

Συλλογικές διαπραγματεύσεις και συνδικαλιστικό κίνημα στην Ελλάδα

ΕΘΝΙΚΗ ΕΚΘΕΣΗ

Χριστίνα Κορκοντζέλου & Δήμητρα Κόφτη

ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΚΗ ΕΡΕΥΝΑ

1. Ιστορική εξέλιξη του ελληνικού συνδικαλιστικού κινήματος

1.1. Η συγκρότηση του συνδικαλιστικού κινήματος κατά τον 20ό και 21ο αιώνα

1.2. Οργανώσεις, μέλη, πυκνότητα

1.3. Επισκόπηση των συλλογικών διαπραγματεύσεων στην Ελλάδα

1.4. Εκτίμηση των επιπτώσεων της κρίσης του Covid 19 στο συνδικαλιστικό κίνημα

2. Νομικό και πολιτικο-οικονομικό πλαίσιο για τον συνδικαλισμό

2.1. Το νομικό πλαίσιο

2.2. Το πολιτικό πλαίσιο

2.3. Οι προκλήσεις που αντιμετώπισε ο ελληνικός συνδικαλισμός τα τελευταία χρόνια

3. Στρατηγικές των συνδικάτων

3.1. Οργανωτικές στρατηγικές για την προσέλκυση μελών

3.2. Στρατηγικές στις συλλογικές διαπραγματεύσεις

4. Συνδικάτα, κοινωνία των πολιτών και κοινωνικά κινήματα

4.1. Σχέσεις μεταξύ των συνδικάτων, των οργανώσεων της κοινωνίας των πολιτών και των κοινωνικών κινημάτων: δεσμοί και αντιφάσεις μέσα στα χρόνια

4.2. Σημαντικές εργατικές κινητοποιήσεις κατά τις τελευταίες τρεις δεκαετίες

ΠΟΣΟΤΙΚΗ ΕΡΕΥΝΑ: ΑΝΑΛΥΣΗ ΓΕΓΟΝΟΤΩΝ ΔΙΑΜΑΡΤΥΡΙΑΣ

1. Εισαγωγή
2. **Κύριες τάσεις των εργατικών κινητοποιήσεων το 2021 και το πρώτο εξάμηνο του 2022**
3. **Κύριες καμπάνιες**
4. **Σύνοψη των ευρημάτων**

ΠΟΙΟΤΙΚΗ ΕΡΕΥΝΑ: ΣΥΝΕΝΤΕΥΞΕΙΣ

1. Εισαγωγή
2. **Απόψεις για τις συλλογικές διαπραγματεύσεις: κύριες προκλήσεις**
 - 2.1. *Η κατάρρευση του πλαισίου των συλλογικών διαπραγματεύσεων κατά τη διάρκεια των Μνημονίων και οι συνεχιζόμενες επιπτώσεις*
 - 2.2. *Οι εργασιακοί νόμοι των τελευταίων. Οι νόμοι των τελευταίων ετών για τα εργασιακά: ρήτρες εξαίρεσης και επέκταση των ΣΣΕ, διαδικασίες διαιτησίας και το απεργιακό δικαίωμα*
 - 2.3. *Τα κίνητρα των εργοδοτών για συλλογικές διαπραγματεύσεις*
 - 2.4. *Προβλήματα αντιπροσωπευτικότητας και νομιμοποίησης*
 - 2.5. *Σύγκρουση στρατηγικών εντός του συνδικαλιστικού κινήματος. Το ζήτημα των διαπραγματεύσεων παραχωρητικού τύπου*
 - 2.6. *Μετασχηματισμοί της αγοράς εργασίας*
3. **Πρακτικές και στρατηγικές γύρω από τις συλλογικές διαπραγματεύσεις**
 - 3.1. *Κύρια ζητήματα κατά τις διαπραγματεύσεις*
 - 3.2. *Κοινωνικός διάλογος και κινητοποιήσεις*
 - 3.3. *Σχέσεις με πολιτικά κόμματα*



3.4. Σχέσεις με εργοδοτικές οργανώσεις και οργανώσεις της κοινωνίας των πολιτών

3.5. Κοινωνικά κινήματα και συνδικάτα: μια πολύπλευρη σχέση

3.6. Μια περίπτωση «άτυπης» ΣΣΕ;

3.7. Δημιουργία συμμαχιών

ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΙΚΕΣ ΠΑΡΑΤΗΡΗΣΕΙΣ ΚΑΙ ΣΥΣΤΑΣΕΙΣ

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

ΠΗΓΕΣ

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΚΗ ΕΡΕΥΝΑ

1. Ιστορική εξέλιξη του ελληνικού συνδικαλιστικού κινήματος

1.1. Η συγκρότηση του συνδικαλιστικού κινήματος τον 20ό και 21ο αιώνα

Η ιστορία του ελληνικού συνδικαλιστικού κινήματος είναι άρρηκτα συνδεδεμένη με τις έντονες κοινωνικοοικονομικές, πολιτικές και ιδεολογικές διαδικασίες που λαμβάνουν χώρα στην ελληνική κοινωνία κατά τον 20ό αιώνα. Οι απαρχές των πρώτων συνδικαλιστικών σχηματισμών χρονολογούνται στις αρχές της δεκαετίας του 1910. Η δημιουργία των Εργατικών Κέντρων, όπως τα Εργατικά Κέντρα Βόλου, Αθήνας και Πειραιά, σηματοδότησε τις πρώτες προσπάθειες οργάνωσης της κατακερματισμένης ως τότε εργατικής τάξης σε περιφερειακό επίπεδο, υπό μια σειρά βασικών οικονομικών διεκδικήσεων, όπως ήταν η αύξηση των τιμών των αγαθών. Το 1909, η πρώτη εργατική οργάνωση, με την ονομασία «Φεντερασιόν» (Asociación Obradera de Salonica), δημιουργήθηκε στη Θεσσαλονίκη (Λιάκος 1985).

Συνολικά, κατά τα χρόνια πριν τον Α' Παγκόσμιο Πόλεμο, το εργατικό κίνημα στην Ελλάδα ήταν ακόμα κατακερματισμένο. Η ιδέα της συγκέντρωσης όλων αυτών των γεωγραφικά κατακερματισμένων δυνάμεων με τη μορφή μιας Εθνικής Εργατικής Ομοσπονδίας, άρχισε να επικρατεί μετά τη Ρωσική Επανάσταση. Το ιδρυτικό συνέδριο της Γενικής Συνομοσπονδίας Εργατών Ελλάδος (ΓΣΕΕ) έλαβε χώρα μεταξύ 21 και 28 Οκτωβρίου (3-10 Νοεμβρίου) 1918, ενώ το ιδρυτικό συνέδριο του Σοσιαλιστικού Εργατικού Κόμματος Ελλάδος (ΣΕΚΕ) -το οποίο μετονομάστηκε το 1924 σε ΚΚΕ (Κομμουνιστικό Κόμμα Ελλάδος)- πραγματοποιήθηκε μεταξύ 4 και 10 (17-23) Νοεμβρίου του ίδιου έτους (Κατσορίδας 2020: 124).

Η δημιουργία της ΓΣΕΕ ενίσχυσε τον σχηματισμό εργατικών οργανώσεων και ομοσπονδιών σε διάφορους κλάδους (εκπαίδευση, εργαζόμενοι στην Τηλεφωνία και στα Ταχυδρομεία, κ.ά.). Αυτό το γεγονός συνέπεσε με την ποσοτική αύξηση της ελληνικής εργατικής τάξης, ως αποτέλεσμα της εκβιομηχάνισης και της εγκατάστασης προσφύγων από τη Μικρά Ασία στα μεγάλα αστικά κέντρα μετά το 1922 (Κατσορίδας 2020: 130-138). Η δεύτερη μεγάλη συνομοσπονδία ιδρύθηκε το 1926, η Συνομοσπονδία Δημοσίων Υπαλλήλων Ελλάδος (ΣΔΥΕ) στον δημόσιο τομέα. Η ΣΔΥΕ οργάνωσε εθνικές απεργίες κατά τη διάρκεια αυτών

των χρόνων, με αιτήματα όπως η καθιέρωση του δώρου και των αδειών για τους δημόσιους υπαλλήλους (Κατσορίδας 2020: 139).

Οι πολιτικές σχέσεις μεταξύ του Σοσιαλιστικού Κόμματος (μετέπειτα ΚΚΕ, Κομμουνιστικό Κόμμα) και της ΓΣΕΕ διακόπηκαν το 1925 στο 3ο συνέδριο της ΓΣΕΕ, οδηγώντας στην επικράτηση των συντηρητικών, δεξιών δυνάμεων στη Συνομοσπονδία. Στα επόμενα συνέδρια, η ΓΣΕΕ κατακερματίστηκε περαιτέρω και το 1928 οι κομμουνιστικές δυνάμεις του ΚΚΕ ίδρυσαν την Ενιαία ΓΣΕΕ (ΕΓΣΕΕ). Παράλληλα, αναδύθηκαν τα Ανεξάρτητα Εργατικά Συνδικάτα (ΑΕΣ), τα οποία μαζί με άλλους συνδικαλιστές ίδρυσαν την Πανελλαδική Συνομοσπονδία Εργασίας (ΠΣΕ). Έτσι, από το 1931, υπήρχαν τρεις συνδικαλιστικές συνομοσπονδίες στο ελληνικό συνδικαλιστικό τοπίο: η ΓΣΕΕ, που ελέγχονταν από τις συντηρητικές δυνάμεις, η Ενιαία ΓΣΕΕ (ΕΓΣΕΕ) που ελεγχόταν από το Κομμουνιστικό Κόμμα, και η ΠΣΕ, που ήταν υπό την επιρροή μικρότερων οργανώσεων που είχαν αποσχιστεί από τη ΓΣΕΕ, των σοσιαλιστών και άλλων συνεργαζόμενων πολιτικών ομάδων (όπως οι Τροτσκιστές «αρχαιομαρξιστές») (Κατσορίδας 2020: 143). Αυτή η κατάσταση έθεσε τις βάσεις για τις πολιτικές διαιρέσεις εντός του ελληνικού συνδικαλιστικού κινήματος που θα εντεινόταν κατά τις επόμενες δεκαετίες.

Καθ' όλη τη διάρκεια της μεσοπολεμικής περιόδου, η οποία χαρακτηρίζεται από κλιμάκωση των εργατικών αγώνων, λόγω της οικονομικής κρίσης που επιδείνωσε τις συνθήκες ζωής και εργασίας για τον ελληνικό πληθυσμό¹, το κράτος διατήρησε μια έντονα κατασταλτική στάση απέναντι στις εργατικές κινητοποιήσεις. Αυτή η στάση θεσμοθετήθηκε νομικά με το «Ιδιώνυμο»², το οποίο εισήχθη από την κυβέρνηση Βενιζέλου το 1928-1929. Ο νόμος του «Ιδιώνυμου» προέβλεπε τη διάλυση των συνδικάτων όταν η δράση αυτών απέκλιναν από το πολιτικό status quo και επηρεαζόταν από σοσιαλιστικές ιδέες. Υπό αυτό το νομικό πλαίσιο, πολλά κέντρα και ομοσπονδίες εργατικών σωματείων κηρύχθηκαν παράνομα ή/και διαλύθηκαν, ενώ πολλοί συνδικαλιστές και εργαζόμενοι φυλακίστηκαν και εξορίστηκαν. Αυτή η πολιτική υιοθετήθηκε και από το καθεστώς της δικτατορίας του Ι. Μεταξά το 1936,

¹ Ένα χαρακτηριστικό παράδειγμα αυτών των αγώνων είναι η απεργία των ναυτικών/λιμενεργατών το 1928 και η εξέγερση του Μαΐου 1936 στη Θεσσαλονίκη κατόπιν της απεργίας των καπνεργατών. Η εξέγερση αυτή καταπνίγηκε βίαια, με αποτέλεσμα το θάνατο 12 ατόμων. Για περισσότερα, βλ. Κατσορίδας (2016).

² Νόμος 4429/24-7-1929 "περί μέτρων κοινωνικής ασφάλειας και προστασίας των ελευθεριών των πολιτών". Πηγή: <https://www.rizospastis.gr/story.do?id=1341062>

το οποίο προσπάθησε να επιβάλει κρατικό έλεγχο στις συνδικαλιστικές ελευθερίες, εξαπολύοντας παράλληλα μια σειρά αντικομμουνιστικών διώξεων (Κατσορίδας 2021: 149).

Ο Β' Παγκόσμιος Πόλεμος και η δημιουργία του Ελληνικού Απελευθερωτικού Μετώπου (ΕΑΜ) κατά της γερμανικής-ιταλικής κατοχής, έθεσαν τις βάσεις μετασχηματισμών στο συνδικαλιστικό κίνημα. Η δημιουργία του Εργατικού ΕΑΜ (ΕΕΑΜ) σηματοδότησε την επανένωση των τριών συνομοσπονδιών (ΓΣΕΕ, ΕΓΣΕΕ και Ανεξάρτητα Εργατικά Σωματεία) και, συνεπώς, του ελληνικού συνδικαλιστικού κινήματος. Οι στόχοι του Εργατικού ΕΑΜ ήταν η οργάνωση του καθημερινού αγώνα των εργαζόμενων στο πλαίσιο των κοινωνικο-οικονομικών συνθηκών της Κατοχής, με αιτήματα όπως η δίκαιη διανομή τροφίμων και δελτίων, η αύξηση των μισθών, η καταπολέμηση της τρομοκρατίας εναντίον των συνδικάτων από τις κατοχικές δυνάμεις (Κατσορίδας 2021: 150). Το ΕΕΑΜ και οι εργαζόμενοι που συνδέονταν με αυτό, συνέβαλαν στον ευρύτερο αντιφασιστικό κοινωνικοπολιτικό αγώνα στην Ελλάδα κατά τα χρόνια εκείνα (Κατσορίδας 2020: 155).

Καθώς η πολιτική πόλωση μεταξύ Αριστεράς και Δεξιάς στην ελληνική κοινωνία γινόταν εντονότερη μετά το 1945, οδηγώντας στην έκρηξη του Εμφυλίου Πολέμου, οι συνθήκες για τον συνδικαλισμό έγιναν δυσμενείς. Αντιδημοκρατικές μέθοδοι για την αλλοίωση της βούλησης των εργαζομένων, κρατικές παρεμβάσεις, επιβολή πιστοποιητικών κοινωνικών φρονημάτων, εξορίες και φυλακίσεις συνδικαλιστών, περιορισμός των πολιτικών ελευθεριών, εργοδοτική τρομοκρατία και διαγραφές αριστερών συνδικαλιστών από οργανώσεις, ήταν συνηθισμένα φαινόμενα (Κατσορίδας 2020: 161-165). Ως αποτέλεσμα, η αυτονομία του συνδικαλιστικού κινήματος αυτή την περίοδο περιορίστηκε σημαντικά.

Το συνδικαλιστικό κίνημα στον δημόσιο τομέα ήταν επίσης κατακερματισμένο. Το 1947, συνδικάτα στον δημόσιο τομέα, όπως τα μέλη του συνδικάτου των εργαζομένων στα Ταχυδρομεία - Τηλεγραφεία - Τηλεφωνεία (ΤΤΤ), του συνδικάτου των Εκπαιδευτικών και του συνδικάτου των Δικαστικών Υπαλλήλων, μεταξύ άλλων, συνεδρίασαν και δημιούργησαν την ΑΔΕΔΥ, την Εθνική Συνομοσπονδία των Δημοσίων Υπαλλήλων, που αρχικά λειτούργησε ως συνέχεια της διαλυμένης ΣΔΥΕ (Κατσορίδας 2020: 161). Οι δημόσιοι υπάλληλοι, συντονισμένοι από την ΑΔΕΔΥ, κάλεσαν σε εθνικές απεργίες μέχρι το 1953, αλλά η ριζοσπαστικότητα των αιτημάτων τους άρχισε να μειώνεται τα επόμενα χρόνια, καθώς η συνομοσπονδία υιοθέτησε μια πιο συναινετική στάση στην κυβέρνηση και

τον βασιλιά. Παράλληλα, η κυβέρνηση, στην προσπάθειά της να οικοδομήσει ένα φιλολαϊκό προφίλ με διεθνή εμβέλεια, πείστηκε να επανεκκινήσει το σύστημα συλλογικών διαπραγματεύσεων. Αυτό, ωστόσο, δεν εφαρμόστηκε στην πράξη - η κυβέρνηση εξακολουθούσε να ελέγχει τα επίπεδα των μισθών.

Τα μεταπολεμικά χρόνια χαρακτηρίστηκαν από τη μεγάλη ανάπτυξη του ελληνικού καπιταλισμού και την αύξηση της εργατικής τάξης, ειδικά των εργατών στους τομείς των υποδομών, όπως οι οικοδόμοι. Σε μια προσπάθεια να αντιμετωπιστούν τα ζητήματα που προκλήθηκαν από τον επίσημο συντηρητικό συνδικαλισμό, ο οποίος εκφραζόταν από τη ΓΣΕΕ, δημιουργήθηκε το Κίνημα Ελεύθερου Συνδικαλισμού (ΚΕΣ) το 1949, το οποίο αργότερα συγχωνεύθηκε με το Εργατικό Συνδικαλιστικό Κίνημα Ελλάδος (ΕΣΚΕ) και σχημάτισε το Δημοκρατικό Συνδικαλιστικό Κίνημα (ΔΣΚ) το 1955 (Κατσορίδας 2021: 151). Ως πολιτική συνδικαλιστική δύναμη, το ΔΣΚ συντόνιζε τις δράσεις διάφορων σοσιαλιστών, κομμουνιστών, σοσιαλδημοκρατών, αριστερών, κ.λπ., με στόχο την αποκατάσταση της ενότητας του συνδικαλιστικού κινήματος, τον αγώνα για τις συνδικαλιστικές ελευθερίες, την ανάπτυξη ταξικής συνείδησης μεταξύ των εργατών και την επαναφορά συνδικάτων που είτε ήταν ανενεργά είτε είχαν διαγραφεί από τη ΓΣΕΕ τα προηγούμενα χρόνια (Κατσορίδας 2020: 166-167).

Η Στρατιωτική Χούντα του 1967 παρεμπόδισε την λειτουργία πολλών συνδικάτων, ειδικά αυτών που ήταν υπό την επιρροή της Αριστεράς. Εκείνα τα χρόνια, οι κρατικές δυνάμεις εξόρισαν σημαντικούς συνδικαλιστικούς ηγέτες, ενώ συχνά διόριζαν ηγεσίες υπό δικό τους έλεγχο στις ομοσπονδίες. Παράλληλα, δημιουργήθηκαν σωματεία - «σφραγίδες» προκειμένου να διασφαλιστεί η υφιστάμενη ισορροπία δυνάμεων εντός του συνδικαλιστικού κινήματος, και συνολικά περιορίστηκαν σημαντικές συνδικαλιστικές ελευθερίες. Έτσι, αυτή η περίοδος μέχρι το 1973, χαρακτηρίζεται από την απουσία μεγάλων απεργιών και διαδηλώσεων, παρά τους χαμηλούς μισθούς και την έλλειψη πολιτικών ελευθεριών. Η Αριστερά και κάποιες δυνάμεις του Κομμουνιστικού Κόμματος προσπάθησαν να ιδρύσουν παράνομα μικρές αντιδικτατορικές συνδικαλιστικές οργανώσεις (Κατσορίδας 2020: 171-172).

Μετά την πτώση της Χούντας το 1974, το συνδικαλιστικό τοπίο υπέστη μια σχετική διαδικασία κανονικοποίησης. Οι κρατικές παρεμβάσεις δεν απουσιάζουν ούτε εκείνη την

περίοδο, ωστόσο. Η καθιέρωση του Νόμου 330/1976 για τον ιδιωτικό τομέα και ο αντίστοιχος (643/77) για τον δημόσιο τομέα, ενίσχυσε τους απεργοσπαστικούς μηχανισμούς, νομιμοποιώντας τα λοκ-άουτ και απαγορεύοντας τις απεργίες με πολιτικό πρόσημο (Κατσορίδας 2021: 152). Η άνοδος του συνδικαλισμού μεταξύ των βιομηχανικών εργατών είναι επίσης μια σημαντική εξέλιξη αυτής της εποχής. Δημιουργήθηκαν συνδικάτα σε μεγάλες βιομηχανίες, όπως στην ΛΑΡΚΟ, ΠΙΤΣΟΣ, ΙΤΤ και σε άλλους βιομηχανικούς κλάδους. Τα συνδικάτα άρχισαν να δημιουργούν συντονιστικά όργανα, όπως η Συντονιστική Επιτροπή Δημόσιων Υπαλλήλων και οι Συνεργαζόμενες Αγωνιστικές Δημοκρατικές Εργατοϋπαλληλικές Οργανώσεις (ΣΑΔΕΟ), οι οποίες λειτουργούσαν ως ριζοσπαστικά αντίβαρα στην κυβερνητικά ελεγχόμενη ΓΣΕΕ (Κατσορίδας 2021: 152).

Ο Νόμος 1264/1982, που θεσπίστηκε από την σοσιαλδημοκρατική κυβέρνηση του ΠΑΣΟΚ, κατήργησε τον προηγούμενο αντι-απεργιακό νόμο και έφερε ξανά τον εκδημοκρατισμό του συνδικαλιστικού κινήματος. Τον Δεκέμβριο του 1983, πραγματοποιήθηκε στην Αθήνα το 22ο Συνέδριο της ΓΣΕΕ. Αυτό σήμανε μια ενοποιητική στιγμή για το συνδικαλιστικό κίνημα στην Ελλάδα. Όλα τα Εργατικά Κέντρα και όλες οι Ομοσπονδίες συμμετείχαν σε αυτό και όλες οι πολιτικές παρατάξεις εκπροσωπούσαν με δημοκρατικές διαδικασίες. Τα μέλη εξέφρασαν αιτήματα σχετικά με τον εργατικό έλεγχο της παραγωγής μέσω δημοκρατικών αντιπροσωπευτικών επιτροπών (Κατσορίδας 2020: 177). Όσον αφορά τον δημόσιο τομέα, το 25ο Συνέδριο της ΑΔΕΔΥ πραγματοποιήθηκε επίσης τον Δεκέμβριο του 1983, το οποίο αποτέλεσε ένα σημαντικό βήμα για την δημοκρατική αναζωογόνηση της συνομοσπονδίας.

Η δεκαετία του 1980 συμπίπτει με μια νέα κρίση στο συνδικαλιστικό κίνημα. Η κυβέρνηση του ΠΑΣΟΚ επέβαλε μια σειρά από μέτρα λιτότητας, όπως την υποτίμηση της δραχμής κατά 15%. Το Προεδρικό Διάταγμα του 1985 όριζε ότι οι αυξήσεις μισθών πάνω από αυτά που ορίζει η κυβερνητική εισοδηματική πολιτική, απαγορεύονται (Κατσορίδας 2020: 177-178). Αυτή η κατάσταση πυροδότησε μια σειρά εθνικών απεργιών και δημιούργησε πολιτικές συγκρούσεις μέσα στο συνδικαλιστικό κίνημα. Συνδικαλιστικά μέλη της ΠΑΣΚΕ (η συνδικαλιστική παράταξη του ΠΑΣΟΚ) που αντιτάχθηκαν στα κυβερνητικά μέτρα και είχαν μεγάλη επιρροή σε πολλές Ομοσπονδίες (Λιβιεράτος 2003: 149), διαγράφηκαν από τη ΓΣΕΕ και δημιούργησαν συνασπισμό με τους συνδικαλιστές του ΚΚΕ (ΕΣΑΚ-Σ) και την ΑΕΜ (ΚΚΕ Εσωτερικού, απόσχιση μελών του Κομμουνιστικού Κόμματος).

Η κανονικοποίηση επιτεύχθηκε ξανά στο 25ο Συνέδριο της ΓΣΕΕ (Απρίλιος 1989), με τη συμμετοχή όλων των συνδικαλιστικών παρατάξεων, το οποίο είχε ενοποιητικό χαρακτήρα, με στόχο να αντιμετωπιστεί ο κατακερματισμός του συνδικαλιστικού κινήματος. Η ύπαρξη όλων των πολιτικών παρατάξεων μέσα στη ΓΣΕΕ διήρκεσε καθ' όλη τη δεκαετία του 1990 (Κατσορίδας 2020: 179). Κατά τη διάρκεια αυτών των χρόνων, παρατηρείται μια μαζική ανάπτυξη των συνδικαλιστικών αγώνων, οι οποίοι αρχίζουν να εκτείνονται σε διάφορους κλάδους της οικονομίας, όπως στη βιομηχανία, στις κατασκευές, στη ναυτιλία και στα ορυχεία, στον τραπεζικό κλάδο, στην εκπαίδευση, στον ευρύτερο δημόσιο τομέα (ΔΕΚΟ), κ.λπ. Σε αυτούς τους κλάδους, παρατηρείται υψηλή συνδικαλιστική πυκνότητα εκείνη την περίοδο (Katsanevas 1994, όπως παρατίθεται στο Zisimopoulos 2019: 94). Αυτό το γεγονός συνδέεται με την αναζωπύρωση της ταξικής πόλωσης στην ελληνική κοινωνία, σύμφωνα με τον Κατσορίδα (2015: 154).

Στις 3 Απριλίου 1999, σε μια πανελλαδική συνάντηση σωματείων και συνδικαλιστών, δημιουργήθηκε το Πανεργατικό Αγωνιστικό Μέτωπο (ΠΑΜΕ), κυρίως από δυνάμεις του Κομμουνιστικού Κόμματος (ΚΚΕ). Σκοπός του ΠΑΜΕ, σύμφωνα με το καταστατικό του, είναι η δημιουργία ενός αγωνιστικού μετώπου στο συνδικαλιστικό κίνημα που να εκφράζει τα συμφέροντα της ελληνικής εργατικής τάξης, απέναντι στους συμβιβασμούς που έκανε ο επίσημος συνδικαλισμός, παίρνοντας το μέρος του κεφαλαίου (Κατσορίδας 2020: 180). Το μοντέλο «κοινωνικής εταιρικής σχέσης», το οποίο, μεταξύ άλλων, οικοδομήθηκε πάνω στις ιστορικά στενές σχέσεις των επίσημων συνδικαλιστικών ηγεσιών με τις κυβερνήσεις / κεντρικά κόμματα (Vogiatzoglou 2018b: 5-6, Zambarloukou 2006: 216), προκειμένου να εξασφαλιστεί η «κοινωνική ειρήνη» στο πλαίσιο της ένταξης της Ελλάδας στην ΕΕ (Zisimopoulos 2019: 93), παράλληλα με την γραφειοκρατικοποίηση των συνδικαλιστικών συνομοσπονδιών (Bithymitris 2021, Μπιθυμήτρης και Κοτσωνόπουλος 2018: 106), ήταν τα κύρια χαρακτηριστικά της νέας στροφής που θα πάρει το συνδικαλιστικό κίνημα στα τέλη του 20ού - αρχές του 21ου αιώνα.

Το συνδικαλιστικό τοπίο άλλαξε ραγδαία με την έναρξη της οικονομικής κρίσης. Η περίοδος των Μνημονίων χαρακτηρίστηκε αρχικά από μια έκρηξη απεργιών την περίοδο 2010-2012, σε διάφορους κλάδους. Ωστόσο, τα επόμενα χρόνια υπήρξε μια σταδιακή μείωση των εργατικών κινητοποιήσεων, συνοδευόμενη από αποδυνάμωση του συνδικαλισμού (Κατσορίδας 2020:199). Τα μέτρα λιτότητας και η πολιτική της

«εσωτερικής υποτίμησης», η ευρεία απογοήτευση λόγω των κυβερνητικών πολιτικών του ΣΥΡΙΖΑ, η μείωση των μισθών, της κοινωνικής ασφάλισης και των εργασιακών δικαιωμάτων, η άνοδος της ανεργίας, η επισφαλειοποίηση της εργασίας, συμπεριλαμβανομένης της αύξησης των μορφών άτυπης/αδήλωτης εργασίας, είχαν σοβαρό αντίκτυπο στην ισχύ της οργανωμένης εργασίας. Τα Μνημόνια έφεραν καταλυτικές αλλαγές στο σύστημα συλλογικών διαπραγματεύσεων, επηρεάζοντας την δυναμική του συνδικαλισμού, όπως θα αναλυθεί στα επόμενα κεφάλαια.

1.2. Οργανώσεις, μέλη, πυκνότητα

Σήμερα, υπάρχουν δύο κύριες ιστορικές συνδικαλιστικές συνομοσπονδίες στην Ελλάδα. Η ΓΣΕΕ, όπως αναφέρθηκε νωρίτερα, καλύπτει τους εργαζόμενους στον ιδιωτικό τομέα καθώς και τους εργαζόμενους σε επιχειρήσεις υπό δημόσιο έλεγχο (ΔΕΚΟ - ΟΤΕ, δημόσιες συγκοινωνίες, ταχυδρομείο, προμηθευτές ηλεκτρισμού και νερού). Η ΑΔΕΔΥ εκπροσωπεί αποκλειστικά τους υπαλλήλους του δημόσιου τομέα (στην εκπαίδευση, στα υπουργεία, στις τοπικές αυτοδιοίκηση, στα δημόσια νοσοκομεία). Οι κύριες εργοδοτικές οργανώσεις είναι: ο Σύνδεσμος Επιχειρήσεων και Βιομηχανιών (ΣΕΒ), ο οποίος αρχικά εκπροσωπούσε τις κύριες βιομηχανίες και τώρα εκπροσωπεί επίσης μεγάλες επιχειρήσεις σε άλλους τομείς, η Γενική Συνομοσπονδία Επαγγελματιών, Βιοτεχνών και Εμπόρων Ελλάδας (ΓΣΕΒΕΕ), που εκπροσωπεί τις μικρές επιχειρήσεις και τις βιοτεχνίες, η Ελληνική Συνομοσπονδία Εμπορίου και Επιχειρηματικότητας (ΕΣΕΕ), που εκπροσωπεί τον εμπορικό τομέα, και ο Σύνδεσμος Ελληνικών Τουριστικών Επιχειρήσεων (ΣΕΤΕ), που εκπροσωπεί τον τουριστικό κλάδο (ξενοδοχεία, ταξιδιωτικά γραφεία, μεταφορές κ.λπ.). Η καταγεγραμμένη πυκνότητα των εργοδοτικών οργανώσεων το 2017 ήταν 52,7% (ΟΟΣΑ 2021).

Σύμφωνα με την ελληνική νομοθεσία (1264/1982), υπάρχουν τρία επίπεδα οργάνωσης των συνδικάτων, βασισμένα σε μια ιεραρχική δομή η οποία οργανώνεται με σύστημα αναλογικής εκπροσώπησης. Στο πρώτο επίπεδο, υπάρχουν τα συνδικάτα (πρωτοβάθμια σωματεία), τα οποία είναι νομικά αυτόνομα και οργανώνουν τους εργαζόμενους σε κλαδικό, ομοιοεπαγγελματικό ή επιχειρησιακό επίπεδο, υπερασπιζόμενα τα συμφέροντά τους. Οι δευτεροβάθμιες οργανώσεις είναι οι κλαδικές ή ομοιοεπαγγελματικές Ομοσπονδίες ή τα τοπικά Εργατικά Κέντρα, που αποτελούνται από 2 ή περισσότερα συνδικάτα· στην περίπτωση του δημόσιου τομέα, οι δευτεροβάθμιες οργανώσεις έχουν κλαδικό ή εθνικό

χαρακτήρα σύμφωνα με τη δομή της κυβέρνησης ή του υπουργείου. Τέλος, οι τριτοβάθμιες δομές είναι οι συνομοσπονδίες, όπως η ΓΣΕΕ και η ΑΔΕΔΥ, αποτελούμενες από δευτεροβάθμιες οργανώσεις οι οποίες εκπροσωπούνται μέσω εκλογικών διαδικασιών στα Συνέδρια των Συνομοσπονδιών. Το 2016, η ΓΣΕΕ απαρτιζόταν από περίπου 150 δευτεροβάθμιες οργανώσεις, 68 κλαδικές/ομοιοεπαγγελματικές ομοσπονδίες και 79 τοπικά Εργατικά Κέντρα (Κατσορίδας 2021: 257). Η ΑΔΕΔΥ περιλαμβάνει περίπου 46 ομοσπονδίες. Οι τομείς των δημοσίων υπαλλήλων στη Δημόσια Διοίκηση (ΠΟΕ-ΟΤΑ), η Ομοσπονδία Καθηγητών Μέσης Εκπαίδευσης (ΟΛΜΕ), η Ομοσπονδία Δασκάλων (ΔΟΕ) και η Ομοσπονδία Εργαζομένων στα Δημόσια Νοσοκομεία (ΠΟΕΔΗΝ), απαρτίζουν πάνω από το 65% της δύναμης της ΑΔΕΔΥ (Κατσορίδας 2021: 256). Η συνδικαλιστική οργάνωση στα χαμηλότερα επίπεδα είναι εξαιρετικά κατακερματισμένη. Τις τελευταίες δεκαετίες, δημιουργήθηκαν πολλά σωματεία βάσης και εργατικές συλλογικότητες σε διάφορους τομείς, που δεν συμμετέχουν ενεργά στις κύριες Συνομοσπονδίες. Οι συνθήκες της εμφάνισης τους και το εύρος των δράσεών τους θα αναλυθούν περαιτέρω σε επόμενες ενότητες.

Η πυκνότητα των συνδικάτων στην Ελλάδα έχει υποστεί σημαντική πτώση τα τελευταία χρόνια, μετά την έναρξη της χρηματοπιστωτικής κρίσης και τις επιπτώσεις της στην αγορά εργασίας και στις εργασιακές σχέσεις. Από περίπου 37,60% το 1992, το ποσοστό της συνδικαλιστικής πυκνότητας έπεσε στο 23,54% το 2008, και στη συνέχεια στο 21,52% το 2013 (Κατσορίδας 2021: 266). Σύμφωνα με πρόσφατη μελέτη του Ινστιτούτου Εργασίας της ΓΣΕΕ που αναφέρεται από τον Κατσορίδα (2021: 268-269), η οποία βασίστηκε σε στατιστικά δεδομένα από τα Συνέδρια της ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ του 2013, ο αριθμός των εργαζομένων που είναι μέλη των συνομοσπονδιών εκτιμάται σε 690.247. Η εκτίμηση για την συνδικαλιστική πυκνότητα στον δημόσιο τομέα που καλύπτει η ΑΔΕΔΥ, είναι περίπου 54,5%, ενώ στον ιδιωτικό τομέα και στις ΔΕΚΟ (ευρύτερος δημόσιος τομέας, εργαζόμενοι στον τομέα του νερού, του ηλεκτρισμού και των ταχυδρομείων), που καλύπτονται από τη ΓΣΕΕ, η εκτίμηση πέφτει στο 21,3%. Όσον αφορά τους οικονομικούς και επαγγελματικούς υπο-κλάδους που καλύπτει η ΓΣΕΕ, η πυκνότητα είναι υψηλότερη στις ΔΕΚΟ απ' ό,τι στο εμπόριο, στον εφοδιαστικό κλάδο και στον επισιτισμό.

Σύμφωνα με τη βάση δεδομένων του ΟΟΣΑ, η συνολική πυκνότητα των συνδικάτων στην Ελλάδα έπεσε στο περίπου 19% το 2016. Στη μελέτη του Κατσορίδα του 2021 για το ίδιο

έτος (2016), ο αριθμός των μελών των συνδικάτων εκτιμάται σε 599.161 και η συνδικαλιστική πυκνότητα, με βάση τον υπολογισμό του πραγματικού μεγέθους της εργατικής τάξης στην Ελλάδα, συμπεριλαμβανομένων εκείνων που εργάζονται σε αδήλωτες, άτυπες, επισφαλείς ή προσωρινές μορφές εργασίας, είναι 20,3% (2021: 281). Επομένως, μόνο το 1/5 των εργαζομένων ήταν οργανωμένοι σε συνδικάτα (Κατσορίδας 2021: 283) και μεταξύ 2010-2016, κατά την κορύφωση των μνημονιακών πολιτικών, οι συννομοσπονδίες των ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ έχασαν περίπου 185.000 μέλη (ο.π., 277). Η πυκνότητα των συνδικάτων για τα έτη μετά το τέλος των μνημονίων και την πανδημία δεν μπορεί να εκτιμηθεί πλήρως, καθώς δεν έχουν διεξαχθεί ακόμη σχετικές έρευνες.

1.3 Ανασκόπηση των συλλογικών διαπραγματεύσεων στην Ελλάδα

Πριν την περίοδο των Μνημονίων, ιδίως κατά την περίοδο 1955-1990, οι συλλογικές διαπραγματεύσεις διατηρούσαν τον συγκεντρωτικό τους χαρακτήρα. Πραγματοποιούνταν σε εθνικό και ομοιοεπαγγελματικό επίπεδο· οι συλλογικές διαπραγματεύσεις σε κλαδικό επίπεδο δεν ορίζονταν από το νόμο και οι διαπραγματεύσεις σε επίπεδο επιχείρησης γίνονταν μόνο κατ' εξαίρεση σε μεγάλες επιχειρήσεις ή σε ορισμένες δημόσιες υπηρεσίες (Zisimopoulos 2019: 91). Η αρχή της εύνοιας επίσης προβλεπόταν νομικά και η επέκταση των συλλογικών συμβάσεων εφαρμοζόταν τακτικά (Zisimopoulos 2019: 91).

Η πρώτη απόπειρα μερικής αποκέντρωσης του συστήματος διαπραγματεύσεων έγινε τη δεκαετία του 1990, όταν το ελληνικό κεφάλαιο στόχευε στην είσοδο της Ελλάδας στην ΕΕ και η ελληνική οικονομία άρχισε να υφίσταται μια διαδικασία νεοφιλελεύθερου μετασχηματισμού. Ο Νόμος 1876/1990 (Νόμος για τις ελεύθερες συλλογικές διαπραγματεύσεις) έθεσε τη βάση για συλλογικές διαπραγματεύσεις σε κλαδικό και επιχειρησιακό επίπεδο. Παρ' όλα αυτά, οι συλλογικές διαπραγματεύσεις σε κλαδικό ή ομοιοεπαγγελματικό επίπεδο παρέμειναν κυρίαρχες και ο ρόλος του ΟΜΕΔ (Οργανισμός Μεσολάβησης και Διαιτησίας) ήταν κρίσιμος για την εύρυθμη λειτουργία του κοινωνικού διαλόγου.

Κατά την περίοδο 1990-2010, η κάλυψη των συλλογικών διαπραγματεύσεων ήταν πολύ υψηλή, φτάνοντας περίπου το 100%, παρά τη συνολική μείωση της συνδικαλιστικής πυκνότητας, όπως αναφέρθηκε προηγουμένως (Visser 2019 όπως παρατίθεται σε Zisimopoulos 2019:93). Κατά μέσο όρο, υπογράφονταν ετησίως 185 κλαδικές και

επαγγελματικές συλλογικές συμβάσεις και 167 επιχειρησιακές (ΟΜΕΔ 2018). Σύμφωνα με τον Ζησιμόπουλο (2022: 26-27), ο συγκεντρωτικός και πολυ-εργοδοτικός χαρακτήρας του συστήματος συλλογικών διαπραγματεύσεων πριν το 2010 μπορεί να αποδοθεί σε τρεις παράγοντες: α) την ισχυρή οργάνωση της εργατικής τάξης στην μεταπολιτευτική Ελλάδα και το μαχητικό της δυναμικό, όπως δείχνει η υψηλή συνδικαλιστική πυκνότητα, ειδικά στους τομείς της βιομηχανίας και των κατασκευών, β) τον χαρακτήρα της ελληνικής οικονομίας, που χαρακτηριζόταν από την επικράτηση των μικρών και μικρομεσαίων επιχειρήσεων, αντί για μεγάλες επιχειρήσεις -που θα επέτρεπαν τις διαπραγματεύσεις σε επίπεδο επιχείρησης- και τέλος γ) τις προτεραιότητες του ελληνικού κράτους και του κεφαλαίου για την επίτευξη "κοινωνικής ειρήνης" στην πορεία για την ευρωπαϊκή ολοκλήρωση (ένταξη στην ΕΕ, Ολυμπιακοί Αγώνες).

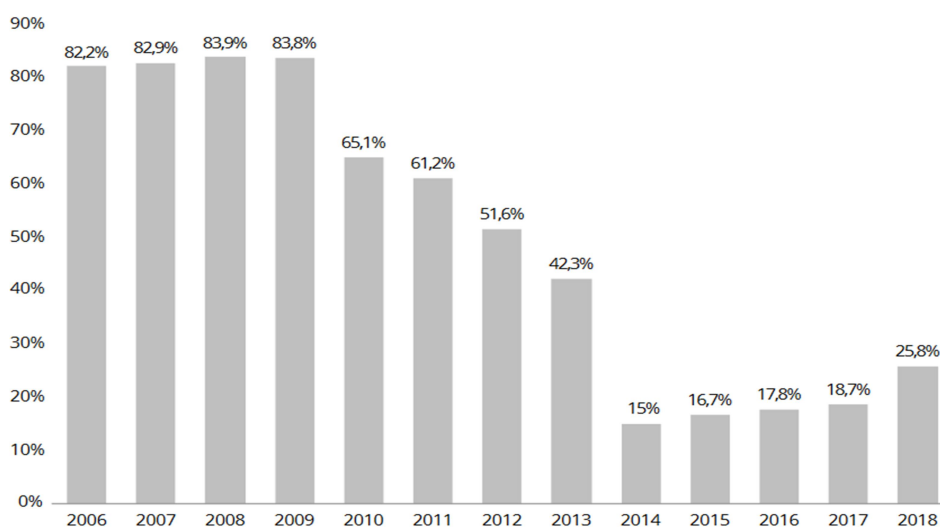
Οι πολιτικές των Μνημονίων της περιόδου 2010-2018 που επιβλήθηκαν από την ΕΕ και το ΔΝΤ στόχευαν στην αναδιάρθρωση της ελληνικής αγοράς εργασίας στο πλαίσιο μιας στρατηγικής εσωτερικής υποτίμησης. Μεταξύ άλλων μέτρων (όπως η μείωση του κατώτατου μισθού, η περικοπή μισθών στον δημόσιο και ιδιωτικό τομέα, η κατάργηση των επιδομάτων του δημόσιου τομέα όπως ο 13ος και 14ος μισθός, οι περικοπές στο σύστημα κοινωνικής πρόνοιας και οι ιδιωτικοποιήσεις), τα Μνημόνια έφεραν δομικές αλλαγές στο σύστημα συλλογικών διαπραγματεύσεων προς την κατεύθυνση της αποκέντρωσης, αρχικά με οργανωμένο και κατόπιν με μη-οργανωμένο τρόπο (συμπεριλαμβανομένης της κατάργησης της αρχής της εύνοιας για τις κλαδικές συλλογικές συμβάσεις και της ενίσχυσης των επιχειρησιακών συλλογικών διαπραγματεύσεων, Zisimopoulos 2019: 97).

Αυτή η διαδικασία αποκέντρωσης οδήγησε στη μείωση των ΣΣΕ που συνάφθηκαν σε κλαδικό και ομοιοεπαγγελματικό επίπεδο (πολυ-εργοδοτικές διαπραγματεύσεις) κατά τα έτη 2011-2017 και παράλληλα, στον πολλαπλασιασμό των ΣΣΕ σε επίπεδο επιχείρησης από επιχειρησιακά συνδικάτα ή «ενώσεις προσώπων».³ Από το 2011 έως το 2019, οι ατομικές συμβάσεις εργασίας αυξήθηκαν (Zisimopoulos 2019: 97-98). Η ενίσχυση των επιχειρησιακών διαπραγματεύσεων, η κανονικοποίηση των ατομικών συμβάσεων εργασίας και η υποχώρηση των κλαδικών και ομοιοεπαγγελματικών συλλογικών διαπραγματεύσεων

³ «Ενώσεις προσώπων» (Νόμος 1264/1982): μορφή οργάνωση πρώτου επιπέδου των εργαζομένων σε επιχειρήσεις έως 40 εργαζομένων, όπου η ύπαρξη συνδικάτου είναι απύσχα. Γίνονται μόνιμες με την νομική αλλαγή του Μνημονίου II (2011).

ήταν ενδεικτικές μιας τάσης προς περαιτέρω εξατομίκευση των όρων εργασίας και συνέβαλαν σε ευρύτερες μειώσεις των μισθών και επιδείνωση των συνθηκών εργασίας.⁴ Σύμφωνα με το ETUI (2018: 56), η μείωση των μισθών στην Ελλάδα έφτασε το 19,1% για τα έτη 2010-2017. Όσον αφορά τις διαιτητικές αποφάσεις που καταγράφηκαν, ο αριθμός τους ήταν αντίστοιχα χαμηλός κατά τα έτη 2015-2017: καταγράφηκαν 5 το 2015, 14 το 2016 και 12 το 2017. Καμία από αυτές δεν σχετιζόταν με εργασιακή διαφορά σε τοπικό ή κλαδικό επίπεδο (Κουζής και Καψάλης 2020: 45). Επίσης, οι ΣΣΕ που επιβίωσαν σε κλαδικό ή ομοιοεπαγγελματικό επίπεδο, αφορούσαν τις υπηρεσίες, και συγκεκριμένα τις τουριστικές βιομηχανίες (Zisimopoulos 2019: 97).

Πίνακας 1. Ποσοστό κάλυψης συλλογικών διαπραγματεύσεων, 2006-2018.



Πηγή: INE-ΓΣΕΕ 2023α, βάσει δεδομένων του ILO

⁴ Όπως επισημαίνουν οι Katsampouras και Koukiadaki (2019: 279): «Σε μια προσπάθεια να δημιουργηθεί ένα πιο ευέλικτο σύστημα διαπραγματεύσεων (ILO 2011: 26), εισήχθη ένα νέο είδος επιχειρησιακής συλλογικής σύμβασης, δηλαδή οι 'ειδικές επιχειρησιακές συλλογικές συμβάσεις', οι οποίες επέτρεπαν εξαρέσεις από τα επίπεδα μισθών που συμφωνούνταν σε κλαδικό επίπεδο, υπό την προϋπόθεση ότι πληρούνταν οι υποχρεώσεις προειδοποίησης. Οι συμβάσεις είχαν σκοπό να 'εξαντλήσουν' τις διαπραγματεύσεις σε κλαδικό επίπεδο, επιτρέποντας τις διαπραγματεύσεις σε επίπεδο επιχείρησης που αναμενόταν να στερήσουν τις ανώτερου επιπέδου συμβάσεις από την προστατευτική τους επίδραση. Υπήρχαν αποδείξεις περιορισμένης αποδοχής από τους εμπλεκόμενους: αντί αυτού, οι περικοπές μισθών και άλλες αλλαγές ήταν συνήθως αποτέλεσμα συμφωνιών με τους εργαζόμενους σε ατομική βάση.»

Πίνακας 2. ΣΣΕ που συνήφθησαν, 2010-2022

Έτος	Κλαδικές και εθνικές ομοιοεπαγγελματικές ΣΣΕ	Τοπικές ομοιοεπαγγελματικές ΣΣΕ	Επιχειρησιακές ΣΣΕ	Σύνολο	Το ποσοστό των επιχειρησιακών ΣΣΕ επί του συνόλου των ΣΣΕ που συνήφθησαν
------	--	---------------------------------	--------------------	--------	--

Πηγή: ΙΝΕ-ΓΣΕΕ (2023α:123)

2010	65	14	227	306	74,18
2011	38	7	170	215	79,07
2012	23	6	976	1.005	97,11
2013	14	0	409	423	96,69
2014	14	5	286	305	93,77
2015	12	7	263	282	93,26
2016	10	6	318	334	95,21
2017	15	6	244	265	92,08
2018	30	9	300	339	83,33
2019	20	4	193	217	88,94
2020	15	3	174	192	90,63
2021	17	9	182	208	87,50
2022	17	8	217	242	89,66

Η αναδιάρθρωση του συστήματος συλλογικών διαπραγματεύσεων ήταν παράλληλη με τη συνολική υποχώρηση του συνδικαλιστικού κινήματος. Παρά τη ριζοσπαστικοποίηση της συλλογικής δράσης που σημειώθηκε κατά την πρώτη περίοδο των Μνημονίων και την αύξηση της απεργιακής δραστηριότητας (2010-2012), οι πολιτικές επιλογές εντός του συνδικαλιστικού κινήματος, οι οποίες χαρακτηρίζονταν από τη συντηρητική στάση των κύριων συννομοσπονδιών απέναντι στις εφαρμοζόμενες πολιτικές της κυβέρνησης και του ΔΝΤ, συνέβαλαν στην αποδυνάμωση των συνδικάτων και στη μείωση της εμπιστοσύνης των εργαζομένων σε αυτά (Μπιθυμήτρης και Κωτσοנוπούλος 2018: 116). Εκτός από τις επιδεινούμενες οικονομικές και εργασιακές συνθήκες, η μεγάλη απήχηση της αντίληψης, μεταξύ των μελών των συνδικαλιστικών οργανώσεων, ότι το κόμμα του ΣΥΡΙΖΑ μπορούσε να ανατρέψει τα Μνημόνια αν γινόταν κυβέρνηση, ήταν ένας σημαντικός παράγοντας που δημιούργησε το έδαφος για την υποχώρηση του συνδικαλιστικού κινήματος και την

εγκατάλειψη μιας συνδικαλιστικής στρατηγικής με έμφαση στην ταξική οργάνωση των εργαζόμενων (Παπανικολόπουλος 2018:45-50).

Αυτοί οι παράγοντες, μαζί με την μεγάλη αύξηση του ποσοστού ανεργίας σε σχεδόν 25% λόγω των πολιτικών λιτότητας και της εξάπλωσης των αδήλων ή/και άτυπων/ευέλικτων μορφών απασχόλησης, οδήγησαν στη μείωση του ποσοστού των εργαζομένων που καλύπτονται από έγκυρες συλλογικές συμβάσεις, όπως παρουσιάζεται στον Πίνακα 1. Όπως σημειώνει ο Καψάλης (2021), το ποσοστό των συμβάσεων μερικής απασχόλησης/εκ περιτροπής εργασίας έναντι των συμβάσεων πλήρους απασχόλησης, από 21% το 2009, ανήλθε σε περίπου 55% επί του συνόλου των συμβάσεων εργασίας που συνήφθησαν το 2018, γεγονός που υποδεικνύει μια στροφή προς την περαιτέρω ευελικτικοποίηση και επισφαλαιοποίηση των εργασιακών σχέσεων. Για τα έτη 2011-2018, η πλειονότητα των ΣΣΕ που συνήφθησαν και των εργασιακών διαφορών που διευθετήθηκαν, καταγράφηκε στον τριτογενή τομέα: οι συλλογικές διαπραγματεύσεις αποδυναμώθηκαν περαιτέρω στον δευτερογενή τομέα της μεταποίησης και των κατασκευών (Ζησιμόπουλος 2022: 38).

Μετά την επίσημη λήξη των Μνημονίων, η κυβέρνηση ΣΥΡΙΖΑ-ΑΝΕΛ το 2018 επιχείρησε να αποκαταστήσει μερικώς το προ-μνημονιακό πλαίσιο για τις συλλογικές διαπραγματεύσεις, επαναφέροντας την αρχή της εύνοιας και την επέκταση των κλαδικών ΣΣΕ. Σύμφωνα με τον ILO, το ποσοστό κάλυψης των συλλογικών διαπραγματεύσεων το 2018 αυξήθηκε στο 25,8%. Παρ' όλα αυτά, η εφαρμογή της επέκτασης των ΣΣΕ συνέχιζε να εξαρτάται σε μεγάλο βαθμό από την πλευρά των εργοδοτών και τον κυρίαρχο ρόλο τους στις διαπραγματεύσεις (Zisimopoulos 2019: 100). Παρά τις μερικές προσπάθειες της κυβέρνησης, οι αρνητικές συνθήκες σχετικά με τις συλλογικές ρυθμίσεις των όρων απασχόλησης δεν αντιστράφηκαν επαρκώς (Καψάλης 2021). Η δεξιά κυβέρνηση της Νέας Δημοκρατίας εισήγαγε περαιτέρω νομικές αλλαγές στο σύστημα συλλογικών διαπραγματεύσεων, επαναφέροντας μερικώς το μνημονιακό νομικό πλαίσιο (περιορισμός της αρχής της εύνοιας και του δικαιώματος στη διαιτησία, κλπ). Ως αποτέλεσμα, οι εργασιακές σχέσεις απορρυθμίστηκαν περισσότερο. Σύμφωνα με την πρόσφατη έκθεση του Ινστιτούτου ΙΝΕ-ΓΣΕΕ, 38 κλαδικές και επαγγελματικές ΣΣΕ ήταν σε ισχύ για το έτος 2022 (24 νέες που συνήφθησαν το ίδιο έτος και 14 από προηγούμενα χρόνια, στο πλαίσιο τριετούς ανανέωσης) (Πίνακας 2). Αυτές καλύπτουν περίπου 735.000 εργαζόμενους, που μεταφράζεται σε 29% του εργατικού δυναμικού. Ωστόσο, μόνο 5 από αυτές τις ΣΣΕ έχουν

κηρυχθεί νομικά υποχρεωτικές για όλους τους εργαζόμενους του κλάδου/επαγγέλματος (εργαζόμενοι σε ξενοδοχεία, εργαζόμενοι στον τουρισμό/επισιτισμό και εργαζόμενοι στη βιομηχανία καλλυντικών/αισθητικής). Όλες οι άλλες είναι έγκυρες μόνο για τα μέλη των συνδικαλιστικών και εργοδοτικών οργανώσεων που υπογράφουν· ακόμη και αυτή η παράμετρος δεν μπορεί να επιβεβαιωθεί πλήρως, καθώς είναι συνηθισμένη πρακτική για πολλές επιχειρήσεις να αποφεύγουν να ενταχθούν στις εργοδοτικές οργανώσεις, προκειμένου να αποφύγουν την εφαρμογή των όρων των ΣΣΕ (INE-ΓΣΕΕ 2023α:124).

Συνολικά, η μνημονιακή και μετα-μνημονιακή ατζέντα σε σχέση με τις εργασιακές σχέσεις στην Ελλάδα φαίνεται να έχει συμβάλει στην υποχώρηση της διαδικασίας συλλογικών διαπραγματεύσεων, ιδίως σε κλαδικό και επαγγελματικό επίπεδο, και στην περαιτέρω αποδυνάμωση του ρόλου των συνδικαλιστικών οργανώσεων στην προστασία των δικαιωμάτων των εργαζομένων. Σήμερα, εν απουσία ισχυρών κλαδικών και ομοιοεπαγγελματικών διαπραγματεύσεων, ένας μεγάλος αριθμός εργαζομένων καλύπτεται μόνο από τους όρους της Εθνικής Γενικής Συλλογικής Σύμβασης Εργασίας, της οποίας οι μισθολογικοί όροι που αφορούν τον κατώτατο μισθό, καθορίζονται με απόφαση του Υπουργού Εργασίας.

1.4 Εκτίμηση των επιπτώσεων της πανδημίας του Covid-19 στο συνδικαλιστικό κίνημα

Η πανδημία Covid-19 επηρέασε βαριά τις μικρές επιχειρήσεις και αύξησε το ποσοστό της ανεργίας, οδηγώντας την ελληνική οικονομία σε συνολική ύφεση της τάξης του περίπου 9% για το 2020 (Λιαργκόβας κ.α. 2022: 15). Τον Μάρτιο του 2020, υπήρξε αναστολή περίπου το 25,4% επί του συνόλου των εργαζομένων σε διάφορους τομείς της οικονομίας και σύμφωνα με το Eurofound (2021), η Ελλάδα είναι η χώρα της ΕΕ με το μεγαλύτερο ποσοστό εργαζομένων που έχασαν τη δουλειά τους κατά την διάρκεια της πανδημίας.

Σε αντίθεση με άλλες ευρωπαϊκές χώρες, η αναστολή των συμβάσεων εργασίας κατά την έναρξη του lockdown στην Ελλάδα και το πλαίσιο προστασίας των εργασιακών δικαιωμάτων που διαμορφώθηκε για την περίοδο της αναστολής, δεν ήταν αποτέλεσμα κοινωνικού διαλόγου μεταξύ των κοινωνικών εταίρων (συνδικάτα, εργοδότες και κράτος), βάσει των όρων προηγούμενων ΣΣΕ. Αντιθέτως, ήταν μια σειρά έκτακτων μέτρων που επιβλήθηκαν μονομερώς από την κυβέρνηση, τα οποία οι επιχειρήσεις είχαν το δικαίωμα να εφαρμόσουν έκτακτα, χωρίς να ειδοποιήσουν την πλευρά των εργαζομένων εκ των

προτέρων. Αυτό άφησε περιθώριο για αυθαιρεσίες από την πλευρά των εργοδοτών όσον αφορά την προστασία των συμφωνημένων εργασιακών σχέσεων, όπως περιπτώσεις εξαναγκασμού σε μη ασφαλή, αδήλωτη, ευέλικτη/εκ περιτροπής εργασία, ακόμα και σε συνθήκες τηλεργασίας (Καψάλης 2021). Επιπλέον, η κρατική οικονομική ενίσχυση των 534 ευρώ ανά μήνα ή 800 ευρώ για 45 συνεχόμενες ημέρες μη εργασίας, παρεχόταν οριζόντια στους εργαζόμενους σε αναστολή ανεξάρτητα από τους προηγούμενους όρους απασχόλησης και τους μισθούς που είχαν διαπραγματευθεί, παρομοίως με ένα επίδομα ανεργίας, σε αντίθεση με άλλες ευρωπαϊκές χώρες (Ζησιμόπουλος 2022, Καψάλης 2021). Η απουσία συλλογικών ρυθμίσεων για την προστασία των εργασιακών δικαιωμάτων στην Ελλάδα στο πλαίσιο της πανδημίας και ο συνεπακόλουθος περιορισμός του πεδίου δράσης των συνδικάτων, διευκολύνθηκε από το ήδη υπάρχον πλαίσιο απορρύθμισης των εργασιακών σχέσεων, το οποίο είχε εδραιωθεί κατά την μνημονιακή και μετα-μνημονιακή εποχή (Καψάλης 2021).

Παράλληλα με τη στροφή προς την τηλεργασία/εργασία από το σπίτι σε πολλούς κλάδους και επιχειρήσεις, στο πλαίσιο του σχεδίου της κυβέρνησης για τον περιορισμό των επιπτώσεων της πανδημίας, τα συνδικάτα επίσης κλήθηκαν να μεταφέρουν πολλές από τις λειτουργίες τους στην ψηφιακή σφαίρα: σύμφωνα με τους Νόμους 4756/2020 και 4808/2021, τα πρωτοβάθμια συνδικάτα μπορούσαν να οργανώνουν ηλεκτρονικά τις γενικές τους συνελεύσεις. Σύμφωνα με τους ίδιους νόμους, τα συνδικάτα όλων των επιπέδων, συμπεριλαμβανομένων των ομοσπονδιών και των συνομοσπονδιών, μπορούσαν να οργανώνουν ψηφιακά τις συνεδριάσεις των διοικητικών τους συμβουλίων και να εκλέγουν τους επίσημους εκπροσώπους τους μέσω ψηφιακών πλατφορμών επικοινωνίας, έως τις 31.10.2021. Επιπλέον, η θητεία των εκλεγμένων εκπροσώπων στα διοικητικά συμβούλια των συνδικάτων μπορούσε να παραταθεί για όλη την παραπάνω χρονική περίοδο (Αρνογιαννάκη 2021: 16-19). Αυτές οι κρατικές παρεμβάσεις, αν και εφαρμόστηκαν υπό τις εξαιρετικές συνθήκες της κατάστασης έκτακτης ανάγκης, εγκυμονούσαν ως πιθανή επίπτωση τον περιορισμό της εσωτερικής αυτονομίας των συνδικαλιστικών λειτουργιών και της διαφάνειας των εσωτερικών τους διαδικασιών, αφού τα μέλη τους δεν ήταν φυσικά παρόντα κατά τη διαδικασία ψηφοφορίας. Η μετάβαση σε αυτή τη νέα κατάσταση κατέστη δυνατή λόγω της προηγούμενης εφαρμογής του Νόμου 4635/2019, ο οποίος προβλέπει την δυνατότητα ηλεκτρονικής ψηφοφορίας στις εκλογές των συνδικάτων.

Επιπλέον, η πανδημία Covid-19 αποκάλυψε πολλές από τις υποβόσκουσες πολιτικές εντάσεις μέσα στο συνδικαλιστικό κίνημα. Στην αρχή της πανδημίας, η κύρια συνομοσπονδία της ΓΣΕΕ υιοθέτησε μια συναινετική στάση απέναντι στις πολιτικές που επέβαλε η κυβέρνηση, καλώντας δημόσια τα μέλη της, τα μέλη των συνδικαλιστικών και εργοδοτικών οργανώσεων, τα πολιτικά κόμματα, τις οργανώσεις της κοινωνίας των πολιτών και την Εκκλησία να συμμορφωθούν με το κρατικό σχέδιο εμβολιασμού και να «δημιουργήσουν ένα ενιαίο εθνικό μέτωπο ενάντια στην απειλή της πανδημίας».⁵ Αυτή η γραμμή δέχθηκε πολλές κριτικές από συνδικάτα του ΠΑΜΕ (ΚΚΕ) και άλλες οργανώσεις της Αριστεράς, καθώς δεν υπογράμμιζε τις ευθύνες της κυβέρνησης να αυξήσει τη χρηματοδότηση για το δημόσιο σύστημα υγείας και να παρέχει μεγαλύτερη οικονομική υποστήριξη στους εργαζόμενους σε αναστολή σε διάφορους τομείς (επισιτισμός, καλλιτέχνες κ.λπ.). Οι κινητοποιήσεις ήταν σπάνιες κατά την περίοδο της πανδημίας, ωστόσο ορισμένες διαδικασίες αναζωογόνησης και ανανέωσης των στρατηγικών των συνδικάτων άρχισαν να λαμβάνουν χώρα τα τελευταία δύο χρόνια. Η επίδρασή αυτών των διαδικασιών θα αναλυθεί περαιτέρω στα επόμενα κεφάλαια.

2. Νομικό και πολιτικο-οικονομικό πλαίσιο για τον συνδικαλισμό

2.1. Το νομικό πλαίσιο

Το δικαίωμα στην ελευθερία του συνέρχεσθαι και συνεταιρίζεσθαι προβλέπεται νομικά σε ένα από τα πρώτα συντάγματα μετά την ανεξαρτησία της Ελλάδας, αυτό του 1864. Ωστόσο, η πρώτη νομική αναγνώριση της συνδικαλιστικής ελευθερίας για διαπραγματεύσεις σχετικά με μισθούς και συνθήκες εργασίας (ακόμη με μη ρυθμιστικό/συστηματικό τρόπο, με τις λεγόμενες «συμφωνίες εργατικών ομάδων») ήρθε μερικές δεκαετίες αργότερα, με τον Νόμο του 1914 υπό την κυβέρνηση των Φιλελεύθερων Ε. Βενιζέλου (Κουζής και Καψάλης 2020: 13). Υπήρξε μεγάλη καθυστέρηση μέχρι να εμφανιστεί επίσημα η ορολογία των συλλογικών διαπραγματεύσεων στο ελληνικό νομικό σύστημα: αυτό επιτεύχθηκε το 1935, υπό την πίεση των μαζικών απεργιών κατά το Μεσοπόλεμο. Δύο Εθνικές Γενικές Συλλογικές Συμβάσεις Εργασίας (ΕΓΣΣΕ) συνήφθησαν το 1936 υπό το καθεστώς του

⁵ Καμπάνια της ΓΣΕΕ κατά του Covid-19. 17.3.21.

Πηγή: <https://gsee.gr/deltia-typou/%CF%80%CE%B1%CE%BD%CE%B4%CE%B7%CE%BC%CE%B9%CE%B1-covid-19-%CE%BC%CE%BF%CE%BD%CE%B1%CE%B4%CE%B9%CE%BA%CE%AC-%CE%BC%CE%B1%CF%82-%CF%8C%CF%80%CE%BB%CE%B1-%CE%B5%CE%BD%CE%B7%CE%BC%CE%AD%CF%81%CF%89/>

Μεταξά, εντός ενός κορπορατιστικού πλαισίου κρατικής παρέμβασης, οι οποίες έθεσαν τους όρους για τις συνθήκες εργασίας και τους μισθούς.

Κατά τη διάρκεια της Κατοχής στον Β' Παγκόσμιο Πόλεμο, το κράτος είχε την εξουσία να ορίζει το επίπεδο των μισθών και τους όρους εργασίας, με αποτέλεσμα την απουσία των συλλογικών συμβάσεων. Αυτή η κατάσταση διήρκεσε μέχρι τα πρώτα μεταπολεμικά χρόνια, έως την εφαρμογή του Νόμου 3239/1955, με τον οποίο έλαβαν χώρα ορισμένες τροποποιήσεις που κατοχύρωναν μερικώς την ελευθερία των συλλογικών διαπραγματεύσεων. Παρά αυτές τις βελτιώσεις, ο ρόλος του κράτους και συγκεκριμένα του Υπουργού Εργασίας παρέμεινε καθοριστικός για την συλλογική ρύθμιση της εργασίας, ενώ οι κινητοποιήσεις, όπως οι απεργίες, απαγορεύονταν για 45 ημέρες σε περίπτωση διαιτησίας (Κουζής και Καψάλης 2020: 16). Το κράτος μπορούσε να ασκήσει υποχρεωτική διαιτησία για να επιλύσει τις συλλογικές διαφορές και επιπλέον είχε το δικαίωμα να μην εγκρίνει ή να τροποποιήσει τις συλλογικές συμβάσεις, εάν οι όροι τους ήταν αντίθετοι με τη γενική κυβερνητική οικονομική ή κοινωνική πολιτική (Zisimopoulos 2019:91). Αργότερα, υπό το καθεστώς της Χούντας, τα συνδικάτα ήταν υπό τον πλήρη έλεγχο της κυβέρνησης, οι εθνικές συλλογικές συμβάσεις καταργήθηκαν και οι κλαδικές ή ομοιοεπαγγελματικές συλλογικές συμβάσεις μπορούσαν να συναφθούν και να εφαρμοστούν μόνο στα μέλη των δύο κύριων πιο αντιπροσωπευτικών οργανώσεων εργαζόμενων και εργοδοτών, οι οποίοι συχνά ελέγχονταν από το κράτος.

Οι πρώτες νομικές προσπάθειες για την κατοχύρωση της εσωτερικής δημοκρατίας και αυτονομίας στη λειτουργία των συνδικάτων έγιναν με τον Νόμο 1264/1982. Αυτός ο Νόμος ρύθμιζε την αντιπροσωπευτικότητα και τη λειτουργία των συνδικάτων, έτσι ώστε να μπορούν να εκπροσωπούν πλήρως τα οικονομικά, κοινωνικά, εργασιακά και συνδικαλιστικά δικαιώματα των εργαζομένων. Σύμφωνα με τον νόμο αυτό, τα συνδικάτα είναι ανεξάρτητα, δεν επιτρέπεται να χρηματοδοτούν ή να χρηματοδοτούνται από πολιτικά κόμματα και δεν μπορούν να εμπλέκονται σε κερδοσκοπικές δραστηριότητες, αλλά έχουν το δικαίωμα να δημιουργούν ταμεία αλληλεγγύης για τα μέλη τους. Τα τρία επίπεδα συνδικαλιστικής αντιπροσώπευσης ρυθμίζονται επίσης από τον ίδιο Νόμο (πρώτο επίπεδο: συνδικάτα με 20 μέλη και άνω ή ενώσεις προσώπων έως 40 άτομα στην επιχείρηση σε περίπτωση απουσίας συνδικαλιστικής/τοπικής οργάνωσης, δεύτερο επίπεδο: Ομοσπονδίες/Εργατικά Κέντρα, και τρίτο επίπεδο: Συνομοσπονδίες που αποτελούνται από

τουλάχιστον δύο δευτεροβάθμιες οργανώσεις). Όσον αφορά την συνδικαλιστική οργάνωση ανάλογα με τον τύπο εργασίας, υπάρχουν τρεις τύποι: ομοιοεπαγγελματικά σωματεία που συσπειρώνουν εργαζόμενους του ίδιου επαγγέλματος σε διαφορετικές επιχειρήσεις ή κλάδους, κλαδικά σωματεία που συγκεντρώνουν εργαζόμενους διαφορετικών επαγγελμάτων αλλά εντός του κλάδου, και επιχειρησιακά συνδικάτα.

Ο Νόμος 1876/1990 αποτέλεσε τον πυρήνα του νομικού πλαισίου για τη λειτουργία των συνδικάτων και των συλλογικών διαπραγματεύσεων στην Ελλάδα πριν τα Μνημόνια. Ευθυγραμμισμένος με τα ευρωπαϊκά πρότυπα, υιοθετήθηκε ομόφωνα από τα πολιτικά κόμματα και καθιέρωσε ένα πολυεπίπεδο σύστημα διαπραγματεύσεων με τέσσερις τύπους συλλογικών συμβάσεων εργασίας για τον ιδιωτικό τομέα: την εθνική γενική συλλογική σύμβαση εργασίας (ΕΓΣΣΕ), τις εθνικές κλαδικές ή ομοιοεπαγγελματικές συλλογικές συμβάσεις, τις τοπικές κλαδικές/ομοιοεπαγγελματικές συλλογικές συμβάσεις και τις επιχειρησιακές συλλογικές συμβάσεις (ETUI 2017). Οι συλλογικές συμβάσεις όριζαν τους όρους εργασίας, όπως οι ώρες εργασίας, οι μισθοί, οι υπερωρίες, οι άδειες, τα επιδόματα, τα μέτρα ασφάλειας και υγιεινής. Σε εθνικό επίπεδο, η ΓΣΕΕ και οι οργανώσεις των εργοδοτών διαπραγματεύονταν την Εθνική Γενική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας (ΕΓΣΣΕ), οι οποίες καθόριζε τις βασικές συνθήκες εργασίας και τον εθνικό κατώτατο μισθό. Το κράτος δεν εμπλέκεται στις διαπραγματεύσεις μεταξύ των κοινωνικών εταίρων, αλλά καθιστά τον καθορισμένο κατώτατο μισθό υποχρεωτικό από το νόμο (ETUI 2017). Όσον αφορά τις συλλογικές συμβάσεις σε επίπεδο επιχείρησης, η προϋπόθεση για τη σύναψή τους ήταν η ύπαρξη συνδικάτου με τουλάχιστον 50 εργαζόμενους, βάσει επίσης του ίδιου νόμου (Zisimopoulos 2019: 92). Έτσι, εθνικές ή τοπικές συλλογικές συμβάσεις μπορούν να υπογράφονται σε διάφορους κλάδους ή επαγγέλματα, ή συλλογικές συμβάσεις σε επιχειρήσεις.

Σύμφωνα με τον ίδιο Νόμο και μέχρι την αρχή της κρίσης το 2010, η αρχή της εύνοιας για την προστασία των εργαζομένων διευθετούσε τις πιθανές αποκλίσεις όρων μεταξύ κλαδικών και επιχειρησιακών συλλογικών συμβάσεων, καθώς και μεταξύ όλων των άλλων συλλογικών συμβάσεων και της Εθνικής Γενικής Συλλογικής Σύμβασης Εργασίας. Επιπλέον, το δικαίωμα της επέκτασης εγγυόταν ότι οι κλαδικές, επιχειρησιακές και εθνικές συλλογικές συμβάσεις είναι υποχρεωτικές για όλους τους εργαζομένους, εφόσον οι εργοδοτικές οργανώσεις που συμμετείχαν στην κατάρτιση της συλλογικής σύμβασης

απασχολούν το 51% των συνολικών εργαζομένων (Κολαΐτη 2022: 17). Επίσης, ο Οργανισμός Μεσολάβησης και Διαιτησίας (ΟΜΕΔ)⁶, ο οποίος δημιουργήθηκε μετά την κατάργηση της υποχρεωτικής διαιτησίας από το κράτος, διαδραμάτιζε κρίσιμο ρόλο στην επίλυση των συλλογικών εργασιακών διαφορών και των ζητημάτων που προέκυπταν από το αδιέξοδο στις διαπραγματεύσεις για ΣΣΕ. Η μονομερής προσφυγή των εργαζομένων στις υπηρεσίες του ΟΜΕΔ ήταν κατοχυρωμένη, και το δικαίωμα στην απεργία αποσυνδέθηκε από τη φάση διαπραγμάτευσης των συλλογικών συμβάσεων – ο νόμος όριζε αναστολή του για 10 ημέρες σε περίπτωση διαιτησίας (Κουζής και Καψάλης 2020: 18). Οι συλλογικές συμβάσεις παρέμεναν επίσης έγκυρες για 6 μήνες μετά τη λήξη τους.

Κατά τη διάρκεια αυτής της περιόδου, έγιναν επίσης σημαντικές προσπάθειες για την καθιέρωση ενός τριμερούς συστήματος κοινωνικού διαλόγου. Η Ελληνική Οικονομική και Κοινωνική Επιτροπή (ΟΚΕ) ιδρύθηκε το 1994 (αναγνωρίστηκε συνταγματικά το 2001) και οργανώθηκε στην βάση τριών ομάδων εκπροσώπησης συμφερόντων: μία των εργοδοτών/επιχειρηματιών, μία των εργαζομένων στον ιδιωτικό/δημόσιο τομέα, και μία που περιλαμβάνει άλλες κοινωνικές ομάδες, όπως αγρότες, αυτοαπασχολούμενους, τοπική αυτοδιοίκηση και καταναλωτές (Patra 2012). Σύμφωνα με την έκθεση του ILO, η «ΟΚΕ εκδίδει συμβουλευτικά κείμενα είτε με δική της πρωτοβουλία είτε μετά από την παραλαβή νομοσχεδίων από τον αρμόδιο Υπουργό ή από Βουλευτές. Τα κείμενα καταρτίζονται από ad hoc ομάδες εργασίας που εκπροσωπούν τις τρεις ομάδες συμφερόντων» (Patra 2012:10).

Μετά την κρίση χρέους του 2008, οι αλλαγές που πραγματοποιήθηκαν με στόχο τη μείωση του εργατικού κόστους και τη βελτίωση της ανταγωνιστικότητας των επιχειρήσεων, αποσταθεροποίησαν το σύστημα συλλογικών διαπραγματεύσεων και οι επιπτώσεις τους διαρκούν μέχρι σήμερα. Μεταξύ των σημαντικότερων νομικών μεταρρυθμίσεων που έφεραν τα Μνημόνια I και II (2010-2011, Νόμοι 3845/2010, 3863/2010, 3899/2010, 4024/2011) ήταν: η κατάργηση της αρχής της εύνοιας για τις κλαδικές συλλογικές συμβάσεις έναντι των επιχειρησιακών, η κατάργηση των συλλογικών συμβάσεων στον δημόσιο τομέα που είναι αντίθετες με την κυβερνητική οικονομική πολιτική, η αναστολή

⁶ Ο Ο.ΜΕ.Δ., που ιδρύθηκε το 1990 με τον Νόμο 1876/1990, διοικείται από ένα ενδεκαμελές Διοικητικό Συμβούλιο, το οποίο αποτελείται από εκπροσώπους των κοινωνικών εταίρων (ΓΣΕΕ, ΣΕΒ, ΓΣΕΒΕΕ, ΕΣΣΕ, ΣΕΤΕ, ΣΒΕ), τον Πρόεδρο, που εκλέγεται ομόφωνα από τους εκπροσώπους των κοινωνικών εταίρων, και έναν εκπρόσωπο του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικής Αλληλεγγύης, που συμμετέχει ως παρατηρητής χωρίς δικαίωμα ψήφου.

της επέκτασης στις ομοιοεπαγγελματικές και κλαδικές συλλογικές συμβάσεις έως το 2015, και τέλος, η ενίσχυση των συλλογικών διαπραγματεύσεων σε επιχειρησιακό επίπεδο (μια επιχειρησιακή ΣΣΕ μπορεί να υπογραφεί από επιχειρησιακό σωματείο ή από «ένωση προσώπων» που να αποτελείται από τουλάχιστον τα 3/5 των εργαζομένων που εργάζονται στην επιχείρηση, ανεξάρτητα από τον συνολικό αριθμό τους) (Zisimopoulos 2019: 96-97). Επιπλέον, το 2012, επιβλήθηκε με εθνική συμφωνία ονομαστική μείωση κατά 22% του κατώτατου μισθού (32% για τους κάτω των 25 ετών - Νόμος 4046/2012, υπο-κατώτατος μισθός) με Πράξη του Υπουργικού Συμβουλίου. Επίσης, ο χρόνος επέκτασης των συλλογικών συμβάσεων που έχουν λήξει περιορίστηκε σε 3 μήνες αντί για 6. Υπό τον Νόμο 4093/2012, η Εθνική Γενική Συλλογική Σύμβαση αναδιαρθρώθηκε έτσι ώστε να μπορεί να καθορίζει μόνο τους μη μισθολογικούς όρους εργασίας για τους εργαζόμενους που καλύπτονται από τις οργανώσεις που ανήκουν στις υπογράφουσες εργοδοτικές οργανώσεις. Μέχρι και σήμερα, το ύψος του κατώτατου μισθού δεν είναι αποτέλεσμα διαπραγμάτευσης μεταξύ των κοινωνικών εταίρων· αντίθετα, καθορίζεται με απόφαση του Υπουργού Εργασίας. Υπήρξαν επίσης αλλαγές στο σύστημα διαιτησίας, με την σύμφωνη γνώμη των εργοδοτών για την προσφυγή των εργαζόμενων στη διαιτησία να καθίσταται υποχρεωτική. Σημειωτέον ότι στην περίπτωση της δυσμενούς αναδιάρθρωσης της Εθνικής Γενικής Συλλογικής Σύμβασης Εργασίας (ΕΓΣΣΕ), ο ρόλος των συνδικάτων και των συνομοσπονδιών ως ισότιμων κοινωνικών εταίρων εξασθένησε σημαντικά (Καζάκος 2015).

Υπό το Μνημόνιο III (2015, Νόμοι 4472/2017, 4475/2017), τα προηγούμενα μέτρα, όπως η επικράτηση των επιχειρησιακών συλλογικών συμβάσεων έναντι των κλαδικών και ομοιοεπαγγελματικών και η ανατροπή της αρχής της εύνοιας, καθώς και η αναστολή της επέκτασης στις ομοιοεπαγγελματικές και κλαδικές συλλογικές συμβάσεις, παρατάθηκαν μέχρι το τέλος του Εθνικού Προγράμματος Προσαρμογής (Κουζής και Καψάλης : 23). Επίσης, όλες οι νέες νομοθετικές πρωτοβουλίες της ελληνικής κυβέρνησης θα έπρεπε πρώτα να εγκριθούν από την Τρόικα, προκειμένου να είναι σύμφωνες με τους στόχους της βιώσιμης οικονομικής ανάπτυξης (ETUI 2017).

Η κυβέρνηση ΣΥΡΙΖΑ-ΑΝΕΛ επανέφερε ορισμένες από τις προ-μνημονιακές ρυθμίσεις για τις συλλογικές διαπραγματεύσεις, όπως την αρχή της εύνοιας, το δικαίωμα επέκτασης των συλλογικών συμβάσεων και την κατάργηση του υποκατώτατου μισθού για τους κάτω των 25 ετών. Παρά τις νομικές προσπάθειες για την αποκατάσταση των συλλογικών

διαπραγματεύσεων στα επίπεδα προ κρίσης, οι αλλαγές των πολιτικών των Μνημονίων εν τέλει υποβάθμισαν τον ρόλο των κλαδικών και ομοιοεπαγγελματικών συλλογικών συμβάσεων· αυτό έφερε περαιτέρω διαφοροποίηση στους μισθούς μεταξύ εργαζομένων του ίδιου κλάδου και εξατομίκευσε τη ρύθμιση των συνθηκών εργασίας.

Πιο πρόσφατα, ο Νόμος 4635/2019 που ψηφίστηκε από τη νέα κυβέρνηση της Νέας Δημοκρατίας, προσπάθησε να επανεισάγει ορισμένους από τους όρους των Μνημονίων όσον αφορά τις συλλογικές διαπραγματεύσεις. Συγκεκριμένα, περιορίζει την αρχή της εύνοιας (Zisimopoulos 2019: 101), καθώς ορίζει «γενικές» και «προσωρινές» ρήτρες εξαίρεσης για τις ΣΣΕ. Οι γενικές και προσωρινές ρήτρες παρέχουν εξαίρεση από ειδικούς όρους των συλλογικών συμβάσεων για εργαζόμενους που εργάζονται σε συγκεκριμένες επιχειρήσεις (όπως επιχειρήσεις που αντιμετωπίζουν οικονομικά προβλήματα – σε αυτήν την περίπτωση, οι επιχειρησιακές συλλογικές συμβάσεις υπερτερούν των κλαδικών ή επαγγελματικών). Το δικαίωμα επέκτασης περιορίζεται επίσης για τις κλαδικές συλλογικές συμβάσεις (π.χ. στην περίπτωση επιχειρήσεων με οικονομικά προβλήματα) και πρέπει επίσης να αποδειχθεί ότι η επέκταση της συλλογικής σύμβασης συμβάλλει στην ανταγωνιστικότητα και την απασχόληση, προκειμένου να εγκριθεί ως υποχρεωτική για τις υπογράφουσες και μη υπογράφουσες πλευρές από τον Υπουργό Εργασίας. Επιπλέον, ο Νόμος καθιστά τον ρόλο των «ενώσεων προσώπων» μόνιμο και περιορίζει το μονομερές δικαίωμα των εργαζομένων στη διαιτησία, καθώς η συναίνεση των εργοδοτών για την προσφυγή γίνεται καθοριστική για την ολοκλήρωση των διαπραγματεύσεων (Κολαΐτη 2022: 79).

Όσον αφορά τη συλλογική δράση και το δικαίωμα στην απεργία, το απεργιακό δικαίωμα είναι κατοχυρωμένο από το Σύνταγμα. Για να κηρυχθεί νόμιμη μια απεργία, πρέπει να υπάρχει απόφαση του διοικητικού συμβουλίου της συνδικαλιστικής οργάνωσης (Σωματείο, Ομοσπονδία/Εργατικό Κέντρο, Συνομοσπονδία), τα μέλη της οποίας εκλέγονται από τη Γενική Συνέλευση του συνδικάτου, με απλή αναλογική. Πριν από την επίσημη λήξη των Μνημονίων, η κυβέρνηση ΣΥΡΙΖΑ-ΑΝΕΛ ψήφισε τον Νόμο 4512/2018, ο οποίος περιόριζε τη συλλογική δράση των συνδικάτων. Σύμφωνα με αυτόν τον Νόμο, ένα συνδικάτο μπορεί να αποφασίσει για απεργία μόνο εάν συμμετέχει σε αυτή τουλάχιστον το 50% των μελών, ενώ η προϋπόθεση που είχε τεθεί από τον Νόμο 1264/1982 ήταν η συμμετοχή τουλάχιστον του 1/3 των μελών ή και λιγότερων σε ορισμένες περιπτώσεις. Στον Νόμο 4635/2019 που

ψηφίστηκε επί της κυβέρνησης Νέας Δημοκρατίας, το δικαίωμα στη συλλογική δράση/απεργία επίσης παρεμποδίζεται μερικώς, μέσω της θέσπισης της ηλεκτρονικής ψηφοφορίας για τα συνδικάτα, η οποία μετατρέπει το συλλογικό κοινωνικό υποκείμενο των μελών του συνδικάτου σε ομάδα παθητικών «ηλεκτρονικών ψηφοφόρων» (Zisimopoulos 2019: 101). Σύμφωνα με τον πιο πρόσφατο Νόμο 4703/2020 που ψηφίστηκε από την ίδια κυβέρνηση, απαγορεύονται οι αυθόρμητες διαδηλώσεις και η αστυνομία είναι νομικά εξουσιοδοτημένη να παρεμβαίνει με κάθε κόστος σε περίπτωση καταστροφής περιουσίας, ενώ προβλέπονται σοβαρές νομικές κυρώσεις για τα άτομα που δεν συμμορφώνονται (Κατσορίδας κ.α. 2023: 9).

Τέλος, ο Νόμος 4808/2021 που έφερε τις πιο πρόσφατες αλλαγές σχετικά με τις εργασιακές σχέσεις και την απεργιακή δράση, ακολουθεί μια νεοφιλελεύθερη λογική παρόμοια με τους προηγούμενους νόμους: μεταξύ άλλων, δίνει τη δυνατότητα αύξησης της υπερωριακής εργασίας μέσω της θέσπισης ατομικών συμφωνιών μεταξύ εργοδότη και εργαζόμενου για την επέκταση του ωραρίου εργασίας, παρακάμπτοντας έτσι την αντίστοιχη συνδικαλιστική οργάνωση ή τους όρους της ισχύουσας συλλογικής σύμβασης, ενώ επιπλέον επιτρέπει τα lock-out σε περίπτωση απεργίας.

2.1. Το πολιτικό πλαίσιο

Ιστορικά, η ιδεολογική και πολιτική συγκρότηση των συνδικάτων στην Ελλάδα συνδέεται με την ανάπτυξη του σοσιαλιστικού και κομμουνιστικού κινήματος στις αρχές του 20ού αιώνα (Αθανασιάδης 2022: 13). Τα συνδικάτα διατηρούσαν στενούς δεσμούς με τα πολιτικά κόμματα και τα ιδεολογικά ρεύματα που σημάδεψαν την ελληνική κοινωνία καθ' όλη τη διάρκεια του 20ού αιώνα, τα οποία είχαν συνδεθεί με τις αλλαγές του πολιτικού και κοινωνικού τοπίου. Αυτή η ισχυρή πολιτική σχέση μπορεί να εξηγήσει σε κάποιο βαθμό τις διάφορες ιδεολογικές διασπάσεις και πολιτικές παρατάξεις⁷ που προέκυψαν ως απάντηση στον κρατικό παρεμβατισμό στο συνδικαλιστικό κίνημα και καθυστέρησαν τη διαδικασία ενοποίησής του (Κουζής 2007: 324-325).

⁷ Κατά τη δεκαετία του 1930, υπήρχαν τρεις κύριες συνδικαλιστικές παρατάξεις. Η επίσημη συνομοσπονδία της ΓΣΕΕ που ελεγχόταν από τους φιλελεύθερους υποστηρικτές της κυβέρνησης Βενιζέλου, τα «Ανεξάρτητα Συνδικάτα» που δημιουργήθηκαν από τους σοσιαλιστές και η «Ενωμένη ΓΣΕΕ» που ελεγχόταν από τους κομμουνιστές. Αυτές οι τρεις δυνάμεις αγωνίζονταν για την ενοποίηση του συνδικαλιστικού κινήματος, η οποία θα πραγματοποιούνταν τελικά αργότερα, στα μεταχουντικά χρόνια (Αθανασιάδης 2022). Για περισσότερα, βλ. ενότητα 1.1.

Ήδη από το αυταρχικό καθεστώς της δικτατορίας Μεταξά, τα μεσοπολεμικά χρόνια χαρακτηρίζονταν από ένα κορπορατιστικό μοντέλο ισχυρής κρατικής παρέμβασης στα συνδικάτα, το οποίο εντάθηκε αργότερα με τα γεγονότα της Κατοχής/Εμφυλίου Πολέμου και τις επακόλουθες διώξεις των αριστερών και κομμουνιστικών δυνάμεων από τα συνδικάτα. Στα μεταπολεμικά χρόνια, οι συνδικαλιστικές οργανώσεις που θεωρούνταν κομμουνιστικές, αποβλήθηκαν από τη Συνομοσπονδία της ΓΣΕΕ και τα μέλη τους αντιμετώπισαν μια σειρά από νομικές διώξεις· αντίθετα, οι οργανώσεις που συμμορφώνονταν με την κυβέρνηση και τις αποφάσεις της ΓΣΕΕ, χρηματοδοτούνταν από την Εργατική Εστία και ενίσχυαν τη δύναμή τους (Αθανασιάδης 2022: 28). Στη δεκαετία του 1960, το συνδικαλιστικό κίνημα των «ΣΕΟ-115» που οργανώθηκαν ανεξάρτητα από τη ΓΣΕΕ, έπαιξε σημαντικό ρόλο στην ριζοσπαστική αναζωογόνηση του συνδικαλιστικού κινήματος (με απεργίες και διαδηλώσεις, ιδίως κατά τη διάρκεια της πολιτικής σύγκρουσης των «Ιουλιανών» του 1965 μεταξύ του Βασιλιά και της κυβέρνησης του Γ. Παπανδρέου) (Κατσορίδας 2020). Η δράση των συνδικάτων περιορίστηκε από το κράτος κατά την περίοδο της Χούντας (1967-1974), μόνο για να ομαλοποιηθεί σταδιακά και πάλι υπό την μεταχουντική δημοκρατική κυβέρνηση του ΠΑΣΟΚ τη δεκαετία του 1980. Η κυβέρνηση του ΠΑΣΟΚ υποστήριξε τον συνδικαλισμό στον ευρύτερο δημόσιο τομέα (ΔΕΚΟ) – με αυτόν τον τρόπο δημιουργήθηκε μια βαθιά πολιτική και οικονομική ευθυγράμμιση μεταξύ των συνδικάτων στις ΔΕΚΟ και των κυβερνητικών δυνάμεων του κέντρου/σοσιαλδημοκρατίας (Αθανασιάδης 2022).

Η φάση εκδημοκρατισμού για το συνδικαλιστικό κίνημα στην Ελλάδα ήρθε τελικά τη δεκαετία του 1990, όταν ο Νόμος 1876/1990 κατήργησε τη διάταξη της υποχρεωτικής κρατικής διαιτησίας με τη δημιουργία του ΟΜΕΔ και θέσπισε το επίσημο σύστημα κοινωνικού διαλόγου μεταξύ κράτους, εργοδοτών και εργαζομένων (Αρανίτου 2013: 158). Από τότε, τα συνδικάτα επέλεξαν να υιοθετήσουν μια πιο συντηρητική στάση όσον αφορά το ρεπερτόριο των δράσεών τους, στη διαδικασία τους να καθιερωθούν ως θεσμοθετημένοι κοινωνικοί εταίροι (Vogiatzoglou 2018a).

Είναι επίσης σημαντικό να επισημανθεί μια ιδιότυπη ιστορική ιδιαιτερότητα του ελληνικού συνδικαλιστικού κινήματος στο εσωτερικό οργανωτικό επίπεδο, σε αντίθεση με άλλες ευρωπαϊκές μορφές συνδικαλισμού: ο πολιτικοϊδεολογικός πλουραλισμός. Η οργανωτική ενότητα των συνδικάτων συνδυάζεται με την παρουσία και τη συνύπαρξη, μέσα στο ίδιο

συνδικάτο, διαφορετικών πολιτικών ομάδων/παρατάξεων, στενά συνδεδεμένων με τα επίσημα πολιτικά κόμματα (Νέα Δημοκρατία, ΠΑΣΟΚ, ΚΚΕ, άλλα αριστερά/μαοϊκά/τροτσκιστικά κόμματα κ.α., αναλόγως το συνδικάτο). Η λειτουργία τους δεν εξαντλείται σε μια απλή διαμάχη ιδεολογικών ρευμάτων, αλλά, όπως επισημαίνει ο Κουζής (2007), οι διαφορετικές πολιτικές ομάδες λειτουργούν μέσα σε κάθε ενιαία οργανωτική δομή με τους δικούς τους κανόνες οργάνωσης και λειτουργίας, διατηρούν αυτόνομη παρουσία στις εκλογές του συνδικάτου που διεξάγονται με το σύστημα της απλής αναλογικής κατεβαίνοντας με ξεχωριστό ψηφοδέλτιο/συνδυασμό, λαμβάνουν αποφάσεις για τα ζητήματα που τους ενδιαφέρουν και διεξάγουν ανεπίσημες διαδικασίες διαπραγμάτευσης· λειτουργούν ουσιαστικά λοιπόν, ως οργανωμένες δυνάμεις μέσα στα συνδικάτα. Συνεπώς, αυτό το χαρακτηριστικό επηρεάζει την πραγματική ενότητα του συνδικαλιστικού κινήματος και εμποδίζει την ανάπτυξη μιας συνδικαλιστικής κουλτούρας που να βασίζεται στη συλλογική αυτονομία των μελών του, αντί για την λογική παραταξιοποίησης, που εξαρτάται από την ατζέντα ενός πολιτικού κόμματος (Κουζής 2007). Αυτό υπογραμμίζεται επίσης από το γεγονός ότι πολλά μέλη και συνδικαλιστικοί ηγέτες κατείχαν προηγουμένως ανώτερες θέσεις σε πολιτικά κόμματα (Κουζής 2007: 335).

Όσον αφορά πιο συγκεκριμένα τους δεσμούς μεταξύ των συνομοσπονδιών και των πολιτικών κομμάτων, η πολιτική ηγεμονία στην ΓΣΕΕ παρέμεινε σταθερή τα τελευταία χρόνια, με την κεντροαριστερή/σοσιαλδημοκρατική παράταξη του ΠΑΣΟΚ (ΠΑΣΚΕ) να ακολουθείται από τη ΔΑΚΕ (Νέα Δημοκρατία) και να κατέχει την πλειοψηφία των θέσεων στο Διοικητικό Συμβούλιο (Μπιθυμήτρης και Κωτσονόπουλος 2018: 115). Όσο για το ΚΚΕ, από το 1999 δημιούργησε το δικό του μετωπικό συνδικαλιστικό συντονισμό, το ΠΑΜΕ, για να εκφράσει τα συμφέροντα της εργατικής τάξης με πιο αγωνιστικό τρόπο (βλ. ενότητα 1.1.). Από τη δεκαετία του 1990, ένα κρίσιμο χαρακτηριστικό των επίσημων συνδικάτων είναι η παρουσία «πελατειακών πρακτικών», εκφραζόμενων μέσω των προνομιούχων συνδέσεων των ανώτερων συνδικαλιστικών ηγεσιών με υψηλόβαθμα στελέχη των πολιτικών κομμάτων. Ο Βογιατζόγλου σημειώνει: *«Και οι τρεις πρώην πρόεδροι της ΓΣΕΕ από το 1990 και μετά έγιναν βουλευτές, υπουργοί ή υψηλόβαθμα μέλη της κεντρικής επιτροπής του ΠΑΣΟΚ και των κυβερνήσεων μετά τη λήξη της θητείας τους. Πολλοί άλλοι υψηλόβαθμοι συνδικαλιστές, συνδεδεμένοι με τη δεξιά Νέα Δημοκρατία, το ΚΚΕ ή τον Συνασπισμό (μετέπειτα ΣΥΡΙΖΑ), ακολούθησαν παρόμοια πορεία. Αναμφισβήτητα,*

οι προνομιούχες προσωπικές σχέσεις των συνδικαλιστών και των στελεχών των κομμάτων οδήγησαν σε αυξημένη επιρροή των ελληνικών συνδικάτων στην κεντρική πολιτική σκηνή.» (2018a:125)

Από τα μέσα της δεκαετίας του 1990, στο ελληνικό συνδικαλιστικό κίνημα παρατηρείται ένα νέο φαινόμενο, η εμφάνιση του συνδικαλισμού βάσης σε διάφορους κλάδους, όπως στις τηλεπικοινωνίες, στην εστίαση, στα ιδιωτικά σχολεία, στις εταιρείες ταχυμεταφορών και στους εκδοτικούς οίκους (Vogiatzoglou and Kretsos 2015: 227). Στο επίκεντρο της φιλοσοφίας τους, τα συνδικάτα βάσης προσπαθούν να αντιμετωπίσουν το ζήτημα του νεοφιλελεύθερου μετασχηματισμού της εργασίας και να οργανώσουν το νέο κοινωνικό υποκείμενο, τους επισφαλείς και ευέλικτους εργαζόμενους, οι οποίοι δεν εκπροσωπούνται επαρκώς στα παραδοσιακά συνδικάτα (Vogiatzoglou 2018b). Μια πρώτη ανεξάρτητη συντονιστική ομάδα των πρωτοβάθμιων σωματείων συγκροτήθηκε το 2009, ύστερα από την επίθεση στην μετανάστρια εργάτρια Κωνσταντίνα Κούνεβα («Συντονισμός Πρωτοβάθμιων Σωματείων»).

Τα πρωτοβάθμια/συνδικάτα βάσης συνήθως έχουν πιο μαχητικό προφίλ, δεδομένου ότι είναι κριτικά απέναντι στη συντηρητική και κατευναστική στάση της ΓΣΕΕ, ιδίως όσον αφορά τις κυβερνητικές πολιτικές των μνημονίων. Ο πολιτικός πλουραλισμός υπάρχει εντός τους, όπως και στα κύρια συνδικάτα, και πολλά από τα μέλη τους συνδέονται με το αναρχικό κίνημα και με αντικαπιταλιστικές πολιτικές οργανώσεις, κυρίως από την εξωκοινοβουλευτική Αριστερά. Ο ΣΥΝ (μετέπειτα ΣΥΡΙΖΑ) είχε επίσης κάποια επιρροή στα συνδικάτα βάσης στις αρχές της δεκαετίας του 2000, οργανώνοντας πρωτοβουλίες όπως το Δίκτυο Συνδικαλιστών ΣΥΡΙΖΑ και την Αυτόνομη Πρωτοβουλία, αλλά οι προτεραιότητες των νέων στελεχών του κόμματος στράφηκαν κυρίως στην υποστήριξη των νέων κοινωνικών κινημάτων, όπως ήταν οι αγώνες για το περιβάλλον και κατά του πολέμου, παρά στον συνδικαλισμό (Tsakatika and Eleftheriou 2013). Η σχέση των συνδικάτων βάσης με το συνδικαλιστικό μέτωπο του ΚΚΕ (ΠΑΜΕ) είναι επίσης αμφιλεγόμενη, καθώς αυτά δεν ακολουθούν αυστηρά την λενινιστική παράδοση του Μπολσεβικικού μοντέλου που υποστηρίζει το ΚΚΕ (όσον αφορά τις οργανωτικές και πολιτικές σχέσεις Κόμματος-συνδικαλιστικού κινήματος). Το πλήρες εύρος των διεκδικήσεων και των δράσεων των συνδικάτων βάσης, καθώς και η συνολική συμβολή τους στην αναζωογόνηση του συνδικαλιστικού κινήματος στην μετα-πανδημική εποχή, δεν

μπορούν ακόμα να εκτιμηθούν πλήρως, δεδομένου ότι οι δυνάμεις τους παραμένουν αρκετά κατακερματισμένες. Στην Αθήνα και στη Θεσσαλονίκη, διαφοροποιούνται από τις δυνάμεις της ΓΣΕΕ/ΑΔΕΔΥ και του ΠΑΜΕ όταν προκηρύσσεται απεργιακή δράση, οργανώνοντας ξεχωριστές διαδηλώσεις.

2.3. Οι προκλήσεις που αντιμετωπίζει ο ελληνικός συνδικαλισμός τα τελευταία χρόνια

Όπως ήδη συζητήθηκε στο Κεφάλαιο 1, το ελληνικό συνδικαλιστικό κίνημα διακρίνεται από μεγάλη υποχώρηση τα τελευταία χρόνια, τόσο με όρους μείωσης της συνδικαλιστικής πυκνότητας και της συνδικαλιστικής ιδιότητας όσο και με όρους κάλυψης των εργαζόμενων από συλλογικές διαπραγματεύσεις. Μεταξύ των κυριότερων κοινωνικών, θεσμικών και πολιτικών παραγόντων που συμβάλλουν στην απώλεια της ισχύος των συνδικάτων σε ό,τι αφορά την διαδικασία των συλλογικών διαπραγματεύσεων, είναι: η ευελικτικοποίηση των εργασιακών σχέσεων από τη δεκαετία του 1990 (Vogiatzoglou 2018α), οι μαζικές απολύσεις, η άνοδος της άτυπης/αδήλωτης εργασίας και η άνοδος της ανεργίας -ιδίως μετά την περίοδο των Μνημονίων- (Κουζής 2016), το δυσμενές νομικό πλαίσιο που υπονομεύει τις συλλογικές διαπραγματεύσεις σε κλαδικό επίπεδο και απορρυθμίζει τις συλλογικές συμβάσεις (Koukiadaki & Kokkinou 2016), αλλά και τη συλλογική δράση των συνδικάτων, καθώς και η παγκοσμιοποίηση της οικονομίας που επιτρέπει στις εταιρείες να μεταφέρουν τμήματα της παραγωγής εκτός της χώρας, αναζητώντας χαμηλότερο εργασιακό κόστος. Επιπλέον, η οικονομική αυτονομία των συνδικάτων είναι περιορισμένη, καθώς τα περισσότερα από αυτά βασίζονταν στο κράτος για χρηματοδότηση μέσω της Εργατικής Εστίας -μέχρι την αναστολή της από τα Μνημόνια το 2012- ή σε κοινοτικά ευρωπαϊκά κονδύλια. Η πρακτική της οικονομικής συνδρομής δεν είναι επίσης πολύ καλά εδραιωμένη, ιδίως στον ιδιωτικό τομέα (Μπιθυμήτρης και Κωτσονόπουλος 2018, Κουζής 2007).

Όπως επισημαίνει ο Κατσορίδας (2021), ένας άλλος σημαντικός παράγοντας είναι η απώλεια νομιμοποιητικής ισχύος για τις κύριες συνδικαλιστικές Συνομοσπονδίες στη δημόσια σφαίρα: οι εργαζόμενοι δεν τους εμπιστεύονται, από τη μία λόγω της αντι-συνδικαλιστικής στάσης των εργοδοτών και της αυξανόμενης εργασιακής ανασφάλειας που περιορίζει τις συλλογικές τους δράσεις, αλλά και λόγω φαινομένων γραφειοκρατικοποίησης, έντονης παραταξιοποίησης και πελατειακών πρακτικών από την άλλη, που έχουν αποδυναμώσει την εσωτερική δημοκρατία, την αυτονομία και τη

ριζοσπαστική δυναμική των συνδικάτων από τη δεκαετία του 1990. Ο Βογιατζόγλου (2018α: 125) σημειώνει: «Οι μελετητές αναγνωρίζουν ότι ένα από τα κύρια δομικά προβλήματα του ελληνικού συνδικαλιστικού συστήματος είναι ο λεγόμενος 'κυβερνητικός συνδικαλισμός', στον οποίο τα ανώτερα επίπεδα της συνδικαλιστικής ιεραρχίας εμπλέκονται ενεργά σε προσπάθειες να κατευνάσουν τη βάση της συνδικαλιστικής κινητοποίησης προκειμένου να διατηρήσουν τις προνομιακές σχέσεις τους με τους πολιτικούς τους συνεργάτες και να προωθήσουν τις πολιτικές προτεραιότητες των τελευταίων».

Επιπλέον, σύμφωνα με τους Μπιθυμήτη και Κωτσονόπουλο (2018), οι Συνομοσπονδίες και η ηγεσία τους δεν ανταποκρίθηκαν επαρκώς στους δυσμενείς μετασχηματισμούς των εργασιακών σχέσεων στην Ελλάδα μετά τα μνημόνια· αντιθέτως, υπό μια μάλλον συντηρητική πολιτική ηγεμονία, περιορίστηκαν σε ένα θεσμοθετημένο πλαίσιο δράσης, ακολούθησαν μια συναινετική/κατευναστική στρατηγική προς την κυβέρνηση και το κεφάλαιο και έχασαν την ικανότητα τους να ανυψώνουν τους εργατικούς αγώνες: δύο σημαντικά παραδείγματα είναι η απουσία της ΓΣΕΕ και της κλαδικής Ομοσπονδίας στα μεγάλα απεργιακά γεγονότα στη Χαλυβουργία (2011-2012) και το ανοιχτό κάλεσμά τους για την ψήφο «ναι» στο δημοψήφισμα του Ιουλίου 2015, το οποίο θα καθόριζε τη συμμόρφωση της Ελλάδας με το Εθνικό Πρόγραμμα Προσαρμογής που επέβαλε η Τρόικα (Μπιθυμήτη & Κωτσονόπουλος 2018:116). Τέλος, τα ελληνικά συνδικάτα φαίνεται να στερούνται διεθνούς προοπτικής και ενός διευρυμένου δικτύου συμμαχιών με διεθνείς συνδικαλιστικές οργανώσεις.

Ακόμη και αν τα συνδικάτα βάσης που λειτουργούν πέρα από τις δομές του κύριου συνδικαλισμού, φαίνεται να εμπλέκονται με πιο καινοτόμο και μαχητικό τρόπο σε εργατικούς αγώνες, αντιμετωπίζουν ισάξιες προκλήσεις που σχετίζονται με την περιθωριακή θεσμική τους ενσωμάτωση, η οποία μεταφράζεται σε περιορισμένη διαπραγματευτική δύναμη. Ανάλογη πρόκληση είναι και η περιορισμένη ικανότητά τους για παρεμβάσεις σε επίπεδο κλάδου με εθνική εμβέλεια, καθώς είναι κατακερματισμένα σε διάφορους χώρους εργασίας και λειτουργούν κυρίως εντός αυτών (Kretsos and Vogiatzoglou 2015: 232). Όσον αφορά τις υπόλοιπες πειραματικές άτυπες πρωτοβουλίες που έχουν οργανωθεί από συλλογικότητες κοινωνικών κινημάτων και συνδικάτα βάσης (Σωματεία εργαζομένων, συνεταιρισμοί, κ.ά.), η έλλειψη επίσημης νομικής αναγνώρισης δημιουργεί σημαντικά προβλήματα για τη μακροχρόνια επιβίωσή τους, οδηγώντας δυνητικά

στην περιθωριοποίησή τους στα όρια του παραγωγικού συστήματος (Kretsos and Vogiatzoglou 2015: 232).

Παρά το αρνητικό και προκλητικό τοπίο για το ελληνικό συνδικαλιστικό κίνημα, μια αναζωογόνηση των συνδικαλιστικών διαδικασιών και των εργατικών αγώνων έχει αρχίσει να διαφαίνεται κατά τα τελευταία δύο χρόνια, αναδεικνύοντας πιο μαχητικά χαρακτηριστικά και ανανεωτικές τάσεις. Παραδείγματα αυτών των συνδικαλιστικών πρακτικών θα αναπτυχθούν περαιτέρω στην τελευταία ενότητα της μελέτης.

3. Στρατηγικές των Συνδικάτων

3.1 Οργανωτικές στρατηγικές για στην προσέλκυση μελών

Καθ' όλη τη διάρκεια της ιστορίας του ελληνικού συνδικαλιστικού κινήματος, οι ιδεολογικές και πολιτικές πεποιθήσεις των εργαζομένων ήταν καθοριστικές για την ένταξή τους σε συνδικάτα. Οι εργαζόμενοι που ήταν μέλη πολιτικών κομμάτων, ιδίως αυτών που σχετίζονταν με την Αριστερά, ενθαρρύνονταν να συμμετάσχουν στα συνδικάτα. Επιπλέον, βιομηχανικές δράσεις όπως απεργίες και μαζικές διαδηλώσεις με οικονομικά-πολιτικά αιτήματα, ήταν σημαντικό μέρος της συνδικαλιστικής στρατηγικής για την προσέλκυση μελών· στα μέσα της δεκαετίας του 1970, η ανάπτυξη της ελληνικής βιομηχανίας και η μεγάλη αύξηση της εργατικής τάξης στον δευτερογενή τομέα, οδήγησαν σε μαζικές απεργίες από πλευράς των βιομηχανικών εργατών ενάντια στην εντατικοποίηση των εργασιακών συνθηκών, γεγονός που πυροδότησε τη δημιουργία πολλών συνδικάτων σε μεγάλες βιομηχανίες. Ωστόσο, τα επόμενα χρόνια, η συρρίκνωση του βιομηχανικού τομέα και η ανάπτυξη του δημόσιου και ημι-δημόσιου τομέα, επηρέασαν τα χαρακτηριστικά του συνδικαλιστικού κινήματος σε ό,τι αφορά την πυκνότητα ανά τομέα (Μπιθυμήτρης και Κωτσονόπουλος 2018:108). Ως αποτέλεσμα αυτής της συνθήκης, από τη δεκαετία του 1980 μέχρι σήμερα, υπάρχει μεγάλη ασυμμετρία στην συνδικαλιστική συμμετοχή μεταξύ του δημόσιου και του ιδιωτικού τομέα, όπως συζητήθηκε ήδη στην ενότητα 1.2. Αυτό το γεγονός συνδέεται τόσο με την ισχυρή ευθυγράμμιση των συνδικάτων του δημόσιου τομέα με την κυβέρνηση του ΠΑΣΟΚ κατά τη δεκαετία του 1980, όσο και με τις διαχρονικά ευνοϊκότερες συνθήκες απασχόλησης στον δημόσιο τομέα από ό,τι στον ιδιωτικό. Η συνδικαλιστική οργάνωση στον ιδιωτικό τομέα και δη στις υπηρεσίες, παραμένει ιδιαίτερα χαμηλή (Vogiatzoglou 2018α).

Τα τελευταία χρόνια, το δομικό πρόβλημα της μεγάλης μείωσης της συνδικαλιστικής συμμετοχής συνδέεται με την μείωση των συλλογικών εργατικών δράσεων και απεργιών, ιδιαίτερα μετά το 2013, και συνοδεύει παράλληλα την έλλειψη εκπροσώπησης των γυναικών, των νέων, των (αδήλωτων) μεταναστών εργαζομένων και των εργαζομένων σε προσωρινές, μερικές/επισφαλείς μορφές εργασίας, στις κύριες συνομοσπονδίες και τα συνδικάτα τους (Vogiatzoglou 2018, Zisimopoulos et. al 2017). Ειδικά η ΓΣΕΕ δεν έχει ξεκινήσει καμία καμπάνια για προσέλκυση μελών τα τελευταία χρόνια (Kretsos 2011 όπως παρατίθεται στο Vogiatzoglou 2018α:125).

Από την άλλη πλευρά, τα συνδικάτα βάσης υιοθετούν ένα μεγαλύτερο εύρος δράσεων, σε μια πιο αγωνιστική και αμεσοδημοκρατική/οριζόντια κατεύθυνση, προκειμένου να κινητοποιήσουν τους εργαζόμενους (Vogiatzoglou 2018b). Σε επίπεδο κοινωνικής κινητοποίησης, τα πρωτοβάθμια σωματεία και τα σωματεία βάσης συνήθως επιζητούν υποστήριξη από δίκτυα συμμαχιών και συχνά δημιουργούν συμμαχίες στο δρόμο με οργανώσεις κοινωνικών κινημάτων, φοιτητικές οργανώσεις ή ανεπίσημες συλλογικότητες εργαζομένων/ανέργων, με αντιπολεμικά, αντιλαϊκιστικά, αντιρατσιστικά και φεμινιστικά χαρακτηριστικά. Τα περισσότερα από αυτά έχουν ενεργή ψηφιακή παρουσία στα μέσα κοινωνικής δικτύωσης, χρησιμοποιούν μεθόδους ενημέρωσης όπως διανομή υλικών στον εργασιακό χώρο, και συχνά οργανώνουν καμπάνιες και κοινωνικές εκδηλώσεις για χρηματοδοτικούς σκοπούς.

3.2 Στρατηγικές των συνδικάτων στις συλλογικές διαπραγματεύσεις

Ιστορικά, βιομηχανικές δράσεις, όπως απεργίες, διαδηλώσεις και στάσεις εργασίας, είχαν σημαντικό ρόλο στους αγώνες των εργαζομένων για συλλογικές διαπραγματεύσεις. Όπως συζητήθηκε προηγουμένως, το πεδίο δράσης για τα συνδικάτα ήταν περιορισμένο κατά τη διάρκεια των Μνημονίων και το πρόσφατο νομοθετικό πλαίσιο της δεξιάς κυβέρνησης της Νέας Δημοκρατίας θέτει σημαντικές προκλήσεις για τις κλαδικές διαπραγματεύσεις. Επιπλέον, η ύπαρξη πολλών συνδικάτων και ομοσπονδιών στον ίδιο κλάδο, συμπεριλαμβανομένων των συνδικάτων βάσης, με διαφορετική πολιτική κατεύθυνση και ατζέντα, συχνά καθιστά δύσκολη την ενοποίηση των δυνάμεων για την οργάνωση διακλαδικών κινητοποιήσεων που αφορούν τις διαπραγματεύσεις για ΣΣΕ.

Τα συνδικάτα βάσης και τα πρωτοβάθμια συνδικάτα συνήθως βασίζονται σε ευρύτερες κοινωνικές κινητοποιήσεις, παρατεταμένες απεργιακές δράσεις, δίκτυα πολιτικής υποστήριξης και συμμετοχή σε μαζικές διαδηλώσεις, προκειμένου να αποκτήσουν ορατότητα και να εκφράσουν τις διεκδικήσεις τους για κλαδικές, επιχειρησιακές ή ομοιοεπαγγελματικές ΣΣΕ. Η επιτυχημένη συμβολή τους στην αναζωογόνηση του συνδικαλιστικού κινήματος δε μπορεί ακόμα να εκτιμηθεί πλήρως, αλλά πρόσφατοι αγώνες, όπως η περίπτωση των διανομέων το 2021, δείχνουν έναν ελπιδοφόρο μελλοντικό δρόμο. Αντιστοίχως, τα συνδικάτα που πρόσκεινται στο μέτωπο του ΠΑΜΕ καταφεύγουν στην οργανωτική ικανότητα του κόμματος για να κινητοποιήσουν δυνάμεις και να ασκήσουν πίεση, συνήθως συμμαχώντας με άλλα συνδικάτα και ομοσπονδίες που συμμετέχουν στο μέτωπο.

Τα κύρια συνδικάτα και οι συνομοσπονδίες που συνδέονται με τη ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ υιοθετούν το μοντέλο της «κοινωνικής εταιρικής σχέσης» και συνήθως βασίζονται σε διαπραγματεύσεις με τις εργοδοτικές οργανώσεις από την «κορυφή», ενώ αδυνατούν να ανανεώσουν με επιτυχία το ρεπερτόριό τους υπό τις νέες συνθήκες, όπως έχει σημειωθεί σε μελέτες (Vogiatzoglou 2018α, Bithymitris 2021, Μπιθυμήτρης και Κωτσονόπουλος 2018). Συνήθως καταφεύγουν στην 24ωρη γενική απεργία, η οποία μπορεί να κηρυχθεί με απόφαση της ηγεσίας της ΓΣΕΕ· ωστόσο, ακόμη και αν η 24ωρη απεργία είναι ένα ευρέως χρησιμοποιούμενο εργαλείο για τις επίσημες συνδικαλιστικές δυνάμεις μέχρι και σήμερα, η περιορισμένη αποτελεσματικότητά της όσον αφορά το βαθμό συμμετοχής καθώς και η προβλεψιμότητά που την χαρακτηρίζει, την καθιστούν περισσότερο μια μορφή συλλογικής δράσης συμβολικού χαρακτήρα παρά ένα αποτελεσματικό μέσο πίεσης για τις συλλογικές διαπραγματεύσεις (Vogiatzoglou 2018β:5).

4. Συνδικάτα, κοινωνία των πολιτών και κοινωνικά κινήματα

4.1 Σχέσεις μεταξύ συνδικάτων, οργανώσεων της κοινωνίας των πολιτών και κοινωνικών κινήματων: δεσμοί και αντιφάσεις μέσα στα χρόνια

Μέχρι τις αρχές της δεκαετίας του 1970, τα συνδικάτα στην Ελλάδα καλούνταν να αντιμετωπίσουν τις επαναλαμβανόμενες κρατικές παρεμβάσεις και τα πειθαρχικά μέτρα που επιβάλλονταν από τις αντικομμουνιστικές, μετεμφυλιακές κυβερνήσεις. Ως αποτέλεσμα, αντιμετώπιζαν δυσκολίες στη διαμόρφωση συμμαχιών με ευρύτερα κοινωνικά κινήματα.

Ωστόσο, κατά τα τελευταία χρόνια της Στρατιωτικής Χούντας (1967-1974), το εργατικό κίνημα αναζωογονήθηκε· οργανώθηκαν απεργίες σε πολλούς τομείς από διάφορα συνδικάτα και Ομοσπονδίες, αρχικά με οικονομικά αιτήματα (αυξήσεις μισθών, κ.λπ.), αλλά με την πάροδο των χρόνων, ενεπλάκησαν σε πολιτικούς αγώνες, απαιτώντας την κατάργηση του καθεστώτος της Χούντας.⁸ Υπό την επίδραση των μαζικών εργατικών αγώνων που ξεκίνησαν από τα συνδικάτα, αλλά και υπό την επίδραση των νεολαιίστικων κινημάτων της δεκαετίας του 1960 και των γεγονότων του '68 στη Γαλλία, το φοιτητικό κίνημα βγήκε στο προσκήνιο διεκδικώντας κοινωνικό εκδημοκρατισμό, φτάνοντας στην Εξέγερση του Πολυτεχνείου τον Νοέμβριο 1973 κατά της Χούντας. Μέχρι και σήμερα, η ημερομηνία της Εξέγερσης (17/11) έχει σημαντική συμβολική σημασία για το εργατικό κίνημα στην Ελλάδα, καθώς σηματοδοτεί την προστασία του πανεπιστημιακού ασύλου από τις αστυνομικές δυνάμεις και το κράτος. Σε κάθε επέτειο, σε κάθε μεγάλη πόλη, διοργανώνονται μαζικές κινητοποιήσεις, συμπεριλαμβανομένων διαδηλώσεων, καταλήψεων πανεπιστημίων από φοιτητικούς συλλόγους και απεργιών, με την υποστήριξη συνδικάτων, Ομοσπονδιών και Συνομοσπονδιών, καθώς και συνδικάτων βάσης και συλλογικοτήτων από τη ριζοσπαστική αριστερά. Το πανεπιστήμιο θεωρείται ιερός χώρος πολιτικών ελευθεριών με εξέχουσα πολιτική σημασία για την ιστορία της μεταχουντικής Ελλάδας και έχει επιλεγεί ως τόπος διαμαρτυρίας σε πολλές περιπτώσεις, όπως στην απεργία πείνας 300 μεταναστών το 2011 που απαιτούσαν ανανέωση των χαρτιών τους και νομιμοποίηση (Ροζάκου 2018: 190-191).

Στην αρχή της φάσης εκδημοκρατισμού στα τέλη της δεκαετίας του 1970-αρχές δεκαετίας του 1980, τα συνδικάτα διατήρησαν μια ταξικά προσανατολισμένη ταυτότητα, όπως αναδεικνύεται από τον μεγάλο αριθμό απεργιών, όπου το εργατικό κίνημα της εποχής στις μεγάλες βιομηχανίες είχε πρωταγωνιστικό ρόλο (Μπιθυμήτρης και Κωτσονόπουλος 2018). Κατά τη διάρκεια της δεκαετίας του 1980 μέχρι και τη δεκαετία του 1990, καθώς οι διαδικασίες εκδημοκρατισμού προχωρούσαν και ο συνδικαλισμός στον δημόσιο τομέα ενισχύθηκε, τα συνδικάτα άρχισαν να εξαρτώνται περισσότερο οικονομικά από την κρατική χρηματοδότηση. Ωστόσο, ο εκδημοκρατισμός τα έκανε πιο ορατά στην κοινωνία· τότε άρχισαν να διαμορφώνονται συνδέσεις και συμμαχίες μεταξύ διαφορετικών κοινωνικών και

⁸ Βλ. Η επιτροπή της εξέγερσης του Πολυτεχνείου στο εργατικό κίνημα. Πηγή:
<https://www.rizospastis.gr/story.do?id=7693844>

επαγγελματικών ομάδων, όπως με τους αυτοαπασχολούμενους και τους αγρότες (Μπιθυμήτρης και Κωτσονόπουλος 2018: 112). Μετά τη δεκαετία του 1990, η θεσμική ισχύς που απέκτησαν τα συνδικάτα μέσω του νέου ρυθμιστικού πλαισίου, οδήγησε σε μια έντονη διασύνδεση μεταξύ των ηγετών των πρώτης τάξης συνδικάτων και των κεντρικών αστικών πολιτικών κομμάτων ως βασική στρατηγική για τις συλλογικές διαπραγματεύσεις, εις βάρος πιο συμπεριληπτικών στρατηγικών για την κινητοποίηση του αυξανόμενου επισφαλούς εργατικού δυναμικού, όπως μεταναστών και νέων εργαζόμενων (Kretsos and Vogiatzoglou 2015: 224).

Συνεπώς, η δεκαετία του 2000 χαρακτηρίστηκε από σημαντικές αλλαγές στο συνδικαλιστικό τοπίο, με την εμφάνιση νέων συλλογικών δρώντων (συνδικάτα βάσης και συλλογικότητες), οι οποίοι είχαν ως στόχο να γεφυρώσουν το κενό στην εκπροσώπηση των εργαζομένων που είχε δημιουργηθεί από την γραφειοκρατική αδράνεια του επίσημων συνδικαλιστικών δυνάμεων. Οι επίσημες συνδικαλιστικές συνομοσπονδίες διατηρούσαν αδύναμους δεσμούς με άλλους κοινωνικούς δρώντες και κοινωνικά κινήματα, όπως αναφέρθηκε νωρίτερα. Οι ταραχές του Δεκεμβρίου 2008 στην Αθήνα, μετά τη δολοφονία του εφήβου Αλέξανδρου Γρηγορόπουλου, ήταν μία από τις πρώτες μεγάλες κοινωνικές κινητοποιήσεις στις αρχές του 2000 που δεν ξεκίνησαν άμεσα από τα συνδικάτα.⁹ Κατά τη διάρκεια των μαζικών διαδηλώσεων που οργανώθηκαν σε μεγάλες ελληνικές πόλεις, τα κεντρικά γραφεία της ΓΣΕΕ καταλήφθηκαν από διαδηλωτές, ως συμβολική δράση κριτικής κατά της γραφειοκρατικοποίησης του συνδικαλιστικού κινήματος και της αδυναμίας των επίσημων συνδικάτων να εκπροσωπήσουν τους επισφαλείς εργαζόμενους. Οι ταραχές του 2008 πυροδότησαν έντονες διαδικασίες οργάνωσης μεταξύ των επισφαλών εργαζομένων. Διάφορα συνδικάτα και συλλογικότητες, που δρούσαν σε επίπεδο επιχείρησης ή κλάδου/επαγγέλματος, με ορισμένα εκ των οποίων να είναι ενεργά ήδη από τις αρχές της δεκαετίας του 2000, άρχισαν να συντονίζονται σε μεγαλύτερη κλίμακα. Αυτά τα συνδικάτα βάσης ήταν πολιτικά αντίθετα (αν και σε διαφορετικό βαθμό το καθένα) με τη γραμμή των Συνομοσπονδιών και προσπάθησαν να οργανωθούν πέρα από αυτές: «πέρα» με την έννοια της αμφισβήτησης των στρατηγικών των Συνομοσπονδιών στους δρόμους και ταυτόχρονα

⁹ Όπως σημειώνει ο Βογιατζόγλου (2018α: 125): «Κατά τη διάρκεια αυτής της περιόδου [1993-2010], οι περισσότερες κινητοποιήσεις διοργανώνονταν από άλλες κοινωνικές ομάδες: μαθητές λυκείου και φοιτητές πανεπιστημίου (1998–1999 και 2006–2007), νέους (2008) και ακτιβιστές της εναλλακτικής παγκοσμιοποίησης (1999–2003).»

με τη συμμετοχή αντιπροσώπων τους στις δομές τους, προκειμένου να εξασφαλίσουν αντιπροσωπευτικότητα στο σύστημα συλλογικών διαπραγματεύσεων σε κάθε παραγωγικό κλάδο (Vogiatzoglou 2018b: 8).

Στα πρώτα χρόνια της περιόδου των Μνημονίων (2010-2013), ξεκίνησε ένας μεγάλος κύκλος κινητοποιήσεων κατά της λιτότητας. Τα συνδικάτα ήταν τα κύρια οχήματα πίσω από τις διαμαρτυρίες, καλώντας σε γενικές απεργίες στα μεγάλα αστικά κέντρα, απεργίες που συγκέντρωναν δεκάδες χιλιάδες διαδηλωτές, όπως στην πλατεία Συντάγματος στην Αθήνα (Κατσορίδας κ.α. 2018). Σε αυτό το πλαίσιο, το 2011, εμφανίστηκε το Κίνημα των Αγανακτισμένων για εκφράσει την λαϊκή δυσαρέσκεια για τα επιβληθέντα οικονομικά μέτρα, το οποίο οδήγησε στην κατάληψη δημόσιων χώρων, όπως της πλατείας Συντάγματος στην Αθήνα. Οι Αγανακτισμένοι, που εκπροσωπούνταν κυρίως από ανεπίσημες οργανώσεις και ομάδες πολιτών, είχαν έναν λαϊκιστικό προφίλ, χωρίς συγκεκριμένη πολιτική ή συνδικαλιστική ταύτιση (Theodossopoulos 2014).

Τα επίσημα συνδικάτα, παρά τη μεγάλη συμβολή τους στις απεργίες και τις συλλογικές δράσεις κατά της λιτότητας και τις αποδεδειγμένες ικανότητές τους στη δημιουργία ευρύτερων συμμαχιών το 2010-2012, παρέμειναν απομονωμένα ως ένα βαθμό τα επόμενα χρόνια. Παρόλα αυτά, υπήρξαν κάποιες αξιοσημείωτες εξαιρέσεις, όπως στην περίπτωση των οικολογικών κινημάτων σε περιφερειακές περιοχές, ιδίως στη Βόρεια Ελλάδα πριν το 2015. Οι δραστηριότητες εξόρυξης χρυσού στην περιοχή των Σκουριών Χαλκιδικής, που αποδείχθηκαν επιβλαβείς για την κατάσταση του νερού στην περιοχή, πολεμήθηκαν επίμονα για πολλά χρόνια από τοπικούς ακτιβιστές και οργανώσεις πολιτών που ενώθηκαν σε πολλές περιπτώσεις με φοιτητικούς συλλόγους και κοινωνικά κινήματα· τα επιχειρησιακά συνδικάτα των εργαζομένων στα μεταλλεία ήταν στην πρώτη γραμμή αυτού του αγώνα κατά των σχεδίων της εταιρείας¹⁰, υποστηριζόμενα από το Εργατικό Κέντρο Χαλκιδικής.

Κατά τη διάρκεια του κύκλου διαμαρτυρίας κατά της λιτότητας, τα συνδικάτα βάσης προσπάθησαν να θέσουν τη δική τους διακριτή ατζέντα δράσεων και να υιοθετήσουν ευρύτερες τακτικές οικοδόμησης συμμαχιών, μέσω συντονιστικών σωμάτων και ανοιχτών συνελεύσεων με τη συμμετοχή άλλων κοινωνικών οργανώσεων. Οι κινητοποιήσεις και τα

¹⁰ <https://www.athensvoice.gr/archive/35771/diamartyria-ton-somateion-metalleion-kassandra-gia/>

καλέσματα τους για απεργίες υποστηρίχθηκαν συχνά από αριστερά πολιτικά κόμματα, κοινωνικά κινήματα, καθώς και ΜΚΟ σε ορισμένες περιπτώσεις. Ορισμένα συνδικάτα βάσης, όπως το Σωματείο Σερβιτόρων Μαγειρών, οργάνωσαν επίσης δράσεις αλληλεγγύης (απεργιακές σούπες) για φτωχές και περιθωριοποιημένες κοινωνικές ομάδες (Vogiatzoglou 2018β: 8).

Επιπλέον, κατά τα ίδια χρόνια, ξεκίνησαν πολλές πρωτοβουλίες από συλλογικότητες κοινωνικών κινήματων, αριστερές πολιτικές οργανώσεις, συνδικάτα βάσης και άλλους κοινωνικούς δρώντες/συλλογικότητες εργαζομένων. Ορισμένες από αυτές τις πρωτοβουλίες που αξίζει να αναφερθούν είναι οι Εργατικές Λέσχες, οι κατειλημμένα εργοστάσια, οι δράσεις κοινωνικής αλληλεγγύης και οι συνεταιρισμοί. Για τον Vogiatzoglou (2018b), αυτές οι πρωτοβουλίες μπορούν να περιγραφούν ως τα «πειραματικά εργαστήρια» του ελληνικού εργατικού κινήματος. Όπως επισημαίνει (2018b: 10), *«το ενδιαφέρον χαρακτηριστικό των [πειραματικών εργαστηρίων] είναι ότι, αντί να συζητούν για το εάν η μία ή η άλλη συνδικαλιστική δράση είναι πιο κατάλληλη για την έκτακτη κατάσταση την οποία βιώνει η ελληνική κοινωνία, φαίνεται να επαναδιαπραγματεύονται συνολικά το περιεχόμενο του συνδικαλισμού – αμφισβητώντας, για παράδειγμα, προφανείς έννοιες όπως ο εργασιακός χώρος ή οι σχέσεις εξουσίας μέσα σε αυτόν, καθώς και προτείνοντας ριζικούς μετασχηματισμούς της μορφής και του περιεχομένου των εργατικών οργανώσεων»*.

Οι Εργατικές Λέσχες εμφανίστηκαν σε διάφορες γειτονίες της Αθήνας και άλλων πόλεων κατά τη διάρκεια του κύκλου διαμαρτυριών 2010-2015 με την πρωτοβουλία αριστερών και αντικαπιταλιστικών οργανώσεων, παίζοντας το ρόλο μιας συμπληρωματικής δομής στην οργάνωση των εργαζόμενων εκτός των ορίων του εργασιακού χώρου, σε επίπεδο γειτονιάς. Πολλές από αυτές είναι ενεργές μέχρι σήμερα και οργανώνουν κοινωνικές και πολιτικές δραστηριότητες/εκδηλώσεις που απευθύνονται σε άνεργους εργαζόμενους στη γειτονιά, μετανάστες και εργαζόμενους μικρών τοπικών επιχειρήσεων, οι οποίοι είναι δύσκολο, λόγω του κατακερματισμού τους, να προσεγγιστούν μέσω της οδού του επίσημου συνδικαλισμού. Όσον αφορά τα κατειλημμένα εργοστάσια, το πιο σημαντικό παράδειγμα είναι το εργοστάσιο της ΒΙΟ.ΜΕ. στη Θεσσαλονίκη. Η ΒΙΟ.ΜΕ. ήταν μια βιομηχανική μονάδα που παρασκεύαζε δομικά υλικά. Όταν η διοίκηση κήρυξε πτώχευση και σταμάτησε να πληρώνει τους μισθούς το 2012, οι εργαζόμενοι οργάνωσαν γενική συνέλευση και αποφάσισαν να καταλάβουν τον πλήρη έλεγχο και να αναλάβουν οι ίδιοι την παραγωγή, στη βάση μιας

οριζόντιας, άμεσο-δημοκρατικής συνεταιριστικής δομής. Ως σήμερα, η BIOME οργανώνει φεστιβάλ και πολιτικές εκδηλώσεις που υποστηρίζονται από διεθνείς εργατικούς συνεταιρισμούς, κοινωνικά κινήματα, φοιτητικές οργανώσεις και πρωτοβάθμια συνδικάτα. Τέλος, οι δράσεις κοινωνικής αλληλεγγύης και οι συνεταιρισμοί (παντοπωλεία, φαρμακεία, καταφύγια και καταλήψεις) εμφανίστηκαν ως απάντηση στην «ανθρωπιστική» επίπτωση της λιτότητας και της κατάρρευσης του κοινωνικού κράτους (Vogiatzoglou 2018b: 11).

Η τεράστια κοινωνική επίδραση της προσφυγικής «κρίσης» στην Μεσόγειο το 2015 προκάλεσε διάφορες αντιδράσεις από διαφορετικούς δρώντες, ΜΚΟ, συνδικάτα, συλλογικότητες και ανοιχτές πρωτοβουλίες αλληλεγγύης. Ιστορικά, τα επίσημα συνδικάτα διατηρούσαν αδύναμους δεσμούς με τους άτυπους μετανάστες εργαζόμενους στην Ελλάδα πλην μερικών εξαιρέσεων και συνεπώς, αντιμετώπισαν δυσκολίες στην οικόδοση σχέσεων με τις μεταναστευτικές και προσφυγικές ομάδες μετά το 2015. Παρόλα αυτά, από το 2015, πολλά κοινωνικά κινήματα, συνδικάτα βάσης και ανεπίσημες συλλογικότητες προσπάθησαν να προσεγγίσουν μετανάστες και πρόσφυγες σε κέντρα κράτησης και να παρέχουν υπηρεσίες αλληλεγγύης, όπως τρόφιμα και αγαθά πρώτης ανάγκης. Η Ροζάκου (2018:199) αναφέρεται στο πολυσχιδές κοινωνικό και πολιτικό υποκείμενο πίσω από αυτές τις πρωτοβουλίες ως «αλληλέγγυους», τονίζοντας έτσι την ισότιμη, αντι-ιεραρχική κοινωνικότητα που προσπαθούν να δημιουργήσουν με τους μετανάστες, σε αντίθεση με τα γραφειοκρατικά πλαίσια που επιβάλλονται από το κράτος και το λεξιλόγιο των ΜΚΟ που πλαισιώνει τους πρόσφυγες ως «πελάτες που λαμβάνουν υπηρεσίες».

Οι προαναφερθείσες πρωτοβουλίες αλληλεγγύης κορυφώθηκαν με τη δημιουργία του Συντονισμού για το Προσφυγικό-Μεταναστευτικό (ΣΥΠΡΟΜΕ) γύρω στο 2016-2017, με συμμετοχή πρωτοβάθμιων/συνδικάτων βάσης, φοιτητικών οργανώσεων, κοινωνικών κινήματων, που είχε ως στόχο αφενός την πολιτικοποίηση του αγώνα για τα δικαιώματα των μεταναστών/προσφύγων ενάντια στο καθεστώς διαχείρισης της μετανάστευσης που επιβάλλεται από το ελληνικό κράτος και την ΕΕ, τα κέντρα κράτησης και τις παράνομες επαναπροωθήσεις στα σύνορα, αφετέρου την δημιουργία δημιουργία ταξικών δεσμών αλληλεγγύης μεταξύ Ελλήνων και μεταναστών εργατών/προσφύγων.¹¹ Δημιουργήθηκε

¹¹ <http://sypro.me.blogspot.com/>

επίσης ένα συνδικάτο βάσης για την οργάνωση των αγώνων των εργαζομένων σε ΜΚΟ.¹² Εκτός από το ΣΥΠΡΟΜΕ, πολλές αναρχικές/αντιεξουσιαστικές καταλήψεις στο κέντρο της Αθήνας και της Θεσσαλονίκης λειτουργούσαν προηγουμένως ως άτυπες δομές φιλοξενίας για πρόσφυγες, πριν εκκενωθούν από τις αστυνομικές δυνάμεις τα τελευταία χρόνια.¹³ Τα επίσημα συνδικάτα (των Συνομοσπονδιών) απουσίαζαν, σε μεγάλο βαθμό, από αυτό το ευρύ φάσμα πρακτικών αλληλεγγύης και πολιτικών αγώνων για τα δικαιώματα των μεταναστών.¹⁴

Μια άλλη σημαντική περίπτωση σύγκλισης/συμμαχίας μεταξύ διαφορετικών κοινωνικών δρώντων και συνδικάτων ήταν οι Συντονισμοί Συλλογικοτήτων στην Αθήνα, τη Θεσσαλονίκη και το Βόλο. Οι Συντονισμοί Συλλογικοτήτων ήταν οριζόντια συντονιστικά σώματα πρωτοβάθμιων σωματείων (ειδικά στη δευτεροβάθμια εκπαίδευση), φοιτητικών συλλόγων, συλλογικοτήτων γειτονιάς και άλλων κοινωνικών κινημάτων, που προσπαθούσαν να οργανώσουν αγώνες αλληλεγγύης σε τοπικό επίπεδο, εστιάζοντας στον κοινωνικό αντίκτυπο των μέτρων λιτότητας (π.χ. οργάνωναν επανασυνδέσεις ηλεκτρικού ρεύματος και νερού, παρεμπόδιση πλειστηριασμών πρώτης κατοικίας, κ.λπ.). Ο ρόλος τους ήταν αρκετά σημαντικός στο να αναπτυχθεί το κίνημα κατά των πλειστηριασμών πρώτης κατοικίας από τις τράπεζες λόγω ιδιωτικών χρεών¹⁵, με πολλά από τα μέλη τους να αντιμετωπίζουν ακόμη και σήμερα νομικές διώξεις.¹⁶

Κομμουνιστικά σωματεία και συνδικάτα βάσης, αναρχικές συλλογικότητες, πολιτικές οργανώσεις και κοινωνικά κινήματα συμμετέχουν επίσης στις ετήσιες αντιφασιστικές

¹² <https://svemko.espivblogs.net/> “Είμαστε εργαζόμενοι, όχι εθελοντές!”. Το 2021 στη Θεσσαλονίκη, δημιουργήθηκε ένα ακόμα κλαδικό σωματείο ειδικά για τους εργαζόμενους σε ΜΚΟ στο προσφυγικό/μεταναστευτικό. Βλ.

<http://ergasianet.gr/2022/02/12/%CF%83%CF%89%CE%BC%CE%B5%CF%80%CF%81%CE%BF-%CE%BD%CE%B5%CE%BF%CF%83%CF%8D%CF%83%CF%84%CE%B1%CF%84%CE%BF-%CF%83%CF%89%CE%BC%CE%B1%CF%84%CE%B5%CE%AF%CE%BF-%CE%B5%CF%81%CE%B3%CE%B1%CE%B6%CE%BF%CE%BC/>

¹³ <https://www.kathimerini.gr/society/900250/ekkenothikan-i-vila-zografoy-kai-ktirio-stin-alkiviadoy-poy-telousan-gro-katalipsi-epta-syllipseis/>

¹⁴ Το 2017, η ΓΣΕΕ οργάνωσε μια δωρεά 500 θερμαντικών σωμάτων για πρόσφυγες σε κέντρα φιλοξενίας, χρηματοδοτούμενη από τα Ελληνικά Πετρέλαια (ΕΛΠΕ). Στο φυλλάδιο της καμπάνιας της, απουσιάζει οποιαδήποτε συγκεκριμένη αναφορά στις επίσημες πολιτικές γύρω από την προσφυγική κρίση και στην τοποθέτηση του ελληνικού εργατικού κινήματος απέναντι σε αυτές. <https://gsee.gr/deltia-typou/deltio-typou-emprakti-allilengyi-gia/>

¹⁵ Η προστασία της πρώτης κατοικίας αποτέλεσε μείζον πολιτικό ζήτημα το 2016 με τις αλλαγές που εισήχθησαν στον Νόμο Κατσέλη. Για μια εθνογραφική προσέγγιση σχετικά με τις μεταβαλλόμενες ηθικές στάσεις γύρω από το χρέος ιδιωτικής κατοικίας στο πλαίσιο της ελληνικής κρίσης, βλ. Κόφτη 2021.

¹⁶ <https://syntonsylogthes.blogspot.com/>

διαδηλώσεις κάθε Σεπτέμβριο κατά της δολοφονίας του ράπερ Παύλου Φύσσα το 2013 από μέλη της νεοναζιστικής οργάνωσης Χρυσή Αυγή. Ο αγώνας κατά της ανόδου της ακροδεξιάς στην ελληνική κοινωνία κατά την περίοδο της κρίσης και το αίτημα για την ποινικοποίηση του κόμματος της Χρυσής Αυγής¹⁷, το οποίο κατηγορήθηκε για επιθέσεις σε μετανάστες, μέλη συνδικάτων του ΚΚΕ και ακτιβιστές, σηματοδοτεί ένα σημαντικό σημείο συμμαχίας του ελληνικού εργατικού κινήματος με τις αναρχικές/αντιφασιστικές πολιτικές συλλογικότητες και το ευρύτερο κίνημα για κοινωνικά δημοκρατικά δικαιώματα. Η απειλή της ανόδου της ακροδεξιάς μεταξύ των πιο περιθωριοποιημένων μελών της εργατικής τάξης και του συνδικαλιστικού κινήματος ήταν έντονη κατά τα χρόνια της λιτότητας (Bithymitris & Spyridakis 2020). Η Χρυσή Αυγή έκανε πολλές προσπάθειες να διεισδύσει στο εργατικό κίνημα και να αυξήσει την απήχυσή της στους εργαζόμενους, ειδικά στην περίπτωση των εργαζομένων στη ναυπηγοεπισκευαστική ζώνη του Περάματος. Ο ρόλος του Συνδικάτου Μετάλλου Αττικής και της Ναυπηγοεπισκευαστικής Βιομηχανίας Ελλάδας ήταν ιδιαίτερα σημαντικός σε αυτή τη διαδικασία. Κατάφερε να νικήσει τις προσπάθειες της Χρυσής Αυγής να δημιουργήσει μια εθνικιστική, εργατική ένωση «μόνο για Έλληνες» στη ζώνη του Πειραιά, οικοδομώντας συμμαχίες με αντιφασιστικές συλλογικότητες και άλλα συνδικάτα (Bithymitris & Spyridakis 2020).

4.2. Σημαντικές εργατικές κινητοποιήσεις κατά τις τελευταίες τρεις δεκαετίες

Από τη δεκαετία του 1990 μέχρι τις αρχές του 2000, τα συνδικάτα απέκτησαν θεσμική ισχύ μέσω του πλαισίου που έθετε ο Νόμος 1876/1990 και εκμεταλλεύτηκαν τις θετικές συνθήκες για συλλογικές διαπραγματεύσεις. Ως εκ τούτου, οι δια-κλαδικές συλλογικές δράσεις μεγάλης διάρκειας ήταν σπάνιες κατά τα χρόνια αυτά, σε αντίθεση με τις δεκαετίες του 1970-1980 (Vogiatzoglou 2018a: 125). Υπήρχαν όμως ορισμένες αξιοσημείωτες εξαιρέσεις, όπως οι μεγάλες απεργίες που ξεκίνησαν η ΓΣΕΕ και τα συνδικάτα κατά της μεταρρύθμισης του συνταξιοδοτικού συστήματος που εισήγαγε η κυβέρνηση του ΠΑΣΟΚ το 2001, η οποία τελικά οδήγησε στην απόσυρση του νομοσχεδίου. Πολυήμερες απεργίες οργανώθηκαν επίσης σε άλλους κλάδους, όπως η απεργία των δασκάλων το 1998, οι απεργίες των τραπεζοϋπαλλήλων, των εργαζομένων στους δήμους και των πανεπιστημιακών καθηγητών (Vogiatzoglou 2018a: 125). Αξίζει επίσης να σημειωθεί ότι η

¹⁷ Με απόφαση του ελληνικού δικαστηρίου, οι ηγέτες της Χρυσής Αυγής αντιμετώπισαν κατηγορίες για διεύθυνση εγκληματικής οργάνωσης και καταδικάστηκαν σε ποινή φυλάκισης το 2020.

ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ οργάνωνε 24ωρες και 48ωρες γενικές απεργίες μέχρι το 2010, συνήθως στην ημερομηνία ψήφισης του κρατικού προϋπολογισμού (π.χ. απεργία το 2005, απεργία το 2008 κατά της συνταξιοδοτικής μεταρρύθμισης). Η 24ωρη/48ωρη γενική απεργία καθιερώθηκε ως μέσο πίεσης και αγώνα από τα συνδικάτα αυτήν την περίοδο· ακόμη κι αν αρχικά ήταν αποτελεσματική και εξασφάλιζε πολιτική δύναμη στα συνδικάτα, με τα χρόνια κατέληξε να είναι ένα προβλέψιμο εργαλείο συλλογικής δράσης (Vogiatzoglou 2018b). Οι συνομοσπονδίες δεν έκαναν ιδιαίτερες προσπάθειες να ανανεώσουν το οπλοστάσιό τους, προκειμένου να σταματήσουν την δομική πτωτική τάση στην συνδικαλιστική συμμετοχή και να οργανώσουν μαζικές κινητοποιήσεις με διάρκεια, ειδικά μετά το 2013.

Η έναρξη των Μνημονίων πυροδότησε ένα κύμα απεργιακής δραστηριότητας κατά της εφαρμογής των μέτρων λιτότητας. Ο κύκλος διαμαρτυρίας κατά της λιτότητας, που ξεκίνησε από τις απεργίες που κάλεσαν τα συνδικάτα, μπορεί να χωριστεί σε δύο υποκύκλους κινητοποιήσεων, από το 2010 έως το 2012 και από το 2013 έως το 2015. Ο πρώτος κύκλος κινητοποιήσεων από το 2010 έως το 2012 χαρακτηριζόταν από ένα ριζοσπαστικό ρεπερτόριο, όπως βίαιες διαδηλώσεις, καταλήψεις και περιφρούρηση εργοστασιακών μονάδων, ενώ η συμμετοχή στις απεργιακές εκδηλώσεις έφτασε σχεδόν το 56% (Κατσορίδας κ.α. 2018: 23). Αυτό το ποσοστό έπεσε τα επόμενα χρόνια, φτάνοντας το 37,8% το 2015. Κατά τον δεύτερο κύκλο κινητοποιήσεων από το 2013 έως το 2015, το ποσοστό των πολυήμερων κινητοποιήσεων σημείωσε σημαντική πτώση. Οι περισσότερες από τις διαμαρτυρίες κατά τα χρόνια αυτά αφορούσαν καθιστικές διαμαρτυρίες και ειρηνικές διαδηλώσεις, ενώ οι απεργίες που διαρκούσαν πάνω από 24 ώρες έπεσαν από το 30% το 2010-2012 στο 15% το 2013-2015 για τον δημόσιο τομέα και από το 40% στο 20% για τον ιδιωτικό τομέα, σύμφωνα με σχετική μελέτη του ΙΝΕ-ΓΣΕΕ (Κατσορίδας κ.α. 2018: 23-24). Αυτή η υποχώρηση των ριζοσπαστικών κινητοποιήσεων αποδίδεται εν μέρει στην προεκλογική έκκληση του ΣΥΡΙΖΑ προς τους εργαζόμενους και τα συνδικάτα· οι εργαζόμενοι εναπόθεσαν τις ελπίδες τους στη θεσμική δύναμη του ΣΥΡΙΖΑ, ο οποίος ήταν σε άνοδο, με την υπόσχεση ότι αν το κόμμα γινόταν κυβέρνηση, οι εργασιακές συνθήκες θα βελτιώνονταν (Παπανικολόπουλος 2018).

Όπως επισημαίνουν οι ερευνητές της ίδιας μελέτης του ΙΝΕ-ΓΣΕΕ, τα αιτήματα των απεργιών του 2010-2015 είχαν κυρίως αμυντικό χαρακτήρα κατά της απορρύθμισης των εργασιακών σχέσεων που προκάλεσαν οι πολιτικές των Μνημονίων (όπως αιτήματα κατά

των μαζικών απολύσεων/περικοπών μισθών και επιδομάτων, κατά των ιδιωτικοποιήσεων, αιτήματα σχετικά με την εφαρμογή των όρων των ΣΣΕ κ.λπ.) (Κατσορίδας κ.α. 2018: 23-24). Στο πλαίσιο αυτών των απεργιακών κύκλων, τα πρωτοβάθμια σωματεία και τα συνδικάτα βάσης ανακοίνωναν τα δικά τους απεργιακά καλέσματα ξεχωριστά από τη ΓΣΕΕ, μέσω του Συντονισμού Πρωτοβάθμιων Σωματείων, και κατάφεραν να συγκεντρώσουν μεγάλο αριθμό διαδηλωτών. Κατά τις διαδηλώσεις του 2010-2012, η ηγεσία της ΓΣΕΕ συχνά γίνονταν στόχος έντονης κριτικής από τα συνδικάτα βάσης (Vogiatzoglou 2018b: 6).

Παρά τη μαζική συμμετοχή των εργαζομένων, οι απεργίες και οι διαμαρτυρίες κατά της λιτότητας δεν κατάφεραν συνολικά να περιορίσουν επαρκώς τις επίσημες επιπτώσεις των μνημονιακών πολιτικών για τον κόσμο της εργασίας στην Ελλάδα, ούτε εξασφάλισαν πρόσθετη διαπραγματευτική δύναμη στις συνδικαλιστικές δυνάμεις (Vogiatzoglou 2018b), γεγονός που συνδέεται με τα επίμονα εσωτερικά προβλήματα και τις αντιφάσεις στις στρατηγικές εντός του συνδικαλιστικού κινήματος.

Από το 2015 έως το 2019, υπάρχει συνολική πτωτική τάση στις απεργιακές δράσεις που ξεκινούν τα συνδικάτα, σε σύγκριση με τις αρχές της δεκαετίας του 2010. Ωστόσο, το 2016 σημειώνεται μια νέα αύξηση της απεργιακής δραστηριότητας, αυτή τη φορά κατά της συνταξιοδοτικής μεταρρύθμισης που εισήγαγε ο Νόμος 4387/2016 υπό τον Υπουργό Εργασίας Γ. Κατρούγκαλο της κυβέρνησης ΣΥΡΙΖΑ-ΑΝΕΛ. Το 2017, τα αιτήματα των συνδικάτων έγιναν μέρος μιας πιο ριζοσπαστικής ατζέντας που έβαζε μπροστά τις αυξήσεις μισθών, την υποστήριξη των δημόσιων και κρατικών επιχειρήσεων και την πρόσληψη περισσότερου μόνιμου προσωπικού. Οι κύριοι οργανωτές των δράσεων αυτών ήταν τα συνδικάτα των νοσοκομειακών γιατρών, τα συνδικάτα στα Μέσα και τον Τύπο και τα συνδικάτα στον ευρύτερο δημόσιο τομέα (ΠΟΕ-ΟΤΑ) (Κατσορίδας κ.α. 2018: 25). Το 2018 και το 2019 σημειώθηκε ένας μέτριος αριθμός κινητοποιήσεων, μικρότερος από προηγούμενα χρόνια. Ωστόσο, σημαντικός ήταν ο αγώνας των συνδικάτων στη δευτεροβάθμια δημόσια εκπαίδευση κατά του νομοσχεδίου για την αξιολόγηση («προσοντολόγιο»), το οποίο, αναδιαρθρώνοντας ευέλικτα το σύστημα των απαιτούμενων εκπαιδευτικών προσόντων για την απασχόληση στη δημόσια εκπαίδευση, αυξάνει τον ανταγωνισμό μεταξύ των υποψηφίων για την «αναζήτηση» πτυχίων με όρους αγοράς. Οι συνδικαλιστικές οργανώσεις οργάνωσαν διαμαρτυρίες στο Υπουργείο Παιδείας και καταλήψεις, στις οποίες συχνά συμμετείχαν φοιτητικοί σύλλογοι.

Παρά την δομική πτώση και τις αντικειμενικές προκλήσεις που έφερε ο Covid-19 το 2020-2021, οι συνδικαλιστικές κινητοποιήσεις και οι αγώνες των εργαζομένων φαίνεται να βρίσκονται σε μια διαδικασία αναζωπύρωσης τα τελευταία δύο χρόνια. Δημιουργήθηκαν νέα συνδικάτα σε μια σειρά κλάδων που ήταν ιδιαίτερα επισφαλείς και η σύναψη ΣΣΕ από τα συνδικάτα (τουλάχιστον σε δύο περιπτώσεις) κατέστη δυνατή μετά από καμπάνιες διαμαρτυρίας και απεργίες. Οι μελετητές έχουν σημειώσει ότι οι πρακτικές «ριζοσπαστικού πολιτικού συνδικαλισμού» και «κινηματικού συνδικαλισμού» που υιοθετούνται από ορισμένα πρωτοβάθμια συνδικάτα τα τελευταία χρόνια (συμπεριλαμβανομένων των πρωτοβουλιών από κομμουνιστικά συνδικάτα και σωματεία βάσης κατά τα χρόνια της λιτότητας, όπως αναλύθηκε στην προηγούμενη ενότητα) φέρουν ελπίδες για την αναζωογόνηση των στρατηγικών του ελληνικού συνδικαλιστικού κινήματος και επιτυχείς συλλογικές διαπραγματεύσεις (Κατσορίδας κ.α. 2023). Αυτό το φαινόμενο αξίζει να διερευνηθεί περαιτέρω μέσω λεπτομερούς ανάλυσης συγκεκριμένων περιπτώσεων συνδικαλιστικής πρακτικής, καθώς μπορεί να αποκαλύψει τις νέες δυναμικές της συλλογικής δράσης και τις δυνατότητες που αναδύονται για την αντιστροφή της αρνητικής ισορροπίας δυνάμεων μεταξύ εργασίας και κεφαλαίου. Επιλεγμένες περιπτώσεις αυτών των πρακτικών, με βάση το κριτήριο συμμετοχής και ικανότητας επιτυχούς κινητοποίησης σε διάφορα επίπεδα, θα παρουσιαστούν στην επόμενη και τελευταία ενότητα.

Κατά τη διάρκεια της πανδημίας Covid-19, ήταν ιδιαίτερα δύσκολο για τα συνδικάτα να οργανώσουν συλλογικές δράσεις. Ωστόσο, συνδικάτα κομμουνιστικού προσανατολισμού και σωματεία βάσης, καθώς και οργανώσεις κοινωνικών κινήματων, είχαν κριτική στάση απέναντι στην μονομερή εφαρμογή κυβερνητικών πολιτικών όσον αφορά το lockdown και την κοινωνικο-οικονομική διαχείριση της πανδημίας. Στις ανακοινώσεις τους, έκαναν λόγο για την απειλή της ανεργίας, την αυξημένη κρατική επιτήρηση και -συνήθως βίαιη- αστυνομική παρέμβαση που περιόριζε έντονα τις συνδικαλιστικές και κοινωνικές ελευθερίες, καθώς και για την απουσία μέτρων προστασίας για τους εργαζόμενους σε πολλούς βιομηχανικούς τομείς. Τον Απρίλιο του 2020, οργανώθηκαν εθνικές εκστρατείες και διαδηλώσεις από τα συνδικάτα στον τομέα της υγείας και τα δημόσια νοσοκομεία, υποστηριζόμενα από συνδικάτα και ομοσπονδίες σε άλλους τομείς. Οι διαμαρτυρίες των υγειονομικών ήταν οι πρώτες περιπτώσεις δημόσιας διαμαρτυρίας που οργανώθηκαν κατά την περίοδο ενεργού lockdown. Οι διαδηλωτές ζητούσαν καλύτερες συνθήκες εργασίας και

προσλήψεις μόνιμου προσωπικού, μέτρα προστασίας και επαρκή ιατρικό εξοπλισμό για τα νοσοκομεία και αύξηση της κρατικής χρηματοδότησης για το σύστημα υγείας.¹⁸ Στη συνέχεια, οι κινητοποιήσεις πήραν τη μορφή ενός συνόλου διασκορπισμένων συλλογικών δράσεων, όπως συγκεντρώσεις, στάσεις εργασίας και καμπάνιες, υποστηριζόμενες από συνδικάτα άλλων βιομηχανιών, όπως στις τηλεπικοινωνίες και τα σούπερ μάρκετ, καθώς και από συνδικάτα βάσης και άτυπες εργατικές συλλογικότητες.

Όσον αφορά τους βιομηχανικούς και ναυτιλιακούς κλάδους, σημειώθηκε αύξηση των κινητοποιήσεων και απεργιών από το 2020 και μετά. Στις αρχές του 2020, οι εργαζόμενοι στη ΛΑΡΚΟ ξεκίνησαν έναν αγώνα με διάρκεια, ο οποίος χαρακτηριζόταν από διαδηλώσεις σε υπουργεία και μαζικές απεργίες, κατά του σχεδίου της κυβέρνησης να κλείσει την βιομηχανία. Τα κομμουνιστικά συνδικάτα στη Μεταλλευτική Βιομηχανία ήταν στην ηγεσία του αγώνα, με κύρια αιτήματα τη συνέχιση της κρατικής χρηματοδότησης για τη βιομηχανική μονάδα της ΛΑΡΚΟ και την προστασία όλων των εργαζομένων από απολύσεις και προσωρινή εργασία λόγω της επικείμενης ιδιωτικοποίησης. Το 2021, το θανατηφόρο ατύχημα ενός εργαζομένου εν ώρα εργασίας στη Ζώνη Φορτοεκφόρτωσης του λιμανιού του Πειραιά, που ανήκει στην COSCO, προκάλεσε μια σειρά από 48ωρες απεργίες από την ΕΝΕΔΕΠ, το συνδικάτο των εργαζομένων στη διακίνηση εμπορευματοκιβωτίων στο λιμάνι του Πειραιά. Η απεργιακή δραστηριότητα, αν και κηρύχθηκε παράνομη από την κυβέρνηση και καταπνίγηκε βίαια από τις αστυνομικές δυνάμεις, ήταν ιδιαίτερα μαχητική· πολλά συνδικάτα σε άλλους κλάδους στάθηκαν αλληλέγγυα με τους εργαζομένους της ΕΝΕΔΕΠ, που πίεσαν επιτυχώς την θυγατρική της COSCO να εφαρμόσει μέτρα ασφαλείας στον χώρο εργασίας, να κάνει όλες τις συμβάσεις των εργαζομένων μόνιμες και να υπογράψει συλλογική σύμβαση εργασίας με το συνδικάτο. Τέλος, τον Σεπτέμβριο του 2022, η διοίκηση του εργοστασίου «Μαλαματίνα» στη Θεσσαλονίκη ανακοίνωσε απολύσεις· το συνδικάτο του εργοστασίου απάντησε με διαδοχικές απεργίες¹⁹, για τις οποίες τόσο οι αστυνομικές δυνάμεις όσο και η διοίκηση έκαναν χρήση απεργοσπαστικών μηχανισμών

¹⁸ Ενημερωτικό κείμενο του ΠΑΜΕ για τις κινητοποιήσεις που έγιναν κατά την πρώτη περίοδο της πανδημίας. <https://pamehellas.gr/wp-content/uploads/2020/10/%CE%88%CE%BD%CF%84%CF%85%CF%80%CE%BF-%CE%A0%CE%B1%CE%BD%CE%B4%CE%B7%CE%BC%CE%AF%CE%B1%CF%82-%CE%A3%CE%B5%CF%80%CF%84%CE%AD%CE%BC%CE%B2%CF%81%CE%B7%CF%82.pdf>

¹⁹ Τα αιτήματα των απεργών στη Μαλαματίνα, βλ. <https://info-war.gr/malamatina-oi-theseis-ton-apergon-kai-t/>

(π.χ. δημιουργία ενός συνδικάτου φιλικού προς τα συμφέροντα της διοίκησης). Ωστόσο, οι απεργίες υποστηρίχθηκαν από πολλά συνδικάτα της Βόρειας Ελλάδας και οι εργαζόμενοι ξεκίνησαν επίσης έναν νομικό αγώνα κατά των τακτικών της διοίκησης, ο οποίος είναι εν εξελίξει.

Επιπλέον, μία από τις μεγάλες κοινωνικές κινητοποιήσεις που σημάδεψαν την πρώτη περίοδο του lockdown ήταν η πρωτοβουλία των καλλιτεχνών τον Απρίλιο/Μάιο 2020, με το όνομα "Support Art Workers", η οποία συγκέντρωσε 25.000 καλλιτέχνες από διάφορους κλάδους σε όλη την Ελλάδα, προκειμένου να αντιμετωπιστεί η αορατότητα των εργασιακών σχέσεων στα καλλιτεχνικά επαγγέλματα και η ανεπαρκής κρατική υποστήριξη για τους καλλιτέχνες εν μέσω πανδημίας.²⁰ Το "Support Art Workers" ξεκίνησε από τα συνδικάτα στους καλλιτεχνικούς κλάδους (ΣΕΗ – Σωματείο Ελλήνων Ηθοποιών, κ.α.), καθώς και από διάφορες κοινωνικές οργανώσεις και καλλιτεχνικές συλλογικότητες. Το κίνημα είχε ενεργή παρουσία στα μέσα κοινωνικής δικτύωσης, οργάνωσε ψηφιακές καμπάνιες υποστήριξης, συγκεντρώσεις, φεστιβάλ και συμβολικές δράσεις στα μεγάλα αστικά κέντρα, με κύρια αιτήματα την καθιέρωση ενός μηνιαίου οικονομικού επιδόματος ύψους 535 ευρώ σε όλους τους εργαζομένους του κλάδου που βρίσκονταν σε αναστολή. Το "Support Art Workers" άφησε σημαντική παρακαταθήκη για την οργάνωση των αγώνων των καλλιτεχνών και την αναζωογόνηση συνδικαλιστικών διαδικασιών σε κλαδικό επίπεδο, όπως θα φαινόταν τα επόμενα χρόνια. η αυξημένη απεργιακή δραστηριότητα στον κλάδο κατά τους πρώτους μήνες του 2023.

Επιπλέον, ο κλάδος της εκπαίδευσης έγινε το επίκεντρο μαζικών κινητοποιήσεων και απεργιών τα τελευταία χρόνια, ήδη από 2019. Το δημόσιο εκπαιδευτικό σύστημα, τόσο σε επίπεδο δευτεροβάθμιας όσο και τριτοβάθμιας εκπαίδευσης, αποτέλεσε πεδίο μάχης γύρω από τις νεοφιλελεύθερες αναδιαρθρώσεις που επιχείρησαν να εφαρμόσουν οι τελευταίες κυβερνήσεις. Αυτές αποκρυσταλλώθηκαν στα νομοσχέδια της Υπουργού Παιδείας Νίκης Κεραμέως το 2020-2021 για το σύστημα αξιολόγησης στα σχολεία, την ίδρυση σώματος

²⁰ Σύμφωνα με το "Support Art Workers", πολλοί εργαζόμενοι στον χώρο της τέχνης σε διάφορους τομείς εξαιρέθηκαν από την κρατική ενίσχυση των 800 ευρώ, η οποία παρεχόταν σε περίπου 1,4 εκατομμύρια εργαζομένους που τέθηκαν σε αναστολή κατά τη διάρκεια της πανδημίας.
<https://www.supportartworkers.org/en/respect-art-workers-%cf%80%cf%81%ce%bf%cf%82-%ce%ad%ce%bd%ce%b1%ce%bd-%ce%ba%cf%8e%ce%b4%ce%b9%ce%ba%ce%b1-%ce%b4%ce%b5%ce%bf%ce%bd%cf%84%ce%bf%ce%bb%ce%bf%ce%b3%ce%af%ce%b1%cf%82-%ce%b3%ce%b9%ce%b1/>.

«πανεπιστημιακής αστυνομίας» και την αναδιάρθρωση του συστήματος εισαγωγής στην ανώτατη εκπαίδευση. Η ΑΔΕΔΥ, τα συνδικάτα των εκπαιδευτικών και των καθηγητών, μαζί με φοιτητικούς συλλόγους, κάλεσαν σε απεργίες και οργάνωσαν μεγάλες διαμαρτυρίες και πορείες προς το Υπουργείο Παιδείας. Είναι σημαντικό να επισημανθεί επίσης σε αυτό το σημείο ότι το 2021 δημιουργήθηκε ένα κλαδικό πρωτοβάθμιο συνδικάτο ερευνητών και εργαζόμενων στην τριτοβάθμια εκπαίδευση (ΣΕΡΕΤΕ), με στόχο να καταστήσει ορατές τις επισφαλείς συνθήκες απασχόλησης που αντιμετωπίζουν πολλοί νέοι ερευνητές λόγω της έλλειψης χρηματοδότησης των πανεπιστημίων και των μνημονιακών περικοπών· κινητοποιώντας ένα ευρύ δυναμικό μέσω καμπάνιας στα μέσα κοινωνικής δικτύωσης, το ΣΕΡΕΤΕ οργάνωσε για πρώτη φορά εθνική απεργία τον Μάρτιο του 2022 (Κατσορίδας κ.α. 2023: 76-77).

Τον Ιούνιο του 2021, όταν το νομοσχέδιο «Χατζηδάκη» εισήχθη από τη Νέα Δημοκρατία, το οποίο είχε ως στόχο την αναδιάρθρωση των εργασιακών σχέσεων (βλέπε ενότητα 2.1.), οργανώθηκε μια σειρά διαδηλώσεων και απεργιών κατά της εφαρμογής του νομοσχεδίου από πολλά συνδικάτα, συμπεριλαμβανομένων των Συνομοσπονδιών της ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ και αριστερών πολιτικών κομμάτων. Στο αρνητικό πλαίσιο που τελικά διαμόρφωσε ο νόμος «Χατζηδάκη» για τη συλλογική συνδικαλιστική δράση -ειδικά στον ιδιωτικό τομέα-, οι αγώνες των διανομέων στην E-food και Wolt είναι εξαιρετικά ενδιαφέροντες, καθώς ενίσχυσαν τον συνδικαλισμό με άξονα την πάλη για μισθούς και τη διαπραγματευτική δύναμη, σε έναν ιδιαίτερα επισφαλή κλάδο της ψηφιακής οικονομίας. Αξίζει να αναφερθεί ότι πριν από τον αγώνα των διανομέων της e-food, η συνέλευση βάσης διανομέων και οδηγών δικύκλου (ΣΒΕΟΔ) είχε ήδη κάνει προσπάθειες να οργανώσει τους εργαζόμενους σε αυτά τα επαγγέλματα και να αντιμετωπίσει το ζήτημα των επισφαλών και επικίνδυνων συνθηκών εργασίας, δημιουργώντας επιτροπές σε διάφορες εταιρείες συμπεριλαμβανομένης της e-food, και καλώντας σε 24ωρη απεργία το 2020.

Από τη δημιουργία της, η E-food απασχολούσε τόσο μισθωτούς όσο και προσωρινούς ελεύθερους επαγγελματίες (με τρίμηνα συμβόλαια απασχόλησης). Τον Σεπτέμβριο του 2021, η εταιρεία προσπάθησε να απολύσει 115 υπαλλήλους, ζητώντας τους να γίνουν ελεύθεροι επαγγελματίες προκειμένου να συνεχίσουν να εργάζονται για την πλατφόρμα. Η απάντηση των εργαζομένων ήταν άμεση· σε συνεργασία με τον ΣΒΕΟΔ, το κλαδικό Συνδικάτο στον Επισιτισμό-Τουρισμό ΣΕΤΕΠΕ, καθώς και με την τελική υποστήριξη της

κλαδικής Ομοσπονδίας, οι εργαζόμενοι της e-food οργάνωσαν στάσεις εργασίας και μοτοπορείες σε πέντε μεγάλες ελληνικές πόλεις, ενώ στα τέλη Σεπτεμβρίου κηρύχθηκε 24ωρη απεργία. Υπό τη συνεχή πίεση από εργαζομένους και συνδικαλιστές, μαζί με τις δράσεις μποϊκοτάζ που ξεκίνησαν οι καταναλωτές στα κοινωνικά μέσα, η εταιρεία αναγκάστηκε να ανακαλέσει την απόφαση και προχώρησε στη μετατροπή όλων των συμβάσεων των ελεύθερων επαγγελματιών σε μόνιμες, για περίπου 2000 εργαζόμενους.²¹ Ένα μαχητικό επιχειρησιακό σωματείο στην e-food δημιουργήθηκε επίσης τον Νοέμβριο του 2021 με παραρτήματα τόσο στην Αθήνα όσο και στη Θεσσαλονίκη, το οποίο πρόσφατα (καλοκαίρι 2023) ξεκίνησε διαπραγματεύσεις για επιχειρησιακή ΣΣΕ.²² Τον Απρίλιο του 2023, οι ευέλικτοι εργαζόμενοι της πλατφόρμας διανομής Wolt απήργησαν για τρεις ημέρες διεκδικώντας μόνιμες συμβάσεις εργασίας όταν η εταιρεία ανακοίνωσε περικοπές στο ύψος των πληρωμών ανά παραγγελία²³ – οι απεργίες υποστηρίχθηκαν από τους συνδικαλιστές της εταιρείας e-food και το κλαδικό Συνδικάτο.

ΠΟΣΟΤΙΚΗ ΕΡΕΥΝΑ: ΑΝΑΛΥΣΗ ΓΕΓΟΝΟΤΩΝ ΔΙΑΜΑΡΤΥΡΙΑΣ

1. Εισαγωγή

Αυτό το στάδιο της έρευνας εξετάζει τις εργατικές διαμαρτυρίες στην Ελλάδα κατά τη διάρκεια 19 μηνών (Ιανουάριος 2021 - Ιούλιος 2022) μέσω της μεθόδου ανάλυσης γεγονότων διαμαρτυρίας. Δημιουργήθηκε ένα σύνολο δεδομένων από 190 γεγονότα διαμαρτυρίας, χρησιμοποιώντας ειδησεογραφικά άρθρα από το εθνικό κρατικό πρακτορείο ειδήσεων ΑΠΕ-ΜΠΕ (Αθηναϊκό-Μακεδονικό Πρακτορείο Ειδήσεων). Το ΑΠΕ-ΜΠΕ είναι ιστορικά το παλαιότερο πρακτορείο ειδήσεων στη χώρα και δημιουργήθηκε μετά τη συγχώνευση του Αθηναϊκού Πρακτορείου Ειδήσεων (ιδρυθέν το 1905) και του

²¹ Το 2022 και το 2023, η εταιρεία κατέβαλε ξανά προσπάθειες για να επαναφέρει το ευέλικτο καθεστώς των freelancer, ξεκινώντας από τους εργαζόμενους που δούλευαν σε βάρδιες των 4 ωρών. <https://efood-union.gr/2022/06/05/αντιστεκομαστε-στις-πολιτικες-της-efood-π/>

²² <https://efood-union.gr/2023/07/20/1%ce%b7-%ce%b4%ce%b9%ce%b1%cf%80%cf%81%ce%b1%ce%b3%ce%bc%ce%b1%cf%84%ce%b5%cf%85%cf%84%ce%b9%ce%ba%ce%ae-%cf%83%cf%85%ce%bd%ce%ac%ce%bd%cf%84%ce%b7%cf%83%ce%b7-%ce%b3%ce%b9%ce%b1-%cf%84%ce%b7%ce%bd/>

²³ <https://www.news247.gr/koinonia/wolt-apergoyn-oi-dianomeis-mechri-ti-deytera-enantia-sti-meiosi-ton-amoiwon-toys-ta-aitimata-toys.9992643.html>

Μακεδονικού Πρακτορείου Ειδήσεων το 2005. Αυτή η πηγή επιλέχθηκε κυρίως λόγω της ευρείας γεωγραφικής κάλυψης, ειδικά όσον αφορά κινητοποιήσεις σε εθνικό επίπεδο.

Παρ' όλα αυτά, η επιλεγμένη πηγή παρουσίασε ορισμένους περιορισμούς. Οι ανεπάρκειες σχετίζονται με α) την κάλυψη γεγονότων που οργανώνονται σε τοπικό επίπεδο (δηλ. κινητοποιήσεις που πραγματοποιήθηκαν σε περιφερειακό/επαρχιακό επίπεδο, εξαιρουμένων των μεγάλων αστικών κέντρων της Αθήνας και της Θεσσαλονίκης), καθώς και σε επίπεδο πόλης-γειτονιάς και επιχείρησης, β) την κάλυψη γεγονότων που ξεκινούν (αυθόρμητα) από μη κύριους/ανεπίσημους φορείς, όπως πρωτοβάθμια σωματεία, συλλογικότητες εργαζομένων, κοινωνικά Κινήματα (αντιεξουσιαστικές συλλογικότητες, κοινωνικά κέντρα, καταλήψεις κ.λπ²⁴). Η ενσωμάτωση άλλων πηγών που θα μπορούσαν να παρέχουν περισσότερες λεπτομέρειες τόσο για τοπικές όσο και αυθόρμητες κινητοποιήσεις, όπως το «Ριζοσπάστης»/«902» (τα επίσημα μέσα ενημέρωσης του Κομμουνιστικού Κόμματος Ελλάδας) και το «Πριν» (η εφημερίδα της οργάνωσης της αντικαπιταλιστικής αριστερής οργάνωσης Νέο Αριστερό Ρεύμα, NAP), λήφθηκαν αρχικά υπόψη αλλά εν τέλει δεν συμπεριλήφθηκαν λόγω του χρονικού περιορισμού στην έρευνα. Επίσης, η πλήρης χαρτογράφηση των αυθόρμητων κινητοποιήσεων «από τα κάτω» στην Ελλάδα είναι μια δύσκολη διαδικασία, επειδή ακριβώς αυτές οι πρωτοβουλίες δεν λαμβάνουν συνήθως ευρεία κάλυψη από τα μέσα ενημέρωσης. Επιπλέον, υπάρχει ένα ευρύ φάσμα διαφορετικών πολιτικών προσανατολισμών που χαρακτηρίζουν τις συλλογικότητες πίσω από τις διάφορες αυθόρμητες πρωτοβουλίες/κινητοποιήσεις (από τον Μαρξισμό-Λενινισμό έως αντιεξουσιαστικές, αναρχικές προσεγγίσεις), ενώ οι ίδιες λειτουργούν εκτός ή και ενάντια στις επίσημες δομές του συνδικαλιστικού κινήματος.

Πρόσθετες προκλήσεις προέκυψαν κατά τη διαδικασία συλλογής και κωδικοποίησης δεδομένων. Ο ειδησεογραφικός ιστότοπος δεν είχε χρονολογικό φίλτρο για τα δημοσιευμένα άρθρα. Αντ'αυτού, η αναζήτηση με τις λέξεις-κλειδιά «σωματεία, εργατικές κινητοποιήσεις/διαδηλώσεις, απεργία» στη βάση δεδομένων του ιστότοπου παρήγαγε περίπου 5000 αποτελέσματα τα οποία έπρεπε να φιλτραριστούν χειροκίνητα, και πολλά από αυτά δεν σχετίζονταν με γεγονότα που οργανώθηκαν από εργατικές δυνάμεις.

²⁴ Για μια ιστορική ανασκόπηση του φαινομένου των κοινωνικών και πολιτικών συλλογικοτήτων στη Ελλάδα, βλ. Malamidis (2021).

Τα ζητήματα που προέκυψαν κατά τη διαδικασία κωδικοποίησης αφορούσαν την κλίμακα ορισμένων γεγονότων διαμαρτυρίας (το αν έπρεπε να κωδικοποιηθούν ξεχωριστά ή ως ένα γεγονός) και τον τύπο της ιδεολογίας του συνδικάτου(ων) πίσω από την κινητοποίηση. Σχετικά με τον πρώτο παράγοντα, τόσο η δομή όσο και οι ιδιαιτερότητες του ελληνικού συνδικαλιστικού κινήματος έπρεπε να ληφθούν υπόψη. Πολλά γεγονότα διαμαρτυρίας, όπως πολλές εθνικές 24ωρες απεργίες, καλούνται από τις εθνικές γενικές συννομοσπονδίες (ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ, διακλαδικές συννομοσπονδίες για τον ιδιωτικό και δημόσιο τομέα αντίστοιχα) ή/και τις εθνικές κλαδικές ομοσπονδίες (οι δευτεροβάθμιες οργανώσεις του ελληνικού συνδικαλιστικού κινήματος, π.χ. ΠΟΕΔΗΝ - η κλαδική ομοσπονδία όλων των υπαλλήλων στα δημόσια νοσοκομεία). Σε αυτή την περίπτωση, η κλίμακα αυτών των γεγονότων διαμαρτυρίας είναι η εθνική και μέσα στο ίδιο πλαίσιο, διάφορες κινητοποιήσεις πραγματοποιούνται σε διαφορετικές πόλεις ή ακόμα και σε διαφορετικά μέρη της ίδιας πόλης. Ωστόσο, στις περισσότερες περιπτώσεις, αυτές τις τοπικές διαδηλώσεις τις πλαισιώνουν διαφορετικοί τοπικοί φορείς, π.χ. συνδικαλιστικές οργανώσεις, συλλογικότητες και πολιτικές οργανώσεις, με διαφορετικές πολιτικές ατζέντες και συχνά κριτική στάση απέναντι στις συννομοσπονδίες ή τις ομοσπονδίες. Για παράδειγμα, η ΓΣΕΕ και η ΑΔΕΔΥ καλούν σε 24ωρη εθνική, διακλαδική απεργία για τον εορτασμό της Εργατικής Πρωτομαγιάς, και υπάρχουν τουλάχιστον τρία ξεχωριστά καλέσματα σε διαφορετικά μέρη τόσο της Αθήνας όσο και της Θεσσαλονίκης: μία από τις συνδικαλιστικές οργανώσεις που είναι ευθυγραμμισμένες με την πολιτική κατεύθυνση των συννομοσπονδιών, συνήθως υποστηριζόμενες από ορισμένα πολιτικά κόμματα (ΣΥΡΙΖΑ, ΜΕΡΑ25, κ.λπ.), μία από τις συνδικαλιστικές οργανώσεις που είναι συνδεδεμένες με το ΠΑΜΕ, συνήθως υποστηριζόμενες από το ΚΚΕ, και μία από τα πρωτοβάθμια σωματεία/σωματεία βάσης, εργατικές συλλογικότητες και οργανώσεις κοινωνικών κινήματων, αναρχικές συλλογικότητες και οργανώσεις της ριζοσπαστικής αριστεράς. Ανάλογα με την πόλη, πρόσθετοι τοπικοί φορείς μπορεί να συμμετάσχουν σε ένα από αυτά τα τρία καλέσματα ή να οργανώσουν νέο.

Όπως αναλύθηκε στην βιβλιογραφική έρευνα, αυτό το φαινόμενο αντανακλά την τάση εσωτερικού κατακερματισμού και τις πολλαπλές δυναμικές ισχύος μεταξύ των διάφορων φορέων του ελληνικού εργατικού κινήματος. Αυτά τα δύο φαινόμενα εξαρτώνται από την ιστορικά διαμορφωμένη δομή του επίσημου συνδικαλισμού. Τοπικοί φορείς οργανώνουν τα

δικά τους ξεχωριστά καλέσματα για διαδηλώσεις σε διάφορα μέρη της πόλης και με αυτό τον τρόπο, προσδίδουν στην κινητοποίηση που κηρύχθηκε σε ανώτερο επίπεδο τα δικά τους πολιτικά νοήματα. Προσπαθούν να την «οικειοποιηθούν», δημιουργώντας μάλιστα νέες συμμαχίες και συνασπισμούς με άλλες δυνάμεις και, σε ορισμένες περιπτώσεις, εμπλουτίζοντάς την με τις δικό τους ρεπερτόριο δράσης (συμβολικές δράσεις κ.λπ.). Για αυτόν τον λόγο, κωδικοποιήσαμε αυτές τις εκδηλώσεις όχι ως ένα και μόνο γεγονός διαμαρτυρίας, αλλά ως ξεχωριστά, που λαμβάνουν χώρα ωστόσο σε εθνική κλίμακα. Αυτή η μεθοδολογική επιλογή μας βοήθησε να χαρτογραφήσουμε την ποικιλομορφία των τοπικών καλεσμάτων διαμαρτυρίας και των πολιτικών συμμαχιών που αναφέρονται σε ένα μόνο ειδησεογραφικό άρθρο, το οποίο καλύπτει ένα γεγονός διαμαρτυρίας σε εθνικό ή διακλαδικό επίπεδο.

Τέλος, μια άλλη μεθοδολογική πρόκληση αφορούσε την κωδικοποίηση της ιδεολογίας των συνδικαλιστικών φορέων. Τα ελληνικά συνδικάτα όλων των επιπέδων δεν ευθυγραμμίζονται με μια συγκεκριμένη πολιτική ιδεολογία ή πολιτικό κόμμα, καθώς όλα τα ιδεολογικά ρεύματα εκπροσωπούνται εντός μιας ενιαίας οργανωτικής δομής. Ωστόσο, συχνά αυτό οδηγεί σε μεγάλο βαθμό εσωτερικής παραταξιοποίησης. Διάφορες πολιτικές παρατάξεις, είτε αυστηρά είτε χαλαρά ευθυγραμμισμένες με την ιδεολογία ενός πολιτικού κόμματος, εκπροσωπούνται μέσα στα συνδικάτα και εκλέγουν αναλογικά τους δικούς τους εκπροσώπους για τα όργανα της ηγεσίας. Για αυτόν τον λόγο, η επιλογή της ιδεολογίας του συνδικάτου στη διαδικασία κωδικοποίησης βασίστηκε στη δική μας εμπειρική εκτίμηση, λαμβάνοντας υπόψη διάφορους παράγοντες, όπως α) την ιστορική πορεία μιας συνδικαλιστικής οργάνωσης και τις πολιτικές της σχέσεις με την πάροδο των ετών β) τα εκλογικά αποτελέσματα του συνδικάτου (όταν ήταν δυνατή η πρόσβαση σε αυτά) γ) την ατζέντα διαμαρτυρίας, το ρεπερτόριο και τις διεκδικήσεις και δ) την ρητή ένταξη του συνδικάτου σε ευρύτερες δομές πολιτικού συντονισμού εντός του συνδικαλιστικού κινήματος, όπως στην περίπτωση του ΠΑΜΕ, του συνδικαλιστικού μετώπου υπό την επιρροή του Κομμουνιστικού Κόμματος. Σε περιπτώσεις όπου ακόμα και μια χαλαρή εκτίμηση δεν ήταν δυνατή (όπως με πολύ μικρές ή τοπικές οργανώσεις), οι φορείς κωδικοποιήθηκαν στην κατηγορία «γενικό συνδικάτο/σωματείο».

2. Κύριες τάσεις των εργατικών κινητοποιήσεων το 2021 και το πρώτο εξάμηνο του 2022



Πίνακας 1. Γεγονότα διαμαρτυρίας ανά μήνα (1.01.2021 – 1.08.2022)

Ο παραπάνω πίνακας παρουσιάζει την διακύμανση των γεγονότων διαμαρτυρίας ανά μήνα κατά τη διάρκεια της χρονικής περιόδου που εξετάστηκε (Ιανουάριος 2021 έως Ιούλιος 2022). Παρατηρήθηκαν συνολικά 190 γεγονότα διαμαρτυρίας, με μέση συχνότητα περίπου 15-20 γεγονότα ανά μήνα (126 κινητοποιήσεις το 2021 και 64 κινητοποιήσεις για το πρώτο εξάμηνο του 2022). Συνολικά, το 2021 ήταν μια χρονιά αγώνων σε διάφορους κλάδους όπου οι κινητοποιήσεις ήταν προηγουμένως απύσυχες, όπως στην περίπτωση των διανομέων. Είναι σημαντικό εδώ να σημειωθεί ότι οι κοινωνικοοικονομικές επιπτώσεις της πανδημίας Covid-19 αποκάλυψαν πολλά δομικά προβλήματα της μεταμνημονιακής εποχής που επηρέασαν άμεσα τις συλλογικές συνθήκες εργασίας, όπως περικοπές προϋπολογισμού, έλλειψη μόνιμου προσωπικού, αποδυνάμωση συλλογικών συμβάσεων, ιδιωτικοποιήσεις κ.λπ. Επιπλέον, άλλες συστημικές δυναμικές, όπως η ψήφιση του εργατικού νομοσχεδίου 4808/2021 «Χατζηδάκη» από την κυβέρνηση της Νέας Δημοκρατίας, οι εκπαιδευτικές μεταρρυθμίσεις που εισήγαγε η Υπουργός Παιδείας Νίκη Κεραμέως (αξιολόγηση στα σχολεία, νομοσχέδιο για «πανεπιστημιακή αστυνομία»), ο πόλεμος Ρωσίας-Ουκρανίας και ο πληθωρισμός, επηρέασαν σημαντικά τις συλλογικές δράσεις.

Τον Φεβρουάριο του 2021, υπήρξε μια άνοδος στη συλλογική δράση, κυρίως λόγω των κινητοποιήσεων και των καμπανιών διαμαρτυρίας που οργάνωσαν οι υγειονομικοί για

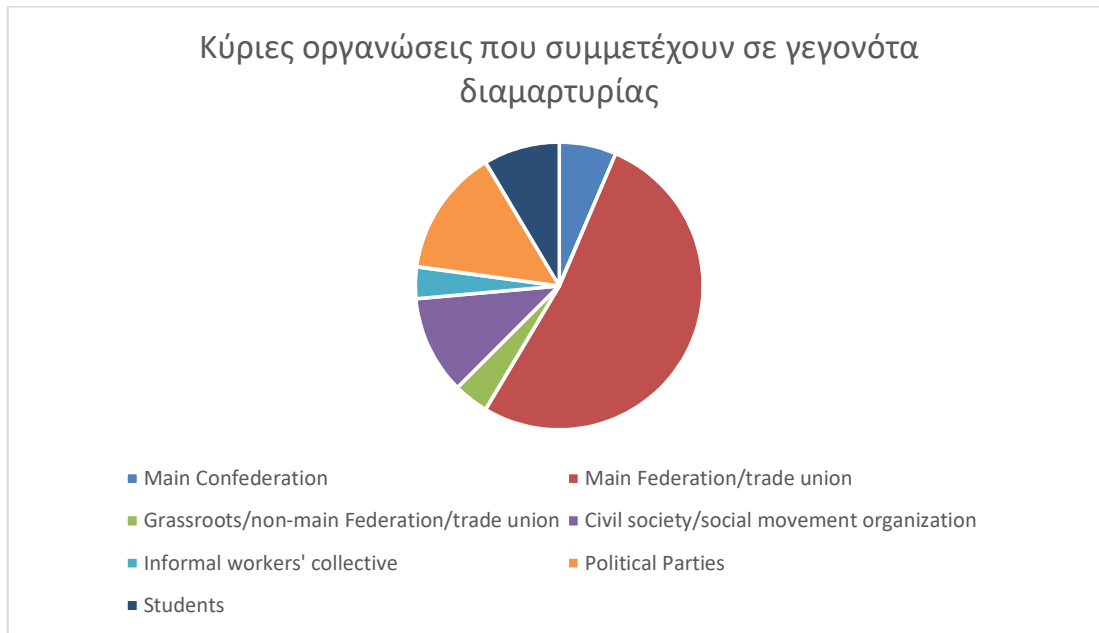
μέτρα σχετικά με τον Covid-19. Οι κινητοποιήσεις πραγματοποιούνται κυρίως από τις δύο κύριες εθνικές ομοσπονδίες ΟΕΝΓΕ (Ομοσπονδία Νοσοκομειακών Γιατρών) και ΠΟΕΔΗΝ (Ομοσπονδία Εργαζομένων στα Δημόσια Νοσοκομεία). Αυτή είναι μια συνεχιζόμενη τάση καθ' όλη τη διάρκεια του 2021, με λιγότερες αλλά εξίσου σημαντικές διαμαρτυρίες να πραγματοποιούνται και το 2022. Τον Μάρτιο του 2021, σημειώνονται για πρώτη φορά κινητοποιήσεις και διαμαρτυρίες που οργανώνονται από συνδικάτα και συλλογικότητες εργαζομένων στον τομέα των τεχνών (Ένωση Ελλήνων Ηθοποιών, Σωματείο Χορευτών κ.ά.), με αίτημα συλλογικές συμβάσεις εργασίας και μέτρα για την αντιμετώπιση των επιπτώσεων της αναστολής εργασίας κατά τη διάρκεια του lockdown. Η επίδραση του κοινωνικού κινήματος του «Support Art Workers» το 2020 είναι εμφανής σε αυτή τη σειρά συνδικαλιστικών κινητοποιήσεων στον τομέα των τεχνών. Ο Μάιος και ο Ιούνιος του 2021 χαρακτηρίζονται από τις εθνικές γενικές 24ωρες απεργίες (4.05.2021, 06.05.2021, 10.06.2021, 16.06.2021) που οργανώθηκαν για τον εορτασμό της Πρωτομαγιάς και κατά της ψήφισης του εργατικού νομοσχεδίου 4808/2021, που εισήγαγε η κυβέρνηση της Νέας Δημοκρατίας, το οποίο έφερε καταλυτικές αλλαγές στη ρύθμιση της εργάσιμης ημέρας, στο σύστημα συλλογικών διαπραγματεύσεων και στο δικαίωμα στην απεργία και τη συνδικαλιστική δράση. Κατά τους καλοκαιρινούς μήνες Ιούλιο και Αύγουστο, οι κινητοποιήσεις έγιναν πιο σποραδικές, παρουσιάζοντας πτωτική τάση.

Τον Σεπτέμβριο, Οκτώβριο και Νοέμβριο του 2021, οι κινητοποιήσεις ξανά κορυφώθηκαν (11, 13, 18 εκδηλώσεις διαμαρτυρίας αντίστοιχα). Οι εκτεταμένες κινητοποιήσεις των διανομέων και του συνδικάτου ΣΕΤΕΠΕ και της συνέλευσης βάσης ΣΒΕΟΔ κατά των ευέλικτων συνθηκών εργασίας στα τέλη Σεπτεμβρίου, μετά τις μαζικές απολύσεις στην εταιρεία πλατφόρμας E-food, κατέληξαν στη δημιουργία επιχειρησιακού συνδικάτου. Επιπλέον, από τον Οκτώβριο, όλος ο κόσμος της εκπαίδευσης (καθηγητές μέσης εκπαίδευσης, πανεπιστημιακοί, φοιτητές) κινητοποιήθηκε σε πολλές περιστάσεις κατά των εκπαιδευτικών μεταρρυθμίσεων που εισήγαγε η κυβέρνηση, όπως η εξωτερική αξιολόγηση στα σχολεία, καθώς και τα ανεπαρκή μέτρα υγείας και ασφάλειας για τον Covid-19. Τέλος, οι εργαζόμενοι στη διακίνηση εμπορευματοκιβωτίων στις Προβλήτες II και III του Λιμένα Πειραιά που ανήκουν στην COSCO, υπό την οργάνωση του σωματείου ΕΝΕΔΕΠ, ξεκίνησαν έναν επίμονο αγώνα με συνεχόμενες 24ωρες απεργίες κατά της εταιρείας στα τέλη Οκτωβρίου, μετά το θανατηφόρο ατύχημα ενός εργαζόμενου εν ώρα υπηρεσίας. Στο

τέλος του 2021 σημειώθηκε μια 24ωρη εθνική γενική απεργία των νοσοκομειακών την 01.12, δύο 24ωρες απεργίες που οργανώθηκαν από εργαζόμενους στον ναυτιλιακό τομέα (ΠΙΝΟ – Πανελλήνια Ναυτική Ομοσπονδία) με αίτημα το ξεκίνημα διαπραγματεύσεων για ΣΣΕ, καθώς και δύο μεγάλες διαδηλώσεις στην Αθήνα και τη Θεσσαλονίκη κατά της ψήφισης του κρατικού προϋπολογισμού.

Ο αριθμός των κινητοποιήσεων το 2022 ήταν υψηλότερος κατά τους πρώτους μήνες του έτους. Τον Ιανουάριο και τον Φεβρουάριο, τα συνδικάτα στην εκπαίδευση και στην υγειονομική περίθαλψη συνέχισαν τους αγώνες τους και οργάνωσαν διαδηλώσεις σε διάφορες πόλεις, ζητώντας μέτρα υγείας και ασφάλειας κατά του Covid-19 και μόνιμες προσλήψεις προσωπικού στην υγεία και στην εκπαίδευση. Ιδιαίτερα αξιοσημείωτη είναι η 24ωρη απεργία/εργατική στάση που οργανώθηκε στις 23.02 από τις δύο κύριες Ομοσπονδίες στον κλάδο της υγείας, ΟΕΝΓΕ και ΠΟΕΔΗΝ. Από τον Φεβρουάριο και μετά, οργανώθηκαν πολλές διαδηλώσεις στην Αθήνα και τη Θεσσαλονίκη από συνδικάτα και οργανώσεις της κοινωνίας των πολιτών κατά της ρωσικής εισβολής στην Ουκρανία, συχνά με αντιπολεμική/αντιμπεριαλιστική/αντι-NATOική ατζέντα.

Ο επακόλουθος πληθωρισμός και η αύξηση του κόστους ζωής ήταν ένας άλλος σημαντικός παράγοντας που πυροδότησε το ξέσπασμα διάφορων κινητοποιήσεων. Η εθνική γενική απεργία της 06.04.2022, που κηρύχθηκε από τις κύριες συνομοσπονδίες ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ, είχε στην κορυφή της αιτηματολογίας της την εφαρμογή μέτρων κατά των αυξανόμενων τιμών και του κόστους ζωής, την αύξηση του κατώτατου μισθού, την αύξηση μισθών και συντάξεων, καθώς και την κατάργηση του πρόσφατα ψηφισμένου νόμου 4808/2021. Τον Μάιο του 2021, πραγματοποιήθηκε εθνική γενική 24ωρη απεργία, συνοδευόμενη από διαδηλώσεις σε διάφορες πόλεις από τις Συνομοσπονδίες και διαφορετικούς τοπικούς φορείς. Παρομοίως με την τάση του 2021, οι κινητοποιήσεις μειώθηκαν το καλοκαίρι, με εξαίρεση τις κινητοποιήσεις που οργανώθηκαν από το συνδικάτο των εργαζομένων στον ΟΑΣΘ στη Θεσσαλονίκη από τον Μάιο έως τον Ιούλιο, με τέσσερις 24ωρες απεργίες και μία μερική στάση εργασίας, οι οποίες επανειλημμένα κηρύχθηκαν παράνομες από το Δικαστήριο. Οι συνδικαλιστές ζητούσαν τη σύναψη συλλογικής σύμβασης εργασίας με την κατοχύρωση μισθολογικών επιδομάτων.



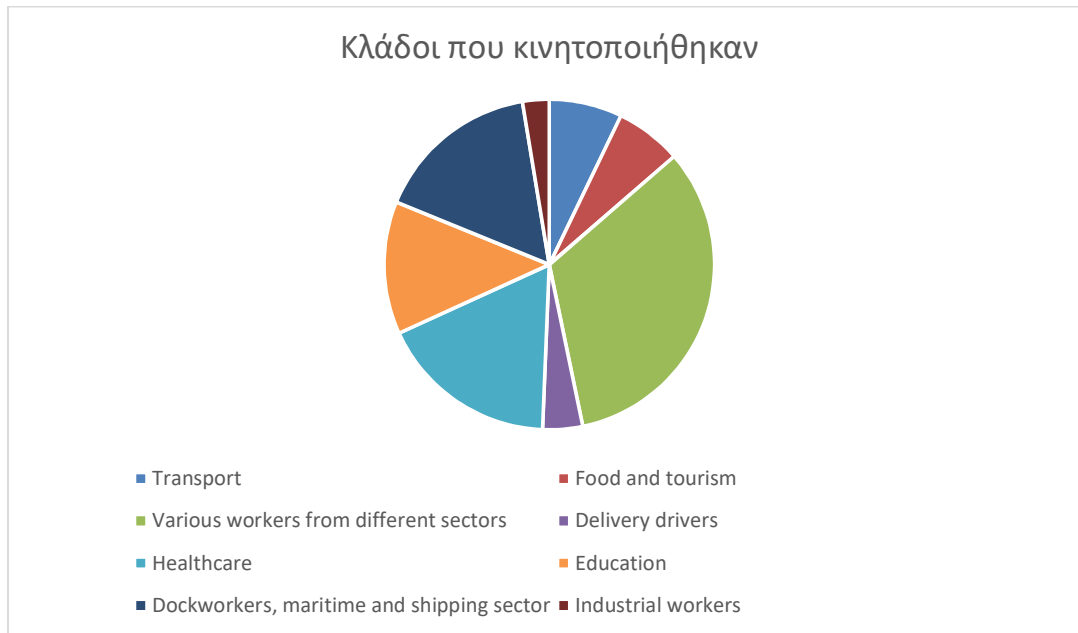
Πίνακας 2. Τύπος των οργανώσεων που συμμετέχουν σε γεγονότα διαμαρτυρίας

Ο Πίνακας 2 παρουσιάζει τον τύπο των οργανώσεων που διοργανώνουν ή συμμετέχουν σε συμβάντα διαμαρτυρίας. Οι δύο κύριες εθνικές Γενικές Συνομοσπονδίες, η ΓΣΕΕ για τους εργαζόμενους στον ιδιωτικό τομέα και η ΑΔΕΔΥ για τους εργαζόμενους στον δημόσιο τομέα, συμμετείχαν σε περίπου 18 γεγονότα διαμαρτυρίας. Η πλειοψηφία αυτών των κινητοποιήσεων είναι 24ωρες εθνικές γενικές (διακλαδικές) απεργίες, που συνήθως υποστηρίζονται και από άλλα κύρια συνδικάτα. Οι κινητοποιήσεις στις οποίες συμμετείχαν κύρια συνδικάτα ή κλαδικές/ομοιοεπαγγελματικές Ομοσπονδίες (δευτεροβάθμιες οργανώσεις) αντιπροσωπεύουν το μεγαλύτερο ποσοστό των καταγεγραμμένων γεγονότων διαμαρτυρίας (146 γεγονότα). Αυτός ο τύπος οργανώσεων (κύρια συνδικάτα/Ομοσπονδίες) περιