenkomsten salarisaanvullingen werd beloofd. In 2023 en 2024 vonden in grote Kroatische steden een reeks geschillen plaats over collectieve onderhandelingen in lokale afvalverwerkingsbedrijven. De geschillen in Zagreb, Split en Rijeka escaleerden in korte en succesvolle stakingen en werden opgelost door aanzienlijke verhogingen van de materiële rechten van de werknemers in de collectieve overeenkomsten. Onlangs nog, in mei 2024, leidde de aankondiging van een staking in het afvalverwerkingsbedrijf van Zadar tot een ongekende loonsverhoging van 30 procent. Vakbonden in de afvalsector benadrukten het grote tekort aan arbeidskrachten in hun sector als de enige factor die inwilliging van hun eisen onvermijdelijk maakt voor het management.

2023 was om verschillende redenen een opmerkelijk jaar voor collectieve acties. Er was een van de zeldzame solidariteitsstakingen in de Kroatische geschiedenis, in 11 filialen van de vakbond van verkeerswerkers (Sindikat prometa i veza Hrvatske) ter ondersteuning van de werknemers in het provinciale bedrijf voor het onderhoud van openbare wegen in het district Šibenik-Knin, met cruciale organisatorische en logistieke steun van de vakcentrale SSSH. Het jaar stond in het teken van de voorbereiding van de eerste allesomvattende regeling van de functiecomplexiteitscoëfficiënten die na 23 jaar de lonen van ambtenaren en overheidsambtenaren bepalen, wat veel uitingen van ontevredenheid veroorzaakte bij de vakbonden in de publieke sector, die eisen stelden, dreigden met stakingen en onderhandelden met de overheid als werkgever buiten het wettelijke kader voor collectieve onderhandelingen om (waarbij de vakbonden in de gezondheidssector in dit laatste opzicht het voortouw namen). Onder al deze gebeurtenissen was er een belangrijke staking met verrassende gevolgen. Ambtenaren en ondersteunend personeel van rechtbanken staakten twee maanden achter een niet-representatieve vakbond, die in juni 2023 door het Hooggerechtshof legaal werd

⁶ <http://arhiv-radnickih-borbi.org/>

⁷ Niet in een collectieve arbeidsovereenkomst, maar in een overheidsregeling voor de functiecomplexiteitscoëfficiënten in de openbare diensten. In Kroatische overheidsdiensten en -kantoren wordt het basissalaris bepaald als een veelvoud van de loongrondslag en de functiecomplexiteitscoëfficiënt. Over de loongrondslagen wordt jaarlijks collectief onderhandeld tussen de regering en de vakbonden in de publieke sector, maar over de coëfficiënten beslist de regering eenzijdig. De druk van de vakbonden op de coëfficiënten, vooral in 2019 en 2023, gebeurde buiten een wettelijk vastgelegde procedure om.

verklaard. Dit is in strijd met de interpretatie van representativiteit in de justitiële praktijk tot dan toe, aangezien een staking in Kroatië alleen legaal is als het gaat om onbetaald loon of collectieve onderhandelingen, terwijl op hun beurt alleen representatieve vakbonden kunnen deelnemen aan collectieve onderhandelingen. Gotovac (2023) bestempelde deze beslissing van het Hooggerechtshof als een ongewenste, stilzwijgend ingevoerde “verandering in de architectuur van het collectieve arbeidsrecht” en bekritiseerde tegelijkertijd artikel 205 van de Arbeidswet die het Hooggerechtshof aanhaalde omdat het de mogelijkheid van een derde rechtsgrondslag van het stakingsrecht inhield, naast onbetaald loon en collectieve onderhandelingen, vaag geformuleerd als “bescherming en bevordering van economische en sociale rechten”.

Op het moment van schrijven, in mei 2024, staakt een van de vakbonden van werknemers in het vroeg- en voorschoolse onderwijs (Sindikat obrazovanja, medija i kulture) in kleuterscholen in drie Kroatische steden. Dit is de eerste staking in het voorschoolse onderwijs in de geschiedenis van onafhankelijk Kroatië, met een zeer vijandige reactie van de lokale autoriteiten die verantwoordelijk zijn voor het beheer en de financiering van het voorschoolse onderwijs. De vakbond eist dat de collectieve overeenkomsten met de lokale autoriteiten een gelijk niveau van materiële en werkomstandigheden garanderen voor de werknemers in het kleuteronderwijs als voor de werknemers in de basisscholen die centraal geleid en gefinancierd worden. Dit staat in de wet op vroeg- en kleuteronderwijs, maar is in de praktijk zelden terug te vinden, omdat de lokale overheden niet voldoende middelen hebben vrijgemaakt voor het kleuteronderwijs. De hopelijk positieve uitkomst van deze collectieve acties zou verstrekkende gevolgen hebben voor de sector.

Terwijl de vakbonden in de publieke sector zich bezighouden met collectieve onderhandelingen, lijkt een staking in een particulier textielbedrijf Varteks in mei 2024 een voortzetting van de lange traditie van stakingen in de particuliere sector in Kroatië - 600 werknemers eisen hun onbetaalde loon en willen de productie op gang houden.

4. Collectieve onderhandelingen in de afgelopen periode

Bagić (2022) geeft een uitgebreide karakterisering van collectieve onderhandelingen in Kroatië op basis van gegevens van eind 2021, waarbij hij vier verschillende “gevestigde patronen van collectieve onderhandelingspraktijken” identificeert die naast elkaar bestaan in Kroatië. Het eerste patroon is te vinden in de overheidssector, in een relatief gecoördineerd proces van onderhandelingen op twee niveaus in de overheidsdiensten (waar er een basis-cao voor alle overheidsdiensten is en een reeks overeenkomsten op bedrijfstakniveau) en onderhandelingen op één niveau in overheidsdiensten. In dit patroon is er sprake van regelmatige onderhandelingen en ligt de nadruk op de lonen: over de salarisgrondslag wordt jaarlijks onderhandeld en over sommige materiële rechten (salaristoelagen) worden in de overheidsdiensten sectorale overeenkomsten gesloten, die meestal voor vier jaar gelden. De overheid behoudt zich echter het recht voor om eenzijdig over looncoëfficiënten te beslissen. Er zijn aanzienlijke conflicten omdat de vakbonden in de publieke sector een aanzienlijk stakingspotentieel hebben.

Het tweede patroon wordt aangetroffen in twee sectoren met sectorale overeenkomsten: de bouw en de horeca. Naast onderhandelingen op sectorniveau zijn er ook onderhandelingen op bedrijfsniveau, meestal in grote en middelgrote bedrijven in de twee sectoren (eind 2021 waren er 40 overeenkomsten op bedrijfsniveau in de bouw en 75 in de horeca). Beide overeenkomsten op sectorniveau behandelen de lonen door minima per beroepsgroep vast te stellen. In de horeca is er een regelmatige onderhandelingscyclus van twee jaar, terwijl er minder regelmatig is in de bouwsector, waar overeenkomsten voor onbepaalde tijd worden gesloten. Aan de andere kant worden de overeenkomsten in de bouw relatief vaak gewijzigd en bevat de sectorale overeenkomst de bepaling dat de materiële rechten om de twee jaar

moeten worden geharmoniseerd. De onderhandelingen worden noch tussen deze twee sectoren, noch met andere sectoren gecoördineerd. Er zijn weinig conflicten. In het openbaar wordt echter vaak benadrukt door de vakbonden, maar ook door sommige werkgevers, dat de dekking in de bouw en de horeca grotendeels slechts nominaal is, omdat er een gebrek is aan controlemechanismen op de toepassing van de overeenkomsten in de micro-, kleine en middelgrote ondernemingen, die vaak illegaal (zonder belastingen en premies) de lonen betalen. Daarom zal de meest recente wijziging van de collectieve arbeidsovereenkomst voor de bouw vanaf maart 2024, zodra deze door het besluit van de minister wordt uitgebreid naar de sector, de bouwvakbonden de overheidsbevoegdheid geven om naast de arbeidsinspectie toezicht te houden op de betaling van de lonen in overeenstemming met de collectieve arbeidsovereenkomsten. Dit getuigt van een hoog niveau van samenwerking tussen de sociale partners in de bouwsector.

De eerste twee gecentraliseerde patronen zijn goed voor ruwweg twee derde van alle collectieve onderhandelingen in Kroatië (ongeveer 250.000 werknemers in de publieke sector en 200.000 in de bouw en de horeca) met slechts vier collectieve overeenkomsten (de 115 overeenkomsten die de rechten op lagere niveaus in de betrokken sectoren verder uitwerken, niet meegerekend).

De overige twee patronen zijn gedecentraliseerd: ze verwijzen naar onderhandelingen op bedrijfsniveau in andere bedrijfstakken. Bagić noemde het eerste van deze twee gedecentraliseerde patronen “reguliere onderhandelingen op bedrijfsniveau”. Hoewel overeenkomsten in dit patroon gericht zijn op salarissen en de correctie daarvan, omvat dit patroon gefragmenteerde onderhandelingspraktijken met ongecoördineerde en zeer gevarieerde onderhandelingscycli (van jaarlijks tot cycli van meer dan drie jaar). Het laatste patroon mist regelmaat en wordt “achterhaalde onderhandelingen op bedrijfsniveau” genoemd. Het komt relatief vaak voor bij overheidsbedrijven met de centrale overheid of de lokale overheid aan de kant van de werkgever. Van de 460 overeenkomsten op ondernemingsniveau die niet onder overeenkomsten op hoger niveau vallen, is ongeveer 45% drie jaar of langer niet geactualiseerd en kan met zekerheid worden toegeschreven aan het patroon van “verouderde onderhandelingen op ondernemingsniveau”.

5. Belangrijkste problemen en uitdagingen

Aangezien ongeveer de helft van alle cao's het loonniveau niet op een gezonde manier aanpakt, wat een van de belangrijkste uitdagingen van collectieve onderhandelingen in Kroatië is (Bagić 2019: 103-105), is het aandeel van de onderhandelingen op bedrijfsniveau die de werknemers niet in staat stellen om tijdig en volledig deel te nemen aan de verdeling van de toegevoegde waarde en die dus niet aan hun primaire doel beantwoorden, nog groter. Er zijn talloze overeenkomsten met regelmatige onderhandelingscycli, maar zonder precieze bepalingen over loonniveaus en criteria voor de correctie ervan. In plaats daarvan hebben ze betrekking op andere materiële rechten zoals kerst- en vakantiegeld, jubileumuitkeringen enz.

Een belangrijke uitdaging is het vergroten van de bereidheid van werkgevers om deel te nemen aan collectieve onderhandelingen, in de eerste plaats over salarissen. Het obstakel van de ongunstige structuur van HUP met gefragmenteerde en autonome brancheorganisaties van werkgevers blijft in de weg staan. Ervan uitgaande dat werkgevers niet de eerste kritische stappen zullen zetten om het bereik van collectieve onderhandelingen te vergroten, werden de vakbonden aangesproken met aanbevelingen (Bagić 2022) om meer inspanningen te leveren in drie richtingen: consolidatie van hun acties op het gebied van collectieve onderhandelingen door programma's op vakbonds- en confederatieniveau met een ambitieuzere agenda, verhoging van hun conflictpotentieel enerzijds en het bereiken van consensus met werkgevers over het belang van collectieve onderhandelingen voor het beheer van de dynamiek van de arbeidsmarkt anderzijds, gebruikmakend van het ongekende tekort aan werknemers op de

Kroatische arbeidsmarkt.

De impliciete wettelijke drempel voor staking in verband met collectieve onderhandelingen die in de rechtspraak als zodanig wordt erkend, is zelfs hoger dan de drempel voor representativiteit zelf, d.w.z. deelname aan collectieve onderhandelingen. De collectieve arbeidsovereenkomst en dus een staking is namelijk alleen geldig als de ondertekenende vakbonden ten minste 50% van de leden van de representatieve vakbonden verenigen. Gotovac (2023) vond dit onaanvaardbaar hoog en vond dat dit tot een situatie leidt waarin werkgevers een collectieve overeenkomst kunnen sluiten met de meest talrijke vakbonden, ongeacht of deze werkelijk in staat zijn druk uit te oefenen om de belangen van hun leden te beschermen en te bevorderen. Gotovac gaf een hypothetisch voorbeeld van een luchtvaartmaatschappij die een collectieve overeenkomst zou kunnen sluiten met een vakbond die het ondersteunend en grondpersoneel verzamelt, waardoor de mogelijkheid van een wettelijke staking door een vakbond die het cabinepersoneel verzamelt wordt uitgesloten. Bovendien blijft de bredere juridische vraag onbeantwoord of het stakingsrecht moet worden beperkt tot het kenmerk van representativiteit, hoe dit laatste ook wettelijk wordt gedefinieerd.

De neerwaartse trend van de vakbondsdichtheid stoppen is een moeilijke uitdaging. Een van de indirecte manieren om collectieve onderhandelingen te versterken was het toekennen van speciale rechten aan de leden van de vakbonden die onderhandelden over de collectieve overeenkomsten (noodzakelijkerwijs representatieve vakbonden): de geplande wijziging van de Arbeidswet in 2022 bevatte het recht op financiële aanspraak voor de leden van die vakbonden tot het dubbele van het bedrag van de gemiddelde jaarlijkse vakbondscontributie. De wijziging werd in juni 2023 door het Grondwettelijk Hof van Kroatië als ongrondwettelijk verworpen op grond van discriminatie. Dit wettelijke initiatief verergerde de al bestaande spanningen tussen de vakbonden. Effectievere en meer inclusieve collectieve onderhandelingen zouden de vakbondsdichtheid waarschijnlijk meer ten goede komen dan speciale rechten voor de leden van de representatieve vakbonden.

6. Samenvatting

Kroatië deelt de belangrijkste structurele krachten die een negatieve invloed hebben op collectieve onderhandelingen en vakbondsdichtheid met veel andere Europese landen. De belangrijkste daarvan zijn de fragmentatie van de economie en het daarmee samenhangende veranderende werklandschap dat zich aan de vakbeweging onttrekt, waaronder de groei van zelfstandig ondernemerschap, werk via uitzendbureaus en digitale platforms, en meer recentelijk de sterke groei van buitenlandse arbeidskrachten. De representativiteitscriteria als wettelijke voorwaarde voor collectieve onderhandelingen en aan onderhandelingen gerelateerde stakingen worden door zowel vakbondsleiders als juristen als te streng en ontmoedigend beschouwd.

Positief is dat er in de publieke opinie veel steun is voor vakbonden en collectieve onderhandelingen. Het tekort aan werknemers is ook gunstig voor collectieve onderhandelingen, zoals blijkt uit de overeenkomsten in de bouw en de horeca, en uit de meest recente zeer succesvolle collectieve acties in het afvalbeheer. De relatief hoge vakbondsdichtheid in de publieke sector draagt bij aan het succes van collectieve onderhandelingen daar.

Het meest invloedrijke element van succesvolle collectieve onderhandelingen van de kant van de vakbonden is het stakingspotentieel in de publieke sector. Aan de andere kant lijkt het opbouwen van langdurige samenwerking met werkgevers te werken in de bouwsector, waar werkgevers en vakbonden samen het probleem van de grijze economie proberen op te lossen en zo collectieve overeenkomsten zinvol maken. Tot slot hadden de vakbonden die zich richtten op het belangrijkste onderwerp van onderhandeling, en dat is het salaris, de meeste kans om te slagen in hun hoofddoel, in tegenstelling tot de helaas wijdverbreide praktijk in Kroatië om te onderhandelen over zaken van secundair belang.

1. Arbeidsverhoudingen en vakbonden in Frankrijk

Het Franse vakbondspanorama wordt nu gewoonlijk de groep van 8 genoemd, bestaande uit: CFDT, CGT, FO, CFTC, CFE-CGC, UNSA, FSU en Solidaires. In het licht van de groeiende erkenning van het begrip “representativiteit” en de recente evoluties ervan, wordt deze groep over het algemeen teruggebracht tot 5 (in volgorde van representativiteit): CFDT, CGT, FO, CFE-CGC en CFTC. De notie van representativiteit heeft een steeds grotere rol gespeeld in de geschiedenis van de arbeidsverhoudingen in Frankrijk, wat resulteerde in een herhaalde verkiezingscyclus waarbij een groot deel van de middelen van de vakbondsorganisaties die nog steeds campagne voeren, werd gemobiliseerd.

De arbeidsverhoudingen in Frankrijk zijn historisch bepaald rond sociale conflicten in de 19e en 20e eeuw met de opkomst van het industriële tijdperk. Collectieve onderhandelingen zijn de hoeksteen geworden van de oplossing van conflicten tussen werkgevers en werknemers, wat de alomtegenwoordigheid van het begrip machtsverhoudingen in Frankrijk illustreert. De afzwakking van sociale conflicten gaat gepaard met de opkomst van collectieve onderhandelingen, met name op sectoraal niveau (beroepssectoren), met een eerste wet op collectieve arbeidsovereenkomsten in 1919. De opkomst van de collectieve arbeidsovereenkomst in de nasleep van de Tweede Wereldoorlog maakt deel uit van een Frans rechtssysteem, met name het sociale recht, dat wordt gekenmerkt door de hiërarchie van normen en het voorkeursbeginsel. De collectieve onderhandelingen van ondernemingen, die aanvankelijk complementair waren, zullen zich geleidelijk doen gelden om te concurreren met sectorale collectieve onderhandelingen door het ter discussie stellen van het voorkeursbeginsel, dat geleidelijk is uitgehold sinds de Auroux-wetten van 1982 en tot een hoogtepunt is gekomen met de verordeningen van 2017. Deze decreten voltooien het structurele proces van omkering van de hiërarchie van normen dat werd geïnitieerd door wet nr. 2016-1088 van 8 augustus 2016 om een antwoord te bieden op de uitdagingen van de globalisering op het gebied van concurrentievermogen. Dit proces van “chaotische” decentralisatie van collectieve onderhandelingen is gepaard gegaan met een toenemende “rationalisatie” van werknemersvertegenwoordigende organen binnen bedrijven, nu binnen een enkel orgaan genaamd Sociaal en Economisch Comité, en inbreuken op het principe van vrije benoeming van shop stewards. Deze twee fenomenen hebben geleid tot een verzwakking van de vakbonden met een drastische vermindering van het aantal vakbondsmandaten en bijgevolg van de delegatie-uren die nodig zijn voor hun missie binnen hun bedrijf maar ook binnen hun vakbondsorganen.

Deze verschijnselen hebben ook geleid tot een verscherping van de voorwaarden voor collectieve onderhandelingen binnen bedrijven met een toename van het aantal onderwerpen waarover moet worden onderhandeld, wat heeft geleid tot een verwatering van de noodzakelijke vakbondsexpertise en minder middelen voor onderhandelaars. Tot slot hebben de recente wetgevende ontwikkelingen in Frankrijk, en in het bijzonder de besluiten van 2017, ook de mogelijkheid van de werkgever versterkt om de vakbonden en de CSE te omzeilen door in het bijzonder referenda van bedrijven, dat wil zeggen directe raadpleging van werknemers zonder via collectieve onderhandelingen te gaan.

Naast deze verschijnselen werd in 2014 een proces van herstructurering van de professionele branches in gang gezet om de conventionele versnippering tegen te gaan, de collectieve onderhandelingen van de branches te stimuleren en de middelen van de branches te bundelen. Dit proces weerspiegelt een centraal kenmerk van collectieve onderhandelingen,

namelijk het aanzienlijke interventionisme van de overheid. Dit interventionisme komt historisch tot uiting in de automatische administratieve uitbreiding van collectieve arbeidsovereenkomsten van bedrijfstakken. Tot slot moet ook melding worden gemaakt van de geleidelijke erkenning van collectieve onderhandelingen in de openbare dienst, van eenzijdig door de overheid vastgestelde en opgelegde regels tot raadpleging van de werknemersvertegenwoordigingen in de Overheidsvereenkomsten waarover in alle drie de takken van de openbare dienst is onderhandeld: staats-, ziekenhuis- en territoriale overeenkomsten. Wet II van de arbeidsrechthervorming die de regering heeft aangekondigd voor de herfst van 2024 zou een verstoring van de collectieve onderhandelingen in Frankrijk kunnen veroorzaken.

2. Collectieve onderhandelingen in Frankrijk

De dekkinggraad van collectieve onderhandelingen in Frankrijk is historisch hoog, maar de exacte meting ervan is het onderwerp van verschillende schattingen met variabele geometrie. Volgens de IAO, die alleen gegevens van het Franse ministerie van Arbeid gebruikt, varieerde de dekkinggraad tussen 2004 en 2018 van 96,1% tot 98%. Het percentage van 98% voor Frankrijk in 2018 is ook overgenomen door de OESO met behulp van haar OESO/AIAS ICTWSS-database. De OESO gebruikt als meeteenheid het percentage werknemers dat het recht heeft om te onderhandelen en definieert het conventionele dekkingpercentage als het aantal werknemers dat onder de huidige collectieve overeenkomsten valt ten opzichte van het aantal in aanmerking komende werknemers. Vakbonden in Frankrijk uitten hun twijfels over de gebruikte methodologie en het aangegeven percentage.

Om ook de dekkinggraad van collectieve onderhandelingen in perspectief te plaatsen, moeten we de belangrijkste gegevens over vakbondsvorming in Frankrijk in herinnering brengen. De laatste meting van de vakbondsdichtheid in Frankrijk, in 2019 uitgevoerd door het ministerie van Arbeid, is 10,3% in het algemeen of -0,9% sinds 2013. Deze dichtheid is gedaald tot 18,4% in de publieke sector en 7,8% in de particuliere sector. De andere gegevens om in perspectief te plaatsen is het aantal bedrijven dat een collectieve onderhandelingscyclus is gestart van 17,8% in 2021.

Om de recente gegevens over collectieve onderhandelingen in perspectief te plaatsen, zijn aanvullende gegevens over de lonen in Frankrijk nodig. Het wettelijk minimumloon bedroeg 1.398,70 euro netto per maand in juni 2024. Volgens de laatste gegevens bedroeg het gemiddelde salaris €2.630 netto per maand en het mediane salaris €2.150 netto per maand in 2022.

De nieuwe gegevens voor 2022 bevestigen een sterke stijging van de sectorale collectieve onderhandelingen met 1.495 gesloten collectieve arbeidsovereenkomsten (tegenover 1.063 in 2021), waaronder vijf nieuwe collectieve arbeidsovereenkomsten. 80% van de bedrijfstak-cao's werd in de loop van het jaar gewijzigd of aangevuld met een amendement. Het ministerie van Arbeid bevestigt opnieuw een dekking van 98% bij collectieve onderhandelingen voor 2022. De belangrijkste onderhandelings thema's blijven lonen (691 wijzigingen - tegenover 377 in 2021), professionele en loongelijkheid tussen vrouwen en mannen (389 overeenkomsten - tegenover 231 in 2021) en bonussystemen en verhogingen (244 overeenkomsten - tegenover 151 in 2021), stuk voor stuk thema's die in de lift zitten. Deze dynamiek maakt deel uit van een nationale context die wordt gekenmerkt door de crisis rond de kosten van levensonderhoud die leidt tot automatische verhogingen van het wettelijk minimumloon, waardoor de wettelijke verplichting ontstaat om de conventionele loonminima naar boven bij te stellen om die van het wettelijk minimumloon in te halen. 46% van de sectorale overeenkomsten ging uitsluitend over lonen. De andere onderwerpen die het meest aan bod komen bij collectieve onderhandelingen in de sector zijn beroepsopleiding (133 teksten), aanvullende sociale bescherming (102 teksten), arbeidsovereenkomsten (78 teksten) en arbeidstijd (62 teksten).

De collectieve onderhandelingsbalans voor 2022 toont ook zeer dynamische collectieve onderhandelingen in bedrijven, alle bedrijven inclusief kmo's met 33.010 afgesloten overeenkomsten, oftewel +15% van de overeenkomsten afgesloten over een jaar voor een totaal van 88.870. De belangrijkste onderwerpen die op bedrijfsniveau zijn besproken zijn: (1) Werknemerssparen, medezeggenschap, winstdeling (44,2%) (2) Lonen, bonussen (22,4%) (3) Arbeidstijd (19,5%) (4) Vakbondsrechten, IRP, meningsuiting van werknemers (6,9%) (5) Professionele gelijkheid (6,7%) (6) Arbeidsomstandigheden (6,7%) (7) Overig: aanvullende sociale bescherming, werkgelegenheid, beroepsopleiding, classificatie (8,3%).

De cijfers voor ondertekenaars van overeenkomsten en amendementen binnen bedrijven blijven stabiel: 51,3% van de overeenkomsten en amendementen wordt gesloten door vakbondsvertegenwoordigers (gestegen tot 73% van de overeenkomsten exclusief werknemerssparen); 25,8% wordt gesloten door referenda met een tweederde meerderheid van de werknemers; 11,5% wordt gesloten door gekozen vertegenwoordigers zonder mandaat en 10% wordt gesloten door gekozen vertegenwoordigers of werknemers met een mandaat. Wat de uitsplitsing naar bedrijf betreft, wordt 63% van de overeenkomsten en wijzigingen gesloten in bedrijven met meer dan 50 werknemers, 12% in bedrijven met 21 tot 50 werknemers, 7% in bedrijven met 11 tot 20 werknemers en 18% in bedrijven met 1 tot 10 werknemers. Met betrekking tot telewerk zijn de collectieve onderhandelingen licht gedaald, met 23% op jaarbasis, maar ze blijven op een relatief hoog niveau met 62% van de overeenkomsten over arbeidsomstandigheden. Terwijl het aantal collectieve overeenkomsten voor telewerk steeg van 390 in 2017 tot 4.750 in 2021, daalde het tot 3.660 in 2022.

3. Vakbonden en mobilisaties in Frankrijk

Meerdere pensioenhervormingen hebben de Franse sociale geschiedenis gekenmerkt en hebben herhaaldelijk grote vakbondsmobilisaties uitgelokt. De nieuwe pensioenhervorming werd van kracht op 1 september 2023, terwijl de vorige hervormingen van 1993 (over de bijdrageperiode, het vervangingspercentage, de stopzetting van de loonindexering), van 2003 (over wettelijke pensioenleeftijd, bonus en malus, duur), 2010 (over wettelijke pensioenleeftijd, bijdrageperiode) en 2014 (over duur, bijdrageperiode, sociale bijdragen) nog niet volledig van kracht zijn.

Samengevat zijn de belangrijkste elementen van deze nieuwe pensioenhervorming: (i) de verlenging van de wettelijke pensioenleeftijd van 62 naar 64 jaar (67 jaar met het premiesysteem) (ii) de verlenging van de bijdrageperiode tot 43,5 jaar (iii) de afschaffing van de meeste speciale pensioenregelingen, met name voor werknemers die voor het eerst gaan werken (iv) de invoering van een seniorenindex.

Een eerste poging tot hervorming vóór de COVID-19 pandemie werd gedwarsboomd door de vakbonden. De vakbondsorganisaties startten een sociale beweging vanaf september 2019 tegen de hervorming door middel van een eerste intervakbond bestaande uit de CGT, FO, FSU, Solidaires en de belangrijkste studenten- en middelbare schoolorganisaties (UNEF, FIDL, MNL, UNL) met een sociaal conflict dat zich uitkristalliseerde in het openbaar vervoer dat bijzonder getroffen werd door de afschaffing van speciale regelingen waarover in het verleden was onderhandeld. Deze intervakbond groeide met de aankondiging van verschillende mobilisaties en stakingen vanaf december 2019, waarbij de CFE-CGC en sommige vakbonden van de CFDT en de UNSA zich bij de intervakbond aansloten. Verschillende sterke mobilisatiedagen stippen de maand december aan, die aansluiten bij de mobilisatiecijfers van 2010 tegen een andere pensioenhervorming en verder gaan dan de cijfers van de sociale beweging tegen de hervorming van het arbeidsrecht van 2016 en 2017. Er zullen ook historische stakingsrecords worden gebroken, vooral in het spoorvervoer.

De regering kondigt een "opschorting" van de hervorming aan vanwege de COVID-19 pandemie, ze komt terug met een heel ander wetsvoorstel vanaf 10 januari 2023. De vakbonds-

mobilisatie wordt dus hervat, op de sintels van het sociale protest dat in 2019 werd opgestart, en het zullen in totaal 14 nationale en interprofessionele mobilisatiedagen zijn die tussen 19 januari en 6 juni 2023 zullen worden gehouden in het kader van de vakbondsmobilisatie met de groep van 8 en alle studenten- en jongerenorganisaties. Deze 14 dagen worden aangevuld met stakingen en andere collectieve acties in vele sectoren en bedrijven. De vakbondsmobilisatie zal uitmonden in de mobilisatie van 3,5 miljoen arbeiders op straat in heel Frankrijk op 7 en 23 maart 2023. Deze mobilisatie zal echter om verschillende redenen historisch zijn:

- 14 dagen met een historische mobilisatie in kleine steden en dorpen in tegenstelling tot eerdere mobilisaties die gericht waren op grote steden en de hoofdstad
- Stakingen in strategische gebieden ondanks beperkingen op stakingsrecht/minimaal serviceniveau
- Ontwikkeling van een alternatieve vakbondshervorming voor pensioenen en herhaalde pogingen om een alternatieve hervorming door te drukken via sociale dialoog en openbare raadplegingen
- Tenuitvoerlegging van strategische geschillen over de inhoud en vorm van de hervorming
- Ongekende vakbondsmobilisatie gaat door vanaf de grond (GA etc.)

Ondanks deze historische mobilisatie werd de pensioenhervorming van kracht op 1 september 2023 en wordt ze nog steeds aangevochten in de rechtbanken naarmate de uitvoeringsdecreten worden gepubliceerd. Sommige commentatoren spreken echter van het succes van de vakbondsmobilisatie om de volgende redenen:

- Voortbouwen op het succes van de vorige mobilisatie in 2019, ongeacht de COVID-19-pandemie
- Gebruik van verschillende innovatieve digitale hulpmiddelen: online petitie, interactief in kaart brengen van protesten en stakingen, brede communicatie op sociale netwerken, online vragenlijsten, enz.
- Historische eenheid van de vakbeweging in de context van beroepsverkiezingen
- Ontwikkeling van een vakbondsalternatief met de steun van een EVV-project, de steun van verschillende academici en de constructie op basis van beoordelingen en adviezen van het nationale orgaan voor sociale dialoog over pensioenen
- Grootschalige vakbondssolidariteit: solidariteitsbrieven, deelname van buitenlandse vakbonden (CES, CSI, vakbondsfederaties, confederaties, etc.) aan mobilisaties in Frankrijk, solidariteitsacties in het buitenland (België, Spanje, etc.)

4. Wat is de volgende stap voor vakbonden in Frankrijk?

Last minute onrust, de politieke instabiliteit veroorzaakt door de ontbinding van de Nationale Assemblee op 9 juni 2024 dreigt de kaarten opnieuw te tekenen met mogelijk bredere gevolgen voor de sociale agenda en voor het recht op vakbond en het recht op collectieve onderhandelingen. Deze toekomstige uitdagingen zullen de eenheid van de Franse vakbeweging op de proef stellen, die al herhaaldelijk werd geconfronteerd met de hervorming van de werkloosheidsverzekering die in mei 2024 door de uitvoerende macht werd voorgesteld, maar waarvan de inzet waarschijnlijk nog groter zal worden.

Ierland

Kevin P O’Kelly

1. Inleiding

Het door de Europese Commissie gefinancierde project *Improving Collective Bargaining in the European Union* onderzoekt hoe collectieve onderhandelingen functioneren in vijf EU-lidstaten, plus ondersteunende informatie uit twee andere lidstaten. Hoewel Ierland geen partner is in het project, wordt gehoopt dat dit document ook nuttige informatie kan opleveren die kan bijdragen aan de doelstellingen van het project.

Het project is ook belangrijk in de context van *Richtlijn 2022/2041 inzake passende minimumlonen in de Europese Unie* (Europese Commissie 2022), die tegen november 2024 moet zijn omgezet in de nationale wetgeving van de lidstaten. Naast het aanpakken van de noodzaak van een minimumloon voor laagbetaalde werknemers, stelt de richtlijn ook twee andere belangrijke doelen voor collectieve onderhandelingen: a) het bevorderen van collectieve onderhandelingen per bedrijfssector; en b) het stellen van een doel van 80% collectieve onderhandelingen.

In de Ierse context is het doel van deze richtlijn belangrijk, aangezien de sociale partners de collectieve onderhandelingen na de tripartiete, gecentraliseerde overeenkomsten opnieuw evalueren en er een tweeledige aanpak is ontstaan van a) overeenkomsten voor de hele publieke sector en b) onderhandelingen op het niveau van de particuliere sector en de ondernemingen. Deze richtlijn en de bevordering van de clause inzake uitbreiding van de dekking van collectieve onderhandelingen is:

... vanuit het oogpunt van werknemersrechten waarschijnlijk het meest vooruitstrevende dat de afgelopen twintig jaar uit de Europese Unie is gekomen... In een notendop verplicht het de regering om collectieve onderhandelingen tussen vakbonden en werkgevers te bevorderen, waarbij zowel op lokaal als op sectoraal niveau over lonen wordt onderhandeld (Irish Times 2023).

Een andere belangrijke recente ontwikkeling was het rapport van een werkgroep op hoog niveau, opgericht door de regering, onder auspiciën van het Labour Employer Economic Forum (LEEF) om de collectieve onderhandelingen en het landschap van de arbeidsverhoudingen te herzien. Deze groep bracht in oktober 2022 verslag uit en deed een aantal belangrijke aanbevelingen om collectieve onderhandelingen te verbeteren.

Dit document hoopt daarom een overzicht te geven van hoe de Richtlijn en de aanbevelingen in het LEEF-rapport van invloed zouden kunnen zijn op collectieve onderhandelingen in Ierse arbeidsrelaties binnen een scenario dat al in ontwikkeling is.

2. Ierse beroepsbevolking

Uit de arbeidskrachtenenquêtes van het Centraal Bureau voor de Statistiek (CSO LFS) blijkt dat er in het eerste kwartaal van 2024 2.819.400 personen in de leeftijd van 15-89 jaar deel uitmaakten van de beroepsbevolking. Hiervan hadden er 2.700.400 een baan (74%), het hoogste aantal sinds het begin van de metingen in 1998. Het werkloosheidscijfer is 4%, met 121.200 werkzoekenden (Q1, 2024).

Hoewel de COVID-19-pandemie voor een unieke arbeidsmarktsituatie heeft gezorgd, zijn de belangrijkste werkgelegenheidssectoren waar de pandemie weinig impact heeft gehad:

a) de productie van chemische en farmaceutische producten

- b) productie van nieuwe technologieën en ontwikkeling van software
- c) sociale media
- d) financiële diensten
- e) de inheemse voedselproductie- en verwerkingssector.

Daarom zijn de werkgelegenheidskansen in deze sectoren vooral te vinden in banen met hoge kwalificaties en hoge inkomens, terwijl degenen die werken in sectoren zoals toerisme, horeca en “zorg”-diensten, waar lagere vaardigheden vereist zijn, onevenredig veel te lijden hebben gehad tijdens de pandemie. Uit de gegevens van de arbeidskrachtenenquête blijkt dat de cijfers voor ‘overkwalificatie’ (mensen die werken in banen onder hun onderwijs- en kwalificatieniveau) zorgwekkend bleven in vergelijking met andere EU-lidstaten met hoge inkomens (Centraal Bureau voor de Statistiek 2024). Het laat ook zien dat bijna elke indicator van onzeker werk is toegenomen, dus banen die beschikbaar zijn voor jongere werknemers, waaronder deeltijdwerk, onvolledige werkgelegenheid, tijdelijke contracten en meer, zijn verslechterd ten opzichte van de omstandigheden vóór de economische en financiële crisis tussen 2008 en 2012.

De analyse van de arbeidskrachtenenquête laat ook een aanzienlijke ongelijkheid zien in de groei van de lonen sinds 2010, waarbij de beroepen met de hoogste lonen en opleiding zorgen voor een gematigde gemiddelde loonstijging voor de economie als geheel, terwijl de inkomens voor een groot deel van de onderste helft van de werknemers gelijk blijven. Dit wordt ook bevestigd door de SILC-enquête in 2022 (Centraal Bureau voor de Statistiek 2023).

3. Ierse sociale partners

3.1. Vakbonden

De ICTU is de enige overkoepelende vakbondsorganisatie op het eiland Ierland, met 45 afzonderlijke aangesloten vakbonden. Ze vertegenwoordigt vakbonden in beide delen van het eiland Ierland. Internationaal gezien is de ICTU zelfs ongebruikelijk omdat ze ook buitenlandse (Britse) vakbonden als lid heeft, die zowel in de Republiek Ierland (RoI) als in Noord-Ierland (NI) actief zijn. Veel van deze bonden en ook bonden met een hoofdkantoor in RoI hebben leden in beide delen van het eiland. Het is ook belangrijk op te merken dat NI zijn eigen structuren en specifieke systeem van arbeidsverhoudingen heeft ontwikkeld, die verschillen van die in zowel de RoI als GB⁸.

Hoewel de ICTU een belangrijke rol speelt in de betrekkingen met de regeringen in zowel RoI als NI, is het eerder een groepering van onafhankelijke en autonome vakbonden dan een confederatie die de aangesloten vakbonden of sectorale federaties domineert en aanstuurt. Via de ICTU ontwikkelt de vakbeweging echter gemeenschappelijke standpunten over zaken van nationaal en EU-belang, zoals het scheppen van werkgelegenheid, werkloosheid, gezondheid en veiligheid, onderwijs en sociaal welzijn, hervorming van de arbeidsverhoudingen en wetgeving. De ICTU houdt ook toezicht op de industriële activiteiten van vakbonden - met name wanneer stakingen waarschijnlijk zijn of bij geschillen tussen vakbonden - het is een kanaal voor solidariteit en steun, en biedt ook diensten aan via zijn staf voor arbeidsverhoudingen bij het zoeken naar een oplossing voor geschillen. Het vertegenwoordigt ook de Ierse vakbeweging op EU- en internationaal niveau via het EVV, het ITUC, de industriële federaties en de Internationale Arbeidsorganisatie.

⁸ Het NI Comité van de ICTU houdt zich bezig met de specifieke kwesties met betrekking tot arbeidsverhoudingen in NI en onderhoudt contacten met het UK Trade Union Confederation (TUC) over kwesties met betrekking tot het VK.

Er zijn ongeveer 724.600 leden bij de bij ICTU aangesloten vakbonden, een daling van 80.000 sinds 2011. Met de daling van de werkgelegenheid na de financiële/economische crisis van 2008-2012 is ook het vakbondslidmaatschap afgenomen. Met het herstel van de economie en de daaruit voortvloeiende werkgelegenheid in de afgelopen jaren heeft het aantal vakbondsleden zich echter ook hersteld. Meer dan een kwart (26%) van de ondervraagden in het tweede kwartaal van 2021 zegt lid te zijn van een vakbond, dus ondanks een stijging van de werkgelegenheid in de tien jaar van 2011 tot 2021, laten de cijfers van de arbeidskrachtenenquête zien dat het vakbondslidmaatschap is gedaald van 31% in 2011. Het aantal leden is in deze tien jaar echter stabiel gebleven (met een stijging van slechts 3%), terwijl de werkgelegenheid in de Rol met meer dan 22% is gestegen⁹. Dit weerspiegelt veranderingen op de arbeidsmarkt, aangezien vakbonden het moeilijk hebben gevonden om door te breken in veel van de nieuwe groeiende sectoren van de economie, zoals ICT, elektronica, sociale media, farmaceutische bedrijven, financiële en particuliere diensten, waarvan er veel eigendom zijn van buitenlandse (voornamelijk Amerikaanse) multinationals (Irish Times 2024).

3.2. Werkgevers

De Irish Business and Employers' Confederation (IBEC) is de belangrijkste organisatie die werkgevers op de arbeidsmarkt vertegenwoordigt. Het lidmaatschap omvat ongeveer 7.500 bedrijven en ondernemingen, georganiseerd via 40 bedrijfs- en sectorverenigingen, die werk bieden aan ongeveer 70% van de werknemers in de privésector in Ierland.

De rol van IBEC is het ontwikkelen en coördineren van economisch, commercieel en sociaal beleid voor werkgevers en het beïnvloeden van nationale besluitvorming, zodat nationaal beleid ondernemings- en werkgelegenheidsvriendelijk is. Het vertegenwoordigt het Ierse bedrijfsleven in discussies over handel, economie, financiën, belastingen, planning en ontwikkeling met de Ierse regering, de EU-instellingen (via BusinessEurope) en andere internationale organisaties.

Alle bedrijfssectoren worden vertegenwoordigd door IBEC, behalve de bouwsector, die zijn eigen sectorale werkgeversorganisatie heeft, de Construction Industry Federation (CIF), die 3.000 bedrijven vertegenwoordigt die actief zijn in verschillende delen van de bouw- en constructiesector, en de landbouwsector, die georganiseerd is via de Irish Farmers Association (IFA) en een aantal kleinere nicheorganisaties.

4. Collectieve onderhandelingen

4.1. Gecentraliseerde overeenkomsten

De jaren 1970 waren het tijdperk van de gecentraliseerde nationale loonovereenkomsten. Tegen het einde van dat decennium evolueerden deze naar een overeenkomst over twee Tripartiete Nationale Overeenkomsten, waarbij de regering als derde 'partner' aan de onderhandelingen deelnam. Deze twee overeenkomsten hadden betrekking op alle aspecten van het overheidsbeleid en op afspraken over maximale loonsverhogingen in zowel de openbare als de particuliere sector¹⁰.

Na een korte onderbreking als gevolg van een 'rechtse' regering die geen voorstander was van gecentraliseerde onderhandelingen en een terughoudendheid van de werkgevers om door te gaan met gecentraliseerde overeenkomsten¹¹. Van 1987 tot 2006 werd opnieuw

⁹ Zie: <https://www.cso.ie/en/search/?addsearch=trade%20unions> Tabellen 1 en 2

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

¹¹ Hoewel deze regering collectieve overeenkomsten over loonsverhoging en arbeidsvoorwaarden

onderhandeld over een reeks tripartiete overeenkomsten, maar in 2009 trok de regering zich als gevolg van de economische en financiële crisis terug uit deze overeenkomsten, wat resulteerde in een terugkeer, na bijna 40 jaar gecentraliseerde overeenkomsten, naar onderhandelingen op ondernemingsniveau en overeenkomsten voor de publieke sector¹².

Tegen het einde van deze periode waren deze gecentraliseerde nationale overeenkomsten uitgebreid met vertegenwoordigers van de landbouw en organisaties die de gemeenschaps- en vrijwilligerssector vertegenwoordigden, wat resulteerde in zeer complexe onderhandelingen en uitgebreide overeenkomsten die elk facet van het Ierse leven bestreken. Deze overeenkomsten maakten een belangrijk verschil voor de Ierse economie tijdens het laatste decennium van de 20e eeuw.

In het tijdperk van de Nationale Overeenkomsten steeg ook het onderwijsniveau door de uitbreiding van onderwijs- en opleidingsinstellingen, zoals FAS beroepsopleidingscentra en technologische instituten (IT's) en ook door de uitbreiding van de farmaceutische, technologische en sociale mediasectoren, die werkgelegenheid boden aan de groeiende goed opgeleide beroepsbevolking.

4.2. Werkgever Economisch Forum (LEEF)

Sinds het einde van het tijdperk van de nationale overeenkomsten is de enige nieuwe formele tripartiete regeling de oprichting van het LEEF, dat in 2017 werd opgericht met als doel te zorgen voor:

... een ruimte om op thematische basis gebieden van gemeenschappelijk belang te bespreken die van invloed zijn op de economie, de werkgelegenheid en de arbeidsmarkt, zoals concurrentievermogen, het scheppen van duurzame banen, arbeidsmarktnormen en gelijkheid en genderkwesties op de werkplek (Government of Ireland (2024)).

Dit forum bestaat uit vertegenwoordigers van de regering, de werkgever en de vakbonden en vormt de structuur voor een tripartiete dialoog over economische en werkgelegenheidskwesties die van invloed zijn op de arbeidsmarkt. Het is geen forum voor onderhandelingen, maar voor een gedachtewisseling over belangrijke kwesties met betrekking tot arbeidsverhoudingen. De werkgevers worden vertegenwoordigd door IBEC en CIF en de vakbonden door de ICTU.

Onder auspiciën van het LEEF richtte de regering in 2021 een werkgroep op hoog niveau op om de collectieve onderhandelingen en het landschap van de arbeidsverhoudingen te herzien. De werkgroep publiceerde haar rapport in oktober 2022 (Government of Ireland 2022). De werkgroep beval een aantal veranderingen aan met betrekking tot a) de Gemengde Arbeidscomités en b) de werking van de Arbeidsrechtbank. De werkgroep beval ook aan om wetgeving in te voeren die een werkgever verplicht om in gesprek te gaan met een vakbond die *ten minste 10% van de werknemers in een rang of categorie in dienst heeft*, en als de werkgever dit niet doet en de uitspraken van de Arbeidsrechtbank met betrekking tot een dergelijke betrokkenheid negeert, moet de vakbond de mogelijkheid hebben om een uitvoeringsbevel van de Arbeidsrechtbank tegen de werkgever te vragen.

4.3. Arbeidsverhoudingen en structuren voor geschillenbeslechting

Zoals vermeld op pagina 1 zijn de Ierse tradities en activiteiten op het gebied van arbeidsverhoudingen een erfenis van de hechte economische, werkculturele en wetgevende structuren

voor werknemers in de publieke sector heeft voortgezet.

12 Deze laatste tripartiete overeenkomst was in feite een kaderovereenkomst voor tien jaar, tot 2016, waarbinnen de lonen Tijdens de looptijd van de overeenkomst zou om de 2 tot 3 jaar worden onderhandeld. <http://www.socialinclusion.ie/documents/Towards201626June06.pdf>

van voor de onafhankelijkheid in 1923. De cultuur op het gebied van arbeidsverhoudingen is echter geëvolueerd en, hoewel deze nog steeds binnen de voluntaristische benadering valt, is deze duidelijk lers en is deze sterk beïnvloed door het lidmaatschap van de EU sinds 1973. Binnen deze context biedt de staat de institutionele structuren om de sociale partners te helpen bij het oplossen van conflicten op de werkplek en/of in de sector.

In 2015 werd de Workplace Relations Commission (WRC) opgericht door de Workplace Relations Act, 2015, waarin alle diensten voor arbeidsverhoudingen (met uitzondering van de Arbeidsrechtbank) werden samengebracht in één organisatie. De WRC doet onderzoek naar ontwikkelingen op het gebied van arbeidsverhoudingen en verstrekt relevante bevindingen en informatie aan de *Gemengde Arbeidscomités* en de *Gemeenschappelijke Industriële Raden*. Het geeft advies over *gedragscodes* en geeft ook actueel advies aan de betrokken ministers over de toepassing en naleving van EU-, ILO- en nationale wetgeving en rechten op de werkplek. Het verspreidt ook informatie aan het grote publiek over arbeidsrechten¹³.

4.4. Collectief onderhandelingsproces voor geschillen in de privésector

Wanneer onderhandelaars van werkgevers en werknemers er niet in slagen een wederzijds aanvaardbare oplossing voor een geschil te vinden, biedt de *WRC-bemiddelingsdienst* hen een onafhankelijke en informele mogelijkheid om tot een overeenkomst te komen. Het inschakelen van de bemiddelingsdienst is volledig vrijwillig en beide partijen bij het geschil stemmen in met deelname. De procedure wordt voorgezeten door een onafhankelijke professionele bemiddelaar van het WRC.

Als het niet mogelijk is om de geschilpunten op te lossen, kan de bemiddelaar voorstellen doen voor een regeling op basis van de verklaringen van beide partijen. Deze bemiddelingsprocedure is informeel en niet-juridisch. Het staat de partijen bij het geschil vrij om zich zelf te laten vertegenwoordigen of door een vakbond en/of een werkgeversorganisatie. Hoewel juridische vertegenwoordiging wordt ontmoedigd, is er in meer complexe gevallen wel sprake van juridische betrokkenheid! Als het niet lukt om via bemiddeling tot overeenstemming te komen, kunnen de partijen bij een geschil ervoor kiezen om naar de arbeidsrechtbank te stappen.

4.5. Arbeidsrechtbank

De arbeidsrechtbank, die werd opgericht door de Industrial Relations Act van 1946, is een formeler, quasi-rechterlijk en contradictoir forum en het '*gerechtshof van laatste instantie*'. Een tribunaal, bestaande uit een onafhankelijke voorzitter en één lid met zowel een vakbondsachtergrond als een werkgeversachtergrond, hoort formele opmerkingen van partijen die betrokken zijn bij een geschil en vaardigt na de hoorzitting een *uitspraak uit*. In overeenstemming met de vrijwillige traditie is een Determination niet bindend voor de partijen bij het geschil, maar deze zijn (bijna) altijd uitgezonderd. Beide partijen bij een geschil kunnen tegen een beslissing van de Labour Court in beroep gaan bij de High Court, maar alleen op een rechtsvraag. In dergelijke gevallen is de beslissing van het Hooggerechtshof definitief en bindend.

4.6. Gemengde Arbeidscomités (JLC's)

JLC's werden ook opgericht door de wetgeving van 1946 met de bedoeling dat werkgevers en werknemersvertegenwoordigers van de bedrijfssector (voornamelijk sectoren met lage lonen) die onder een JLC vallen en onafhankelijke leden die door de minister worden benoemd, de arbeidsvoorwaarden en het minimumloon voor die specifieke sector zouden vaststellen door een Employment Regulation Order (ERO) overeen te komen en op te stellen.

¹³ Zie: <https://www.workplacerelations.ie/en/>

Hoewel dit systeem meer dan 65 jaar goed heeft gewerkt, werd de wet van 1946 na twee grondwettelijke aanvechtingen van de wetgeving in 2012 gewijzigd om tegemoet te komen aan de uitspraken van het Hooggerechtshof (Government of Ireland 2018). Het LEEF-rapport deed een aanbeveling met betrekking tot de werking van deze Gemengde Arbeidscomités en de bestaande wetgeving met als doel de uitvoering van de ERO's te versterken.

4.7. Collectieve onderhandelingen in de publieke sector

In het algemeen zijn de functies van de WRC niet van toepassing op werknemers in de publieke sector/overheidsdienst. Over overeenkomsten voor deze werknemers wordt om de twee jaar onderhandeld tussen het Public Services Committee (PSC) van de ICTU en het Department (Ministerie) of Public Expenditure. Negentien vakbonden en personeelsverenigingen zijn lid van het PSC en de onderhandelingen worden gevoerd door een onderhandelingssteam van vier personen, dat via het PSC terugverwijst naar de aangesloten organisaties. Eerder dit jaar werd een nieuwe overeenkomst bereikt voor de periode van 1 januari 2024 tot 30 juni 2026. Er zijn 385.000 werknemers in de publieke sector die onder deze nieuwe overeenkomst vallen.

Afgezien van de hoogte van de lonen zijn er nog enkele andere belangrijke punten overeengekomen:

Een toezegging van de vakbonden om met de regering in gesprek te gaan over kwesties met betrekking tot technologieën, AI, werkmethoden en leercontracten om bij te dragen aan de hervorming van overheidsdiensten en productiviteitsverbeteringen en de omvorming van overheidsdiensten voor de 'beroepsbevolking van de toekomst'.

De regering zal zich buigen over een aantal uitstaande aanbevelingen van de Arbeidsrechtbank en uitspraken van de WRC, met name voor een aantal werknemers in de gezondheidszorg.

Wat betreft *het handhaven van de arbeidsrust en het oplossen van meningsverschillen worden* in het laatste deel van de overeenkomst de bestaande procedures uit de vorige overeenkomst voor de publieke sector voortgezet om te zorgen voor *een stabiel klimaat van arbeidsverhoudingen waarin arbeidsrust wordt bereikt*¹⁴.

5. Nationaal minimumloon / Leefbaar loon

5.1. Minimumloon

Een nationaal minimumloon werd bij wet ingevoerd door de National Minimum Wage Act, 2000, en werd gewijzigd in 2015¹⁵. Samen geven deze twee wetten een definitie van 'loon', waaronder:

Wat is inbegrepen en niet inbegrepen in uurloon voor het claimen van een minimumloon?

Welke werkuren meetellen voor het bepalen van het loon

Welke betalingen door een werkgever die niet mogen worden meegerekend bij het bepalen van het minimumloon

Welke werknemers zijn uitgesloten van het minimumloon¹⁶.

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

¹⁵ *National Minimum Wage (Low Pay Commission) Act*, 2015: De twee wetten worden samen aangeduid als: Nationale minimumloonwetten, 2000 en 2015.

¹⁶ De wetgeving sluit een reeks werknemers uit van het recht op het volledige minimumloon, zoals:

In overeenstemming met veel andere EU-lidstaten (zoals Cyprus, Frankrijk, Malta en Nederland) zijn de volgende tarieven van toepassing op mensen met deze lagere tarieven:¹⁷

Tabel 3: Lagere salaristarieven - Onder-18 tot 20 jaar

Leeftijdsgroep	Minimum uurloon € (januari 2023)	Minimum uurloon € (vanaf januari 2024)	Percentage van minimumloon
20 jaar en ouder	11.30	12.70	100
19 jaar	10.17	11.43	90
18 jaar	9.04	10.16	80
Onder 18	7.91	8.89	70

De verhoging van het minimumloon vanaf januari 2024 naar €12,70 per uur maakt deel uit van de plannen van de regering om het minimumloon tegen 2026 te vervangen door een nieuw, hoger *leefbaar loon*. Deze verhogingen zijn de tweede van een vierjarige overgang om het *minimumloon* in overeenstemming te brengen met het *leefbaar loon*.

In een recent onderzoek wordt geconcludeerd dat het aantal banen onder het minimumloon in Ierland weliswaar laag is, maar dat in 2022 slechts 1,4% van alle werknemers een onderminimumloon verdiende, en dat ongeveer de helft daarvan een 'jeugdtaarif' verdiende. Het rapport wijst er ook op dat zo'n 80% van degenen die een onderminimumloon verdienen, studenten met een baan zijn! Het rapport concludeert ook dat een verlaging van het minimumloon:

... resulteren in een stijging van het uurloon van ongeveer 15.000 jonge werknemers met 11% tot 43%, terwijl dit er tegelijkertijd toe kan leiden dat sommige van deze jonge werknemers, voor het merendeel studenten, te maken krijgen met een vermindering van hun werkuren of werkgelegenheid (Economisch en Sociaal Onderzoeksinstituut 2023).

5.2. Een leefbaar loon

Sinds 2014, toen de technische groep voor het leefbaar loon werd opgericht, wordt jaarlijks in detail geanalyseerd *welk minimuminkomen in Ierland nodig is om een fatsoenlijke levensstandaard te hebben*. Deze technische groep bestaat uit vakbonden, maatschappelijke organisaties en academische deskundigen op het gebied van sociaal beleid en werk.

In tegenstelling tot het Nationale Minimumloon is het Leefbaar Loon een op feiten gebaseerd loon dat gebaseerd is op sociale consensus. Het is afgeleid van Consensual Budget Standard-onderzoek, dat de kosten van een minimale levensstandaard in Ierland vaststelt. ... met een focus op behoeften, niet op wensen!¹⁸

Elk jaar analyseert deze technische groep de kosten voor alledaagse zaken als voedsel, kleding, huisvesting en energie. Zij beoordeelt het minimum dat nodig is in vier regio's van het land en per gezinstype¹⁹. De inschatting voor 2024 is dan ook dat het minimumloon voor levensonderhoud €14,80 per uur moet zijn, of €590 voor een 40-urige werkweek - en

leerlingen; werknemers van 20 jaar of jonger (d.w.z. 15 tot 19 jaar); een werknemer in dienst van een echtgenoot of een naast familielid; gedetineerden die niet-commercieel werk verrichten. Zie voor meer informatie hierover: <https://www.citizensinformation.ie/en/employment/employment-rights-and-conditions/pay-and-employment/minimum-wage/>

17 Sinds 1 januari 2024.

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

19 Zie: https://www.livingwage.ie/download/pdf/living_wage_2023-24_-_expenditure__income_tables.pdf

€2,10 per uur boven het minimumloon dat op 1 januari 2024 van kracht werd²⁰. Aangezien de regering echter heeft toegezegd om zowel het minimumloon als het leefbaar loon tegen 2026 op één lijn te brengen, heeft zij het leefbaar loon vastgesteld op 60% van het nationale mediane uurloon, zoals gedefinieerd door de Eurostat Survey on Incomes and Living Conditions (SILC).

6. Conclusie

Collectieve onderhandelingen hebben in Ierland de afgelopen zestig jaar een aantal vormen aangenomen, van onderhandelingen op bedrijfsniveau tot tripartiete overeenkomsten en terug!

Gedurende een groot deel van deze periode waren de onderhandelingen een tripartiet proces, waarbij de regering, de werkgevers en de vakbonden betrokken waren. Deze aanpak kwam voort uit de eerste bipartiete nationale loonovereenkomsten in de jaren 1970. Het werd echter duidelijk dat de betrokkenheid van de regering ook discussies moest omvatten over een breed scala aan beleidsterreinen die onder haar bevoegdheid vielen en die een directe invloed hadden op de uitkomst van de onderhandelingen, zoals belastingen, sociale voorzieningen, bedrijfsinvesteringen (inclusief beleid voor directe buitenlandse investeringen), onderwijs en opleiding, enz.

Bij de laatste overeenkomst *Op weg naar 2016: Ten-year Framework Social Partnership Agreement 2006-2015*, breidde de verdere betrokkenheid van representatieve organisaties uit de landbouwsector en vertegenwoordigers van de gemeenschaps- en vrijwilligerssector de agenda uit tot elk aspect van het Ierse leven.

Sinds de ineenstorting van *Towards 2016* in 2009 hebben collectieve onderhandelingen grote veranderingen ondergaan, eerst door de financiële en economische crisis, die resulteerde in de beëindiging van deze nationale overeenkomsten en het opleggen van, naast andere draconische maatregelen opgelegd door het Internationaal Monetair Fonds (IMF), de Europese Commissie, enz. Deze crisis werd snel gevolgd door de COVID-pandemie, net toen de economie zich aan het herstellen was, die een grote impact had op de arbeidsverhoudingen, de overheidsfinanciën en de samenleving als geheel.

Een ander probleem voor het cao-onderhandelingsproces was dat er na veertig jaar van gecentraliseerde onderhandelingen weinig ervaring was met onderhandelingen op ondernemingsniveau, zodat de onderhandelaars van vakbonden en werkgevers opnieuw onderhandelingsvaardigheden moesten leren. Hoewel de onderhandelingsteams voor onderhandelingen in de publieke sector sinds 2016 al overeenstemming hebben bereikt over driejarige overeenkomsten, ontstaat er nu een 'nieuwe' ervaring met het onderhandelen over collectieve overeenkomsten en, aangezien de economische en werkgelegenheidsprognoses positief zijn, is er een voorzichtige terugkeer naar onderhandelingen op ondernemingsniveau in de private sector.

De omzetting van de richtlijn inzake adequaat minimumloon in Iers recht tegen november 2024, samen met de aanbevelingen in het rapport van de LEEF-werkgroep (indien uitgevoerd), zal de sociale partners opnieuw scherp stellen en een nieuwe evolutie inluiden in de Ierse collectieve onderhandelingen en arbeidsverhoudingen.

20 Zie: https://www.livingwage.ie/download/pdf/living_wage_2023-24.pdf

Vergelijkende analyse

Ivaylo Dinev

In dit hoofdstuk van het vergelijkende verslag analyseren we de empirische bevindingen van de vijf kernpartnerlanden (België, Bulgarije, Griekenland, Italië en Roemenië) en de deskresearchverslagen over de geassocieerde partnerlanden (Frankrijk en Kroatië) en Ierland. Ze tonen verschillende landschappen van sociale dialoog en verschillende mechanismen voor het verbeteren van collectieve onderhandelingen in de context van meervoudige crises. Op basis van deze bevindingen identificeren we uitdagingen en bedreigingen, kansen en beschikbare middelen voor vakbonden en bespreken we de succesvolle mechanismen om de macht van vakbonden en het bereik en de reikwijdte van collectieve onderhandelingen te vergroten.

1. Uitdagingen en bedreigingen

De neoliberale globalisering. Vakbonden in de Europese Unie staan voor vergelijkbare structurele uitdagingen als gevolg van de toenemende globalisering en neoliberale verschuivingen in de economie. De financialisering van de markt, decentralisatie van de productie, liberalisering van de arbeidsmarkt en verminderde overheidssteun hebben allemaal bijgedragen aan een afname van de invloed van vakbonden. Daarnaast bemoeilijkt de toename van niet-standaard arbeidsvormen, zoals tijdelijk en deeltijdwerk, het vermogen van de vakbonden om werknemers in alle sectoren effectief te organiseren en te vertegenwoordigen. Deze brede processen beïnvloeden de aanwezigheid van de vakbonden in micro- en middelgrote particuliere ondernemingen.

De neoliberale wending in de jaren 1980-1990 trof de Europese landen onevenredig en op verschillende momenten, waarbij de post-socialistische staten te maken kregen met diepgaande structurele transformatie en massale emigratie, wat bijdroeg aan een massale daling van het aantal vakbondsleden in de eerste jaren van de overgang. De brede privatisering en de verschuiving van industrie naar een diensteneconomie, gekoppeld aan de afwezigheid van een robuuste cultuur van sociale dialoog tussen werkgevers en de politieke elite, heeft de invloed van de vakbonden in Centraal- en Oost-Europa lange tijd bedreigd.

Recente bezuinigingsmaatregelen en radicale pro-markthervormingen in Zuid-Europese landen, vooral in Italië en Griekenland, hebben geleid tot een vermindering van de macht en de mogelijkheden van arbeiders om zich te organiseren en hun gezamenlijke belangen te verdedigen. In Griekenland hebben de dereguleringen van het Memorandabeleid geleid tot een sterke verschuiving naar individuele en bedrijfsonderhandelingen, moeilijkheden bij het opstarten van collectieve processen, anti-vakbondsgevoelens bij particuliere bedrijven, onzekere arbeidsomstandigheden en een steeds gefragmenteerdere arbeidersbeweging. In Italië hebben de economische crisis van 2008 en het daaropvolgende bezuinigingsbeleid de onderhandelingspositie van de vakbonden verder verzwakt, waardoor ze hun toevlucht namen tot protestmobilisatie als functioneel alternatief (Morlino en Raniolo 2017). Op vergelijkbare wijze hebben collectieve onderhandelingen in Ierland sinds 2009 aanzienlijke veranderingen ondergaan als gevolg van de financiële en economische crisis, waardoor er een einde kwam aan 40 jaar traditie van gecentraliseerde overeenkomsten. In Bulgarije zijn al deze negatieve effecten ook zichtbaar, samen met de erosie van sectorale onderhandelingen in de industrie. Evenzo heeft de verschuiving naar gedecentraliseerde onderhandelingen de vakbonden in Roemenië verzwakt. De digitalisering van het werk brengt ook uitdagingen met zich mee, zoals we hebben gezien bij het gebruik van telewerkers in onderaanneming tijdens stakingen in sommige sectoren die te maken hebben met automatiseringsprocessen. Dit vormt een andere unieke structurele bedreiging voor vakbonden die zou kunnen leiden

tot minder effectieve collectieve acties in de toekomst.

Restrictieve wetgeving. De wettelijke en institutionele kaders verschillen van land tot land. België, Italië en Frankrijk hebben een lange traditie van arbeidsverhoudingen en sociale dialoog zonder noemenswaardige breuken sinds ten minste het midden van de 20e eeuw, wat heeft geleid tot een diep verankerd institutioneel kader in vergelijking met de andere lidstaten, waar de wetgeving de laatste decennia veranderlijker en onderhevig aan verandering is. Het Belgische stelsel van sociaal partnerschap is bijvoorbeeld een stevig verankerd systeem via wetgeving, bijvoorbeeld verplichte collectieve onderhandelingen op de werkplek, wettelijk bindende collectieve overeenkomsten en gelijke vertegenwoordiging in paritaire comités, met de cruciale rol van sectorale onderhandelingen en de Groep van 10 op nationaal niveau, meerdere collectieve arbeidsovereenkomsten zijn van toepassing op dezelfde werknemer, en collectieve overeenkomsten van een lager niveau verbeteren de positie van de werknemer ten opzichte van collectieve overeenkomsten van een hoger niveau.

Ondanks de hoge dekkingsgraad van de collectieve arbeidsovereenkomsten, wordt het Italiaanse nationale collectieve onderhandelingsstelsel beschreven als onduidelijk en onge-specificeerd en wordt het geassocieerd met een van de slechtste loondynamieken in Europa.

Daarentegen hebben Bulgarije, Roemenië, Griekenland en Kroatië enorme structurele veranderingen ondergaan na de Tweede Wereldoorlog, daarna in de jaren 1990 en meer recent na de Grote Recessie. Aoewel de Bulgaarse wetgeving geleidelijk gewijzigd met het oog op met het oog op de verbetering, sommige uitdagingen blijven bestaan. In Bulgarije zijn ambtenaren uitgesloten van onderhandelingen en zijn er grenzen aan het grondwettelijke stakingsrecht. In Griekenland zijn onlangs bij wet wijzigingen aangebracht in de uitbreiding van sectorale en beroeps-cao's en in het stakingsrecht, waaronder een verbod op spontane protesten en de mogelijkheid voor de politie om in te grijpen bij vernieling van eigendommen. Ook in Frankrijk worden pogingen besproken om de voorwaarden voor de uitoefening van het stakingsrecht aan te scherpen. In Roemenië heeft met name de hervorming van de sociale dialoog in 2011 de reikwijdte van collectieve onderhandelingen op sectoraal niveau aanzienlijk beperkt. Het goede nieuws is dat de nieuwe wet die in 2022 is ingevoerd, een aantal belangrijke wijzigingen met zich meebrengt om een effectiever proces van collectieve onderhandelingen te vergemakkelijken, zoals de verlaging van de representativiteitsdrempel die een vakbond moet hebben om representatief te worden. Al deze gevallen tonen aan dat het rechtskader van cruciaal belang is voor de vakbeweging.

De klassenkloof. De invoering van minimumlonen, de indexering van minimumlonen of de afstemming van minimumlonen op leefbare lonen vormen een duidelijk strijdtoneel tussen vakbonden en werkgeversorganisaties, die de belangen van verschillende sociale klassen vertegenwoordigen. Een ander kenmerk van deze kloof is het gebrek aan ontvankelijkheid van de bedrijfs- en werkgeversorganisaties voor de doelstellingen van de vakbonden om de collectieve onderhandelingen te verbeteren. In Roemenië bijvoorbeeld staan sommige werkgevers weigerachtig tegenover onderhandelingen, omdat ze formele overeenkomsten als een beperking van de flexibiliteit beschouwen. In Kroatië verklaart de onwil van werkgevers om het basisloon als onderwerp van collectieve onderhandelingen te bespreken waarom in ongeveer de helft van alle collectieve overeenkomsten het salarisniveau niet aan de orde komt. Het ontbreken van een wettelijk minimumloon in Italië is een controversiële kwestie geworden, waarbij de meeste vakbonden ervoor pleiten, terwijl werkgeversorganisaties en de rechtse vakbond UGL ertegen zijn.

Deze situatie zou gemakkelijk de voorwaarden kunnen scheppen voor toenemende sociale conflicten en de behoefte aan staatsinterventie in het systeem van sociale dialoog. In deze context is het niet verrassend dat een aanzienlijk aantal protestmanifestaties in onze dataset betrekking heeft op lonen, salarissen, ontslag, systematische claims tegen het economische model, bezuinigingen en budgetbesparingen, en dat militante industriële acties zoals sta-

kingen deel uitmaken van het repertoire van twistpunten. Zoals het Griekse geval laat zien, zijn sommige vakbonden al begonnen prioriteit te geven aan een op klassen gebaseerde identiteit en militante tactieken als essentieel voor het uitoefenen van onderhandelingsdruk op werkgevers, vooral in sectoren met een grote economische winstgevendheid.

Vakbondslandschap, sociale samenstelling en concurrentie. Sommige landen laten zien dat jongere werknemers sterk ondervertegenwoordigd zijn onder de vakbondsleden, wat overeenkomt met een algemene trend in heel Europa. Dit beïnvloedt de sociale samenstelling, strategieën en identiteit van vakbonden elders. Een andere uitdaging is het relatief grote verschil in dichtheid en dekking tussen de publieke en private sector. Een derde uitdaging, zeer zichtbaar in Italië, Griekenland en Kroatië waar het vakbondslandschap diverse actoren omvat, is de spanning tussen gevestigde historische vakbondsfederaties en confederaties, en opkomende basisvakbonden. Onze gegevens over protestmanifestaties laten dit verschil zien en laten zien hoe in concurrerende arena's (Italië en Griekenland) collectieve acties van arbeiders door nieuwe vakbonden en informele collectieven een aanzienlijk deel van de mobilisaties voor hun rekening namen, vergeleken met hun lagere mobilisatiecapaciteit in het gecentraliseerde vakbondslandschap (België en Bulgarije).

2. Positieve factoren en kansen

Uitbreidingsmechanisme van collectieve arbeidsovereenkomsten. Het wijdverbreide gebruik ervan in België heeft geleid tot een dekking van de collectieve onderhandelingen van 96%. De uitbreiding van collectieve arbeidsovereenkomsten omvat alle bedrijven binnen een bepaalde sector of de hele privésector. De Nationale Arbeidsraad heeft meer dan 170 collectieve arbeidsovereenkomsten ondertekend, waarvan de meeste zijn uitgebreid naar alle werknemers in de particuliere sector. Ook in Frankrijk wordt het uitbreidingsmechanisme beschouwd als de belangrijkste verklaring voor de hoge dekkingsgraad van 98%. Hoewel er geen expliciete uitbreidingsmechanismen bestaan, dient in Italië de grondwettelijke bescherming van een “eerlijk loon” als een feitelijk equivalent, aangezien de rechterlijke macht vaak vertrouwt op collectieve overeenkomsten als een benchmark om de parameters van een “eerlijk loon” te definiëren.

Richtlijn adequaat minimumloon. Het debat over de richtlijn biedt vakbonden een kans om weer macht te krijgen in collectieve onderhandelingen. Dit is vooral belangrijk in landen als Bulgarije en Roemenië, waar vakbonden de afgelopen jaren actief betrokken zijn geweest bij de discussie over wettelijke hervormingen. De Bulgaarse vakbonden bereiden een pakket wetswijzigingen voor om het recht op vereniging en onderhandelingen te beschermen. Ook in Ierland zien de vakbonden de richtlijn als een kans om de collectieve onderhandelingsdynamiek in het land opnieuw te beoordelen. In Italië zien alle vakbonden, behalve één, het minimumloon als een cruciale factor om hun onderhandelingspositie te verbeteren. In Griekenland eisen de vakbonden, gezien het feit dat het Memorandabeleid de macht van de sociale partners beperkte bij het vaststellen van de loonvoorwaarden van de nationale algemene collectieve arbeidsovereenkomst (waar het minimumloon wordt vastgesteld door de minister van Arbeid), actief het herstel van het kader van vóór de Memoranda, waarin werknemers- en werkgeversorganisaties vrij collectief konden onderhandelen over de vaststelling van het minimumloon.

Politieke opportuniteitsstructuur. De politieke structuur is belangrijk voor de ontwikkeling van het onderhandelingsproces en de sociale dialoog. In alle landen die in deze studie zijn onderzocht, wordt benadrukt dat er een verschil is wanneer de regering die aan de macht is openstaat voor ondersteuning van de eisen van vakbonden, vergeleken met politieke partijen die expliciet of impliciet tegen vakbonden zijn. Dit duidt op de rol van het partijstelsel en de dynamiek van de politieke elite. In Italië bijvoorbeeld ondervinden vakbonden meer moeilijkheden wanneer centrumrechtse partijen in de regering zitten, en meer onderhande-

lingsruimte wanneer regeringen worden gesteund door centrumlinkse partijen, zoals in het geval van het beheer van de pandemie en het Nationaal Herstelfonds.

De meeste protestmanifestaties in alle landen waren gericht tegen nationale of lokale overheidsinstanties, veel meer dan tegen particuliere bedrijven, vooral in Italië tegen centrumrechtse regeringen en Midden- en Oost-Europese staten. Dit laat zien dat de staatsautoriteiten in feite worden uitgedaagd om weer invloed te krijgen bij het oplossen van sociale conflicten. Een ander aspect van de politieke opportuniteitsstructuur betreft de drempel voor referenda. In Kroatië mobiliseerden vakbonden zich de afgelopen jaren met succes voor het verzamelen van handtekeningen, waarbij ze meer dan de drempel van 10% van de kiesgerechtigden bereikten. Deze structurele voorwaarde verschilt echter van geval tot geval. In Bulgarije bijvoorbeeld is de drempel verhoogd tot 20% van de geregistreerde kiezers die vóór zijn, maar toch moeten de voorstellen in het nationale parlement worden besproken.

Vakbondsdichtheid. Een hogere vakbondsdichtheid, zoals in België (50%) en Italië (40%), correleert met een hogere dekking van collectieve onderhandelingen, wat het belang benadrukt van een sterke aanwezigheid van vakbonden voor effectieve collectieve onderhandelingen. In beide landen krijgen vakbonden steun van aanzienlijke personele middelen en vrijwilligersnetwerken. De uitschieter van deze relatie is Frankrijk, waar de vakbondsdichtheid in alle gevallen het laagst is (10,8%), maar het onderhandelingspercentage het hoogst blijft (98%). De aanzienlijke daling van de vakbondsdichtheid in alle andere gevallen: 22% in Ierland, 20% in Griekenland en Roemenië, 18% in Kroatië en 15% in Bulgarije, correleert met de lagere dekking van collectieve onderhandelingen in dezelfde gevallen. De vakbonden in deze landen staan voor de uitdaging om de dichtheid op peil te houden en de dekking van de collectieve onderhandelingen te verbeteren. Onlangs is de daling gestopt, wat duidt op een normalisering van het aantal vakbondsleden en de dekking van collectieve onderhandelingen. Om de trend op de lange termijn te keren, moeten vakbonden echter nieuw leven inblazen door middel van innovatieve organisatorische strategieën om nieuwe leden te werven, maar ook om hun invloed op beleidsvorming en hun imago in de publieke sfeer te vergroten.

Maatschappelijke macht en traditionele allianties. Wat de maatschappelijke macht en relaties met andere actoren in het sociale veld betreft, stelden we belangrijke verschillen vast in termen van structurele kansen en bedreigingen. De traditie van de relaties tussen vakbonden en andere sociale actoren bepaalt de beschikbare middelen en de waargenomen kansen voor coalitievorming in elk land. Waar historisch sterke progressieve sociale bewegingen opkwamen in de afgelopen decennia, vechtend voor economische rechtvaardigheid en tegen bezuinigingen en neoliberalisme, zoals in Italië, Griekenland en Frankrijk, maar ook in België, zijn de voorwaarden voor coalities gunstiger. In de voormalige socialistische staten Bulgarije en Roemenië staan de vakbonden daarentegen voor een dubbele uitdaging. Ten eerste hebben de nieuwe sociale bewegingen in beide staten andere, niet-arbeidsgerelateerde thema's gemobiliseerd, zoals milieu, corruptiebestrijding en wetsvormingen, en zich nauwelijks geïdentificeerd met arbeidsstrijd (Margarit & Rammelt 2020; Dinev 2020). Ondanks het hoge niveau van sociale mobilisatie met significante protestgolven van 2012 tot 2020, wordt er in eerder onderzoek een kloof geconstateerd tussen protesten voor sociaaleconomische rechten (geleid door vakbonden) en politieke en burgerrechten (geleid door nieuwe sociale bewegingen). Ten tweede heeft de sterke ontevredenheid over politieke partijen en de algemene politieke elite in Midden- en Oost-Europa, veroorzaakt door talrijke corruptieschandalen in de afgelopen drie decennia, een scherpe grens getrokken tussen vakbonden en politieke partijen.

In die zin kunnen we twee trajecten van coalitievorming in kaart brengen. In Zuid- en West-Europese landen wordt een transversale tegenbeweging waargenomen, bestaande uit vakbondsconfederaties en -federaties, basisvakbonden, arbeiderscollectieven, progres-

sieve sociale bewegingen, jongeren, studenten en politieke partijen. Er zijn echter aanzienlijke spanningen tussen deze actoren, met uitzondering van het Belgische model van sociaal partnerschap. In deze landen zijn vakbonden van oudsher verbonden met politieke bewegingen, die zowel het politieke als het sociale dialoogsysteem vormden.

In Centraal- en Oost-Europa (MOE) heeft de band met andere actoren in het veld zich op verschillende manieren ontwikkeld. Vakbonden in MOE hebben complexe relaties met politieke partijen, gekenmerkt door historisch wantrouwen, institutionele instabiliteit en politieke fragmentatie. Aanvankelijk waren vakbonden van vitaal belang voor het democratiseringsproces. In Kroatië knoopten sommige vakbonden banden aan met centrum- en centrumlinkse partijen, terwijl andere neutraal bleven. In Roemenië hebben ze om strategische redenen historisch samengewerkt met politieke partijen, maar dit heeft er soms toe geleid dat vakbondsleiders overstapten naar een politieke rol, waardoor de grenzen tussen arbeidsbevordering en politiek engagement vervaagden.

In de afgelopen twintig jaar hebben alle grote bonden in Bulgarije, Kroatië en Roemenië zich gedistantieerd van politieke partijen en in sommige gevallen hebben ze in hun statuten een verbod opgenomen voor vakbondsleiders om politieke functies te bekleden. De benadering van de vakbonden in MOE weerspiegelt dus een focus op specifieke arbeidskwesties en een voorzichtige houding ten opzichte van politieke verwickelingen.

3. Succesvolle mechanismen en aanbevelingen

De politieke en economische context in deze landen beïnvloedt hoe vakbonden kansen zien en benutten, wat de dynamische wisselwerking tussen structuur en agency in arbeidsverhoudingen benadrukt. Vakbonden in Europa passen een mix van strategieën toe om collectieve onderhandelingen in hun landen te verbeteren. Deze weerspiegelen hun historische tradities en structurele omstandigheden. België vertrouwt sterk op de historische sociale dialoog op lange termijn, maar werd onlangs geconfronteerd met uitdagingen als gevolg van de toegenomen polarisatie tussen de arbeidersbeweging en werkgeversvertegenwoordigers. Italië combineert de dialoog met de sociale partners met een sterke nadruk op het bouwen van coalities met andere actoren op politiek gebied en de organisatie van collectieve actie. Deze trend laat een robuust syndicalisme van de sociale beweging zien. In Griekenland heeft de diepe sociaaleconomische crisis geleid tot een context waarin vakbonden moeite hebben om effectief deel te nemen aan de sociale dialoog als gevolg van de toegenomen deregulering en decentralisatie. Daarom compenseren ze deze onevenwichtigheid met belangrijke arbeidsconflicten, coalitievorming en innovatieve collectieve acties. In Centraal- en Oost-Europa hebben vakbonden te maken met wettelijke beperkingen die de capaciteit van vakbonden bedreigen. Wanneer de dialoog zijn doelen niet bereikt, wenden vakbonden zich tot collectieve actie om hun onderhandelingspositie te verbeteren.

Dialoog. Een actieve dialoog tussen vakbonden en werkgeversorganisaties is het belangrijkste mechanisme waardoor collectieve overeenkomsten met succes tot stand zijn gekomen, zoals blijkt uit de empirische bevindingen van alle gevallen in de verschillende stelsels van arbeidsverhoudingen. Hoewel straatdemonstraties en stakingen overal populaire repertoires van collectieve acties zijn, vertrouwden vakbonden aanzienlijk vaker op het onderhandelingsproces om tot collectieve overeenkomsten te komen. Ondanks de groeiende polarisatie en frustratie speelt de dialoog een centrale rol. Naast de behoefte aan actieve deelname van beide partijen, wijst onze analyse op het belang van het opbouwen van vertrouwen, het waarborgen van transparantie en eerlijke onderhandelingen.

Coalitievorming. Het opbouwen van allianties binnen de verschillende geledingen van de arbeidersbeweging, van confederaties tot basis- en informele collectieven, is een van de belangrijkste mechanismen om de invloed van de arbeidersbeweging op het systeem van de sociale dialoog te vergroten en hun belangenbehartiging uit te breiden. Spontane arbeiders-

derscollectieven zijn de afgelopen jaren toegenomen, zoals ook blijkt uit onze gegevens, en bieden mogelijkheden voor gevestigde vakbonden om macht terug te winnen in sectoren met weinig dekking of opkomende sociale groepen, zoals platformwerkers. Coalitievorming met progressieve sociale bewegingen en maatschappelijke organisaties over arbeidskwesties, werknemersrechten en economisch protest stelt de arbeidersbewegingen in staat om hun zichtbaarheid te vergroten en meer druk uit te oefenen op werkgevers en beleidsmakers. De historische mobilisatie in Frankrijk tegen de pensioenhervorming is een voorbeeld van coalitievorming tussen vakbonden en jongerenorganisaties. In Kroatië hebben vakbonden onlangs samengewerkt met maatschappelijke organisaties in drie initiatieven voor referenda. De laatste, genaamd “67 is te veel”, verzette zich tegen de plannen van de regering om de wettelijke pensioenleeftijd te verhogen. Een ander voorbeeld is Italië, waar informele coalities van sociale bewegingen, bestaande uit vakbonden en andere organisaties uit de sociale beweging, belangrijke resultaten hebben geboekt bij de onderhandelingen over collectieve arbeidsovereenkomsten voor “ruiters”. Hetzelfde type coalitie ondersteunt momenteel een lokale campagne voor de ecologische herindustrialisatie van een autofabriek. Tot slot hangt de betrokkenheid van politieke partijen bij dergelijke coalities af van de context van het specifieke land.

Breder kader van de arbeidersbeweging. Er is een toenemend belang van actieve vakbondsframeworking van opkomende systemische sociale en ecologische kwesties. Deelname van vakbonden aan grote campagnes met andere organisaties kan nieuwe leden aantrekken en de legitimiteit in de brede samenleving vergroten. Zo’n kwestie is bijvoorbeeld de ecologische transitie in het Europese industriebeleid. Vakbonden kunnen deelnemen aan het vormgeven van het verhaal over de ecologische overgang via het discours over werknemersrechten. De mobilisatie van de arbeiders van GKN in Italië laat bijvoorbeeld duidelijk zien hoe informele arbeidersorganisaties hardnekkige campagnes kunnen stimuleren die ecologische duurzaamheid integreren met arbeidsrechten, waarbij de nadruk ligt op proactieve inspanningen om verlies van banen tegen te gaan en een duurzame industriële modus te ontwikkelen.

Collectieve acties. Wanneer de middelen van de sociale dialoog niet volstaan, nemen vakbonden hun toevlucht tot een meer conflictueuze aanpak met protestmobilisaties, stakingen en symbolische acties. Collectieve acties versterken de hefboomwerking en het publieke imago van vakbonden en vergroten de legitimiteit binnen vakbondsleden. In alle landen hebben we de toenemende arbeidsonrust na de COVID-19 pandemie in kaart gebracht. Volgens onze gegevens over protestmanifestaties is de arbeidersbeweging de hoofdrolspeler in economisch protest en maakt ze gebruik van een ander repertoire van collectieve acties. Mobilisaties ontstonden meestal na een langdurige of ontoereikende dialoog met de werkgever of werkgeversorganisaties, om de eisen van werknemers op bedrijfs-, sectoraal of nationaal niveau door te drukken. In die zin laten onze bevindingen zien dat het concept van social movement unionism, een integratie van sociale bewegingsstrategieën in vakbondsactiviteiten, van toepassing is op alle onderzochte landen. In feite geven belangrijke landelijke protestcampagnes in het verleden nog steeds vorm aan specifieke kenmerken van de macht van vakbonden en collectieve onderhandelingen in alle landen. In die zin zijn ze transformatief voor de organisatie van de sociale dialoog en het machtsevenwicht en veelbewogen voor het imago, de strategieën, de identiteiten en het repertoire van de vakbonden. Enkele van deze gevallen, die in de Landenrapporten en de Kaart van Collectieve Onderhandelingspraktijken worden genoemd, zijn:

De Renault-wet. De wijdverspreide spontane stakingen en massale straatprotesten van werknemers in Brussel in 1997 leidden tot de Wet Renault, die vandaag de dag nog steeds van kracht is. Deze wet verplicht bedrijven om de ondernemingsraad eerst op de hoogte te stellen van plannen voor collectief ontslag en met hen in gesprek te gaan.

De Bulgaarse lerarenstaking. In 2007 legde 80% van het onderwijzend personeel in het lager

en middelbaar onderwijs drie weken lang het werk neer en werden er straatdemonstraties gehouden in Sofia en andere steden. Het repertoire van de vakbonden omvatte tentenkampen, geblokkeerde wegen en hongerstakingen. Het protest van de leraren heeft een langetermijneffect op het onderwijssysteem en geeft vorm aan een goede sociale dialoog tussen de sociale partners.

Athene Polytechnic Uprising van november 1973. 17 november is een cruciale symbolische dag voor de arbeidersbeweging in Griekenland, omdat het verbonden is met de erfenis van de volksstrijd voor democratische rechten. Elk jaar worden er in het hele land protesten, universiteitsbezettingen en stakingen georganiseerd om de opstand te herdenken. Deze transformerende gebeurtenis vormde de sterke banden tussen vakbonden, progressieve studenten en sociale bewegingen, die tot op de dag van vandaag zichtbaar zijn.

Italiaanse protestcyclus in 1968-1970. Arbeiders, vakbonden en een grote studentenbeweging ontwikkelden in Italië een patroon van samenwerking dat leidde tot belangrijke resultaten, waaronder het arbeidersstatuut (Settis 2020), dat vandaag de dag nog steeds een cruciaal instrument is voor de verdediging en organisatie van arbeiders.

Roemeense lerarenstaking. In mei 2023 mobiliseerden Roemeense vakbonden landelijke stakingen met meer dan 150.000 werknemers op straat. Dit zette de regering ertoe aan om onmiddellijk loonsverhogingen toe te kennen en een nieuwe cao te ondertekenen voor het pre-universitair onderwijs.

Innovatieve collectieve acties. Collectieve actie is een cruciale strategie om vakbonden nieuw leven in te blazen. Dit mechanisme weerspiegelt de hedendaagse uitdagingen, de veranderende arbeidscontext en de nationale publieke sfeer. In onze empirische analyses vonden we reeksen innovatieve tactieken die overlappen met de thema's coalities, solidariteit tussen vakbonden, directe acties, directe democratie en radicale repertoires:

Chauffeurs protesteren: algemene vergadering, motostaking, boycot via sociale media. De bezorgers van het e-voedselplatform in Griekenland hielden een algemene vergadering waar ze besloten om 24 uur te gaan staken. Hun actie werd gesteund door de basisvakbond van bezorgers, de belangrijkste sectorale vakbond in de voedingsmiddelen- en toerisme-industrie en de sectorale federatie, die op dezelfde dag ook een sectorale algemene 24-uursstaking afkondigde. De kwestie leidde tot bewustwording onder consumenten van het bedrijf, die boycotts lanceerden op sociale mediaplatforms. De campagne was een succes en leidde ertoe dat alle betrokken freelancecontracten werden omgezet in vaste contracten en dat de eerste Griekse vakbond in een sector van de platformeconomie werd opgericht.

Collettivo di Fabbrica: integratie van milieuduurzaamheid en arbeidsrechten. Deze protestcampagne markeerde een cruciaal keerpunt voor de convergentie tussen de verschillende sociale sectoren van de Italiaanse samenleving. Na een e-mail waarin werd meegedeeld dat alle 422 arbeiders van de fabriek waren ontslagen, organiseerden de arbeiders "Collettivo di Fabbrica" en namen ze de fabriek in beslag door een permanente vergadering af te kondigen. In de daaropvolgende maanden werden protestcampagnes, juridische stappen en plannen voor industriële reconversie gemobiliseerd door een brede coalitie van sociale bewegingen en vakbonden.

Ziekenhuis Blagoevgrad: wegblokkades dringen aan op collectieve arbeidsovereenkomst. In 2022 hielden de gezondheidswerkers in het ziekenhuis van Blagoevgrad een reeks protestacties, waarbij het verkeer langs de belangrijkste boulevards in de stad meerdere keren werd geblokkeerd. Na een jaar onderhandelen werd de eerste collectieve arbeidsovereenkomst in het ziekenhuis van Blagoevgrad ondertekend, met positieve gevolgen voor de arbeidsomstandigheden en de betalingen. In dit geval kunnen we het protestrepertoire identificeren als belangrijk voor het opstarten van het onderhandelingsproces tussen de sociale partners.

Ryanair-piloten: enquête, staking, rechtszaken. Het derde voorbeeld is de pilotenstaking in

België. ACV/CSC hield een enquête om inzicht te krijgen in de standpunten van de piloten en hun bereidheid om directe actie te ondernemen. Toen de dialoog met Ryanair mislukte, hielden de vakbonden een reeks stakingen, die de volgende maanden tot honderden geannuleerde vluchten leidden, tot er een akkoord werd bereikt. In dit voorbeeld slaagden de vakbonden erin door een combinatie van tactieken: de enquête onder de piloten vergrootte de onderhandelingsmacht en legitimiteit, terwijl de juridische stappen en meerdere stakingen de druk op het bedrijf verder opvoerden.

Arbeidersprotest: meerdere actoren en strategische allianties. De periode van januari 2021 tot augustus 2022 in Roemenië omvat 138 protestmanifestaties met de betrokkenheid van 43 unieke organisaties en met een vierde van de acties waarbij meer dan één actor betrokken was. Deze opmerkelijke gegevens uit ons empirisch onderzoek laten zien hoe de Roemeense arbeidersbeweging nieuw leven werd ingeblazen door strategische allianties tussen de belangrijkste vakbondsfederaties, basisvakbondsfederaties en informele arbeiderscollectieven.

Kroatische vakbonden: enquête en referenda: Tijdens de langste staking van schoolpersoneel in de Kroatische geschiedenis in de herfst van 2019 (36 werkdagen) vroegen vakbonden hun leden om de voorgestelde aanbiedingen voor loonsverhoging van de regering te beoordelen. Daarnaast organiseerden Kroatische vakbonden drie referenduminitiatieven tegen neoliberale hervormingen, zoals de verhoging van de pensioenleeftijd, de uitbesteding van diensten in de publieke sector en de monetarisering van de snelwegen in overheidsbezit.

Franse vakbonden: veelvoudige repertoires en solidariteit: 14 nationale en interprofessionele mobilisatiedagen werden gehouden tussen 19 januari en 6 juni 2023 als onderdeel van protestcampagnes van de acht vakbondsconfederaties, studenten- en jongerenorganisaties tegen de pensioenhervorming. Deze 14 dagen werden aangevuld met stakingen en andere collectieve acties in vele sectoren en bedrijven. Op 7 en 23 maart 2023 bereikte de mobilisatie haar hoogtepunt met de mobilisatie van 3,5 miljoen werknemers.

Ondersteuning van het lidmaatschap: We hebben tal van technieken waargenomen die uit de empirische gegevens naar voren komen, zoals lage lidmaatschapsgelden (in het algemeen of voor bepaalde groepen, zoals jonge werknemers), inclusief gedeeltelijke terugbetaling, stakingsfondsen, juridisch advies en ondersteuning, opleiding en onderwijs, en loopbaanbegeleiding. Nationale voorlichtings- en raadplegingscampagnes over arbeidsrechten, betrokkenheid van maatschappelijke organisaties en ondersteuning van het onderhandelingsproces door het aanbieden van onderwijs, informatie en platforms voor dialoog tussen actoren op de arbeidsmarkt.

Hervormingen van de wetgeving en juridische ondersteuning. Met de recente wetsinterventies in Roemenië (SDL 367/2022) is het voor vakbonden gemakkelijker geworden om protesten en stakingen te organiseren. Dit weerspiegelt een enorme structurele verschuiving met toenemende mogelijkheden voor bredere mobilisatietactieken om de onderhandelingspositie te verbeteren. Onder druk van de vakbonden keurde de Nationale Vergadering in Bulgarije op 28 juni 2023 amendementen op het wetboek van strafrecht goed, waardoor handelingen tegen het recht van vereniging van werknemers strafbaar worden gesteld. De Bulgaarse vakbonden dringen aan op verdere wijzigingen van het momenteel goedgekeurde mechanisme voor het vaststellen van minimumlonen, om te garanderen dat het wettelijke minimumloon de kosten van levensonderhoud dekt. Bovendien dient het wettelijke minimumloon als basis voor de loononderhandelingen binnen het onderhandelingsproces op sector- of bedrijfsniveau. Op die manier besteden vakbonden veel aandacht aan het bereiken van een hoger nationaal minimumloon. In Italië ondersteunen vakbonden werknemers bij collectieve en individuele geschillen en verlenen ze een breed scala aan persoonlijke diensten aan de bredere burgerij.

Participatie- en solidariteitscultuur. Steun/hulpfondsen voor de vakbondsleden, vakbonds-

campagnes voor de meest ondervertegenwoordigde en kwetsbare sociale groepen, en solidariteit betuigd door andere vakbonden en/of andere sociale actoren tijdens een staking of collectief geschil zijn allemaal essentiële mechanismen om de banden en het vertrouwen tussen vakbonden, verschillende organisaties en de brede samenleving te vergroten. Eerdere ervaring in sociale bewegingen en basiscollectieven is voor veel werknemers in onzekere sectoren een mobiliserende factor gebleken om vakbonden op te richten of nieuw leven in te blazen. In Griekenland hielpen activisten bijvoorbeeld bij het opbouwen van de vakbond voor onderzoekers en werknemers in het hoger onderwijs SERETE, terwijl de coalitie tussen vakbonden in de kunstsector en de sociale beweging “Support Art Workers” bijdroeg aan het nieuw leven inblazen van vakbonden; terwijl in Italië vakbonden de protestcampagne voor de erkenning van de ruiters in de collectieve overeenkomsten steunden.

Onderzoek en expertise. Onderzoeksanalyses en het verzamelen van nieuwe gegevens over het beleid van regeringen, arbeidsverhoudingen, wettelijke hervormingen en de dynamiek van specifieke sectoren kunnen de onderhandelingspositie van vakbonden tijdens onderhandelingen of in protestcampagnes ondersteunen.

Bibliografie

1. Onderzoekskader: theorie en methoden

Andretta, M. (2018). Protest in Italië in tijden van crisis: Een regeringsoverstijgende vergelijking. *Zuid-Europese samenleving en politiek*, 23(1), 97-114.

Andretta, M., Bosi, L., & Della Porta, D. (2016). Deelnemers aan door vakbonden geënscepeerde demonstraties: een vergelijking tussen landen. *Overdracht: 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* (Doctoraal proefschrift, University of Cambridge);

Císař, O., & Navrátil, J. (2017). Polanyi, politiek-economische gelegenheidsstructuur en protest: kapitalisme en twist in het postcommunistische Tsjechië. *Sociale Bewegingsstudies*, 16(1), 82-100.

Creswell, J. W., & Creswell, J. D. (2017). *Onderzoeksonderwerp: Kwalitatieve, kwantitatieve en gemengde methoden benaderingen*. Sage publicaties.

Creswell, J. W., & Poth, C. N. (2016). *Kwalitatief onderzoek en onderzoeksonderwerp: Kiezen uit vijf benaderingen*. Sage publicaties.

Della Porta, D. (2015). *Sociale bewegingen in tijden van bezuinigingen: Bringing capitalism back into protest analysis*. John Wiley & Sons;

Dinev, I. (2020). De dynamiek van klassenmobilisaties: gegevens uit de analyse van protestmanifestaties in Bulgarije en Slovenië. *SEER Tijdschrift voor Arbeid en Sociale Zaken in Oost-Europa*, 23(2), 245-266;

Dolenec, D., Balković, A., Kralj, K., Širinić, D., Romanos, E., & Fernandes, T. (2020). Dataset protestgebeurtenissen voor Kroatië, Portugal, Servië en Spanje: Focus op stakingsgegevens. *Politička misao: časopis za politologiju*, 57(4), 155-168;

Eurofound (2020) *Arbeidsverhoudingen: Ontwikkelingen: 2015-2019. Uitdaggers en vooruitzichten in de EU-serie*. Publicatiebureau van de Europese Unie, Luxemburg

Eurofound (2022), *Met de tijd meegaan: Emerging practices and provisions in collective bargaining*, Bureau voor publicaties van de Europese Unie, Luxemburg.

Fichter, M., Ludwig, C., Schmalz, S., Schulz, B., & Steinfeldt, H. (2018). De transformatie van georganiseerde arbeid. *Mobilisatie van machtsmiddelen om het kapitalisme van de 21e eeuw te confronteren*. Friedrich-Ebert-Stiftung: Berlijn.

Furåker, B., & Larsson, B. (2020). *Samenwerking tussen vakbonden in Europa*. 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.

Internationale Arbeidsorganisatie (1981). *Bevordering van collectieve onderhandelingen, Conventie nr. 154*.

Karyotis, G., & Rüdiger, W. (2018). De drie golven van anti-austeriteitsprotest in Griekenland, 2010-2015. *Political Studies Review*, 16(2), 158-169.

Leonardi, S., & Pedersini, R. (2018). *Onderhandelingen tussen meerdere werkgevers onder druk: decentralisatietrends in vijf Europese landen*. Brussel: Europees vakbondsinstituut.

Lawrence, M., Homer-Dixon, T., Janzwood, S., Rockstöm, J., Renn, O., & Donges, J. F. (2024). Wereldwijde polycrisis: de causale mechanismen van crisisverstrengeling. *Mondiale Duurzaamheid*, 7.

Moody, K. (1997). Naar een internationaal syndicalisme van de sociale beweging. *Nieuw Links*, 52-72.

Müller, T., Vandaele, K., & Waddington, J. (2019). *Collectieve onderhandelingen in Europa: naar een eindspel*. Deel I-IV. Brussel: Europees vakbondsinstituut.

OESO. (2019). *Onderhandelen om hogerop te komen. Collectieve onderhandelingen in een veranderende wereld van werk*. OESO Uitgeverij. Parijs.

Pilati, K., & Perra, M. S. (2022). Economische en politieke stakingen: A Social Movement Unionism Hypothesis. *Socialisme en Democratie*, 1-25.

Portos, M. (2016). De straat op in de context van bezuinigingen: een chronologie van de protestcyclus in Spanje, 2007-2015, *Partecipazione e conflitto*, 9, 181-210.

Regalia, I., & Regini, M. (2018). Vakbonden en arbeidsverhoudingen in Italië tijdens de economische crisis. *Zuid-Europese Maatschappij en Politiek*, 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 *Sociale bewegingen, belanghebbenden en niet-marktstrategie* (pp. 173-206). Emerald Publishing Limited.

Trif, A., Bernaciak, M., & Kahancová, M. (2023). Vakbondsrevitalisering in moeilijke tijden: een mission impossible? *Europees Tijdschrift voor Arbeidsverhoudingen*, 29(1), 3-6.

Trongone, S. G. (2022). Een nieuwe collectieve onderhandeling? Een multicase vergelijking van de strategie van Amerikaanse vakbonden. *Mobilization*, 27(2), 149-168.

Vandaele, K. (2020). Nieuwkomers als potentiële aanjagers van de heropleving van de vakbonden: Survey Evidence from Belgium. *Arbeidsverhoudingen*, 75(2), 351-375.

Visser, J. (2019). Kunnen vakbonden zichzelf nieuw leven inblazen? *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": wanneer gebruiken vakbonden politieke mobilisatie als revitaliseringsstrategie? *Tijdschrift voor Arbeidsverhoudingen*, 66(1), 7-32.

Whitehead, D. V. en Ghellab, Y. (2020). *Enhancing social partners and social dialogue's roles and capacity in the new world of work*, Conferentie georganiseerd door het Internationaal Arbeidsbureau in samenwerking met de Europese Commissie, Brussel, 5-6 maart 2020, IAO, Universiteit van Salamanca.

Zajak, S. (2018). Sociale bewegingen en vakbonden in cross-movement tegenmobilisatie: Een Polanyiaanse kijk op samenwerking tussen sociale bewegingen en vakbonden. In *Social Movements and Organized Labour* (pp. 82-108). Routledge.

Zajak, S., Gortanutti, G., Lauber, J., & Nikolas, A. M. (2018). Praten over hetzelfde maar toch

anders? Het begrijpen van samenwerking tussen sociale bewegingen en vakbonden door middel van theorieën over sociale bewegingen en arbeidsverhoudingen. *Industrielle Beziehungen. Zeitschrift für Arbeit, Organisation und Management*, 25(2), 7-8.

2. Bevindingen

België

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, januari 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, januari 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, 28 november). Vooruit zet socialistische vakbond en mutualiteit uit partijbestuur. *Het Nieuwsblad*. https://www.nieuwsblad.be/cnt/dmf20221128_97435045

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

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

De Vadder, I. (2020, mei 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, 11 november). Tussen PS en ABVV, een gespannen relatie. *L'Echo*. <https://www.lecho.be/dossier/contestationsociale/entre-ps-et-fgtb-une-relation-sous-tension/10504954.html>

Haeck, B. (2023, 21 april). 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, mei 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, 23 november). 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, 3 december). 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, 26 maart). 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
- Luypaert, J. (2019, oktober). Teloorgang van de traditionele partijen. *Samenleving & Politiek*, 26(8). <https://www.sampol.be/2019/10/teloorgang-van-de-traditionele-partijen>
- Michiels, C. & Belga. (2023, 11 november). 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/>
- OESO & AIAS. (2021). *Institutionele kenmerken van vakbonden, loonvorming, staatsinterventie en sociale pactsen*. OESO Uitgeverij. www.oecd.org/employment/ictwss-database.htm
- Radio 2 & Belga. (2022, 23 juni). Staking bij Lantmännern Unibake in Londerzeel voorbij: 23 mensen behouden hun job. *vrtnws.be*. <https://www.vrt.be/vrtnws/nl/2022/06/23/staking-bij-lantmaennern-unibake-in-londerzeel-voorbij-23-mensen/>
- Redactie De Morgen. (2023, 12 september). 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>
- Schabregs, B. & Belga. (2021, 19 oktober). 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). De Power Resources-benadering: Ontwikkelingen en uitdagingen. *Global Labour Journal*, 9(2). <https://doi.org/10.15173/glj.v9i2.3569>
- Smitz, H. (2021, 5 oktober). Staken 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
- Van Esch, F. & Belga. (2021, 26 november). 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). België: Vakbonden gaan om met fissuring op de werkvloer en verzetten zich tegen loonmatiging in een wankelend politiek systeem. In J. Waddington & T. Müller (Eds.), *Vakbonden in de Europese Unie*. <https://www.peterlang.com/document/1303070>
- Vandaele, K. (2023b, 19 juli). De loonnormwet schiet zichzelf in de voet. *Apache*. <https://www.apache.be/2023/07/19/loonnormwet-schiet-zichzelf-voet>
- VDAB. (2024, 1 februari). Knelpuntberoepen in Vlaanderen, *editie 2024*. <https://www.vdab.be/trends/knelpuntberoepen>

Vermeersch, W. (2012, juli 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>

Bulgarije

BTV. (2021). Na protest onder de ramen van de MRRD: BGN 9 miljoen betaald aan “Motorways - Black Sea”. *BTV*. Op 04 april 2024 ontleend aan <https://btvnovinite.bg/bulgaria/sled-protest-pod-prozorcite-na-mrrb-izplashtat-9-mln-lv-na-avtomagistrali-chno-more.html>

ISTURET. (2022). *Vakbondsdichtheid sinds 1990*. Sofia-CITUB.

ISTURET. (2022a). *Collectieve onderhandelingen sinds 2015*. Sofia-CITUB.

Arbeidswetboek. (geen datum). Bepalingen Arbeidswetboek. *Lex.bg*. Op 04 april 2024 ontleend aan <https://lex.bg/laws/ldoc/1594373121>

NAMRB (2022), De Nationale Vergadering heeft de geactualiseerde begroting voor 2022 goedgekeurd. *NAMRB*. Op 04 april 2024 ontleend aan: <https://www.namrb.org/bg/aktualno/narodnoto-sabranie-prie-aktualizatsiyata-na-byudzhet-2022-g>

Nationaal Instituut voor Bemiddeling en Arbitrage (NICA) (geen datum). Van kracht zijnde collectieve arbeidsovereenkomsten (cao) en werknemers (aan het eind van het betreffende jaar). *NICA*. Op 04 april 2024 ontleend aan <https://tinyurl.com/5ypjreup>

Nationaal Instituut voor de Statistiek. (2021). *Structuur van de lonen 2018*. Sofia-NSI.

Nova.bg (2022). Werknemers in openbaar vervoer in Sofia gaan protesteren op 18 mei, *Nova.bg*. Op 04 april 2024 ontleend aan <https://tinyurl.com/29te4r6t>

Nova.bg (2022a). Protesten en blokkades verlammen Sofia en andere grote steden, *Nova.bg*. Op 04 april 2024 ontleend aan: <https://tinyurl.com/2s3dync8>

Nova.bg (2022b). Politieagenten en brandweermannen eisen hoger loon, *Nova.bg*. Op 04 april 2024 ontleend aan: <https://tinyurl.com/4wdmz6k9>

Griekenland

Bithymitris, G. (2021), *De situatie van de vakbonden in Griekenland*, FES Briefing, Athene: 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) *Arbeidsverhoudingen in Griekenland - achtergrondoverzicht*. URL:<https://www.etui.org/covid-social-impact/greece/industrial-relations-in-greece-background-summary>

INE-GSEE (2023). Jaarverslag 2022. Griekse economie en werkgelegenheid. https://www.in-egsee.gr/wp-content/uploads/2023/09/Ethsia_Ekthesi_2023.pdf

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

Katsampouras, I., Koukiadaki, A. (2019). Hoofdstuk 13. Griekenland: ‘contesting’ collectieve onderhandelingen. In Muller, T., Vandaele, K., Waddington, J. (eds) *Collective bargaining in Europe: towards an endgame. Deel I*, blz. 267-293, Brussel: 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), Verdwaald in de oceaan van deregulering? De Griekse arbeidersbeweging in crisistijd. In *Relations Industrielles / Arbeidsverhoudingen*, 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 *Tijdschrift voor Arbeid en Samenleving* (24), p. 261-281.

Vogiatzoglou, M. (2018a), Het pad naar de hel opnieuw plaveien? Griekse vakbonden te midden van crisis en bezuinigen. In Dribbusch, H., Lehdorff, S., Schulten, T. (eds), *Ruwe wateren: Europese vakbonden in crisistijd*, Brussel: ETUI, p.117-134

Vogiatzoglou, M. (2018b), Vakbonden in Griekenland: 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). Arbeidsverhoudingen in Griekenland: Voor, tijdens en na de economische crisis. In *EAST-WEST Journal of Economics and Business* XXII(2), p. 81-108.

Italië

Andretta, M., (2018) Protest in Italië in tijden van crisis: een regeringsoverstijgende vergelijking. *Zuid-Europese samenleving en politiek*”, 23/1: 97-114.

Baccaro L., Carrieri M. en 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) *Trajecten van neoliberale transformatie: European Industrial Relations Since the 1970s*. Cambridge: Cambridge University Press.

Bernaciak M., Gumbrell-McCormick R. en Hyman R. (2014) Europees vakbondswerk: van crisis naar vernieuwing? Rapport 133, Brussel, ETUI.

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

Bryson A., Ebbinghaus B. en Visser, J. (2011) Inleiding. Oorzaken, gevolgen en remedies van het verval van vakbonden, *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). *Controversiële politiek in kritieke noodsituaties: Progressieve sociale bewegingen tijdens de pandemie*. Cambridge University Press.

Esping-Andersen, G. (1990) *De drie werelden van het welzijnskapitalisme*, 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) Belangenvertegenwoordiging, partijstelsels en de staat: Italië in vergelijkend perspectief. *Vergelijkende politiek*, 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) *De Italiaanse arbeidersbeweging: Problemen en vooruitzichten*, Cornell: Cornell University Press.

Lehndorff, S., Dribbusch, H., & Schulten, T. (2017). Europese vakbonden in crisistijd: Een overzicht. *Ruwe wateren: Europese vakbonden in crisistijd*, 7-35.

Leonardi S, Pedersini R (2023), Trade unions in Italy: pluralism and resilience, in Waddington J. (red.), *Trade unions in the European Union*.

Leonardi S, Pedersini R (eds.) (2018) *Multiemployer bargaining under pressure: decentralization trends in five European Countries*, Brussel, ETUI.

Leonardi S. (2018) Vakbonden en collectieve onderhandelingen in Italië tijdens de crisis, in Lehndorff S., Dribbusch H. en Schulten T. (eds.) *Ruwe wateren. Europese vakbonden in crisistijd*, Brussel, ETUI, 87-115.

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

Pedersini, R (2019) Italië: institutionalisering en veerkracht in een veranderende economische en politieke omgeving. In T. Müller, K. Vandaele en J. Waddington (eds) *Collective bargaining in Europe: towards an endgame*. Brussel: ETUI.

Regalia, I (2012). Italiaanse vakbonden: Nog steeds aan het schipperen tussen geconsolideerde organisaties en sociale bewegingen? *Management Revue*, 23(4), 386-407.

Visser J. (2019) Vakbonden in de balans, ILO ACTRAV Working Paper, Genève, ILO.

Roemenië

Chivu, Luminița, Constantin Chivu, Raluca Dimitriu en Tiberiu Țiclea. 2013. "Impactul Reformelor Legislative Asupra Relațiilor Industriale Din România." Publicaties van de IAO. Geraadpleegd op 18 januari 2023. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---sro-budapest/documents/publication/wcms_219732.pdf.

Grondwet van Roemenië. 1991. "Fundamentele rechten, vrijheden en plichten." Geraadpleegd op 7 april 2023. https://www.cdep.ro/pls/dic/site.page?den=act2_2&par1=2.

Grondwet van Roemenië. 1991. "Art. 41 (5) - Arbeid en sociale bescherming van arbeid." Geraadpleegd op 1 mei 2023. https://www.cdep.ro/pls/dic/site.page?den=act2_2&par1=2.

Eurofound. 2020. Arbeidsverhoudingen: Developments 2015-2019, Challenges and Prospects in the EU Series. Luxemburg: Bureau voor publicaties van de Europese Unie. Geraadpleegd op 15 mei 2023. <http://eurofound.link/ef20023>

Europese Commissie. 2019. “Europees Semester: Landenrapport Roemenië 2019.” Geraadpleegd op 7 april 2023. https://commission.europa.eu/system/files/2019-02/2019-european-semester-country-report-romania_en.pdf.

IAO. 2022. “Social Dialogue Report 2022: Collective Bargaining for an Inclusive, Sustainable and Resilient Recovery.” DOI: 10.54394/VWWK3318. Geraadpleegd op 7 april 2023.

IAO. 2023. “ILOSTAT. ADM-RWO - Administratieve bestanden van vakbonden.” Geraadpleegd op 23 maart 2023. https://www.ilo.org/ilostat-files/Documents/Excel/Indicator/ILR_TUMT_NOC_RT_A_EN.xlsx.

Ministerie van Arbeid en Sociale Solidariteit. 2023. “Bipartiet Sociaal Overleg.” Geraadpleegd op 23 maart 2023. <https://dialogsocial.gov.ro>.

OESO. 2023. “The Database on Institutional Characteristics of Trade Unions, Wage Setting, State Intervention and Social Pacts (ICTWSS).” Geraadpleegd op 21 maart 2023. <https://www.oecd.org/employment/ictwss-database.htm>.

PwC. 2022. “Studie over de sectorale indeling binnen het proces van de sociale dialoog.” Geraadpleegd op 24 maart 2023. <https://dng6bz1fnhn09.cloudfront.net/media/2022/12/executive-summary-study-regarding-sectors-classification-for-social-dialogue-final.pdf>.

Roemeens parlement. 2003. “Arbeidswetboek. Geraadpleegd op 24 maart 2023. <https://www.ilo.org/dyn/travail/docs/1630>.

Roemeens parlement. 2011. “Wet nr. 62/2011 inzake vrijheid van vereniging, collectieve onderhandelingen en arbeidsverhoudingen. Geraadpleegd op 24 maart 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.

Roemeens parlement. 2023. “Wet op de sociale dialoog 367/2022.” Geraadpleegd op 24 maart 2023. <https://legislatie.just.ro/Public/DetaliuDocument/262989>.

Stoiciu, Victoria. 2016. “Roemeense vakbonden op een kruispunt. Uitgedaagd door wetgevende hervormingen, economische crises en een machtsverlies van 60 procent.”

Trif, Aurora. 2004. “Overzicht van arbeidsverhoudingen in Roemenië.” SEER-South-East Europe Review for Labour and Social Affairs, nr. 02: 43-64.

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

Kroatië

Bagić D. (2022). *Kako unaprijediti kolektivno pregovaranje u Hrvatskoj: analiza i preporuke*. Zagreb: Unie van autonome vakbonden van Kroatië & Friedrich Ebert Stiftung. Beschikbaar op: <https://library.fes.de/pdf-files/bueros/kroatien/19611.pdf> Geraadpleegd op 14 mei 2024.

Bagić D. (2019). Kroatië: stabiliteit te midden van heterogene collectieve onderhandelingspatronen. In: Müller T., Vandaele K., & Waddington, J. (eds.) *Collective bargaining in Europe: towards an endgame. Deel I, II, III en IV*. Brussel: Europees Vakbondsinstituut, 93-108.

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

Bejaković P., Bađun M., & Pezer M. (2023). De rol van collectieve onderhandelingen bij het verminderen van inkomensongelijkheid in Kroatië. *Institute of Public Finance Notes*, 16(133),

1-15. Beschikbaar op: <https://urn.nsk.hr/urn:nbn:hr:242:194189> Geraadpleegd op 14 mei 2024.

Dolenec D., Balković A., Kralj K., Širinić D., Romanos E., & Fernandes T. (2020). Protest event dataset voor Kroatië, Portugal, Servië en Spanje: focus op stakingsgegevens. *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. Beschikbaar op: <https://faktograf.hr/2022/08/02/sindikati-bi-granske-kolektivne-ugovore-za-hup-to-nije-opcija-uz-rigidno-zakonodavstvo/> Geraadpleegd op 11 mei 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](https://doi.org/10.3935/zpfz.73.23.7)

Grgurev I. (2023). "Recente trends van collectieve onderhandelingen in Kroatië". In: Papadimitriou, K. (red.) *Recent Trends of Collective Bargaining in Balkan and South-Eastern European States*. Athene, Thessaloniki: Sakkoulas Publications, 115-134.

Grgurev I., & Potočnjak Ž. (2021). "Radni odnosi u vrijeme pandemije COVID-19". In: Barbić, J. (red.) *Primjena prava u vrijeme pandemije COVID-19*. Zagreb: Kroatische Academie van Wetenschappen en Kunsten.

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

Samardžija V., Butković H., & Skazlić I. (2017). *Arbeidsverhoudingen in Kroatië en effecten van digitalisering op de arbeidsmarkt*. Zagreb: IRMO, Instituut voor Ontwikkeling en Internationale Betrekkingen. Beschikbaar op: <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>. Geraadpleegd op 5 mei 2024

SSSH (2022). Istraživanje SSSH o informiranosti i stavovima javnosti o kolektivnom pregovaranju i sindikalnom organiziranju: prikaz rezultata. Zagreb: Unie van autonome vakbonden van Kroatië. Beschikbaar op: https://www.sssh.hr/pdf/whatwedo-researchs/484508121140166838598128992_sssh_istrazivanjeokolektivnimugovorimaisindikalnojorganiziranosti.pdf Geraadpleegd op 13 mei 2024

Šobota D. (red.) (2015). *Dijalogom do uspjeha. Kako može (još) bolje: uvidi, zaključci i preporuke projekta "Jačanje tripartitnog socijalnog dijaloga u Republici Hrvatskoj"*. Zagreb: Ministerie van Arbeid en Pensioenstelsel, Unie van autonome vakbonden van Kroatië & Kroatische werkgeversvereniging.

Ierland

Centraal Bureau voor de Statistiek (2023) EU-enquête naar inkomens en levensomstandigheden (SILC): Ierse enquêteresultaten voor 2022

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

Centraal Bureau voor de Statistiek (2024) Arbeidsmarkt/Werkloosheid, beschikbaar op: <https://www.cso.ie/en/statistics/labourmarket/monthlyunemployment/>

Economic and Social Research Institute (2023) Sub-Minimum Wages in Ireland, Research Se-

ries No. 167, beschikbaar op: <https://www.esri.ie/publications/sub-minimum-wages-in-ireland>.

Europese Commissie (2022) Richtlijn 2022/2041 inzake passende minimumlonen, beschikbaar op: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:32022L2041>.

Government of Ireland (2018) Joint Labour Committees/Employment Regulation Orders - wijziging van wetgeving, beschikbaar op: <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, beschikbaar op: <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>.

Regering van Ierland (2024) Labour Employer Economic Forum (LEEF), beschikbaar op: <https://www.gov.ie/en/collection/7b3918-labour-employer-economic-forum/#>

Irish Times (2023) Interview met Owen Reidy, algemeen secretaris van ICTU, beschikbaar op <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) Uitdaging voor vakbonden bij het organiseren van werknemers in buitenlandse multinationals, beschikbaar op: <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. Vergelijkende analyse

Dinev, I. (2020). De dynamiek van klassenmobilisaties: gegevens uit de analyse van protestmanifestaties in Bulgarije en Slovenië. *SEER Tijdschrift voor Arbeid en Sociale Zaken in Oost-Europa*, 23(2), 245-266;

Margarit, D., & Rammelt, H. (2020). De revitalisering van sociale en burgerparticipatie in Oost-Europa? Industrieel conflict en volksprotesten in Roemenië. *Kruispunten. Oost-Europees tijdschrift voor samenleving en politiek*, 6(4).

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

In het historische tijdperk van de “polycrisis” worden vakbonden geconfronteerd met nieuwe uitdagingen en bedreigingen als gevolg van ingrijpende veranderingen in de economie en de internationale veiligheid. In deze nieuwe context zoeken vakbonden naar manieren om relevante organisaties van werknemersbelangen te blijven en hun rol te versterken met innovatieve organisatorische en beleidsstrategieën. Het project ImproCollBar en dit vergelijkende rapport presenteren de situatie in acht EU-lidstaten met verschillende stelsels van arbeidsverhoudingen. Ze laten verschillende landschappen van sociale dialoog en verschillende mechanismen voor het verbeteren van collectieve onderhandelingen zien. Op basis van een unieke dataset van protestacties en interviews met uiteenlopende organisaties heeft het onderzoeksteam uitdagingen en bedreigingen, kansen en beschikbare middelen voor vakbonden geïdentificeerd en succesvolle mechanismen voorgesteld om de macht van vakbonden en het bereik en de reikwijdte van collectieve onderhandelingen te vergroten. Door een brug te slaan tussen concepten en instrumenten uit de literatuur over arbeidsverhoudingen en studies over sociale bewegingen, biedt het eindrapport een uitgebreid vergelijkend overzicht van de tradities, structuren en strategieën van vakbondsbewegingen in de EU.

Vertaalde
versie. Originele
versie in het
Engels.



ImproCollBar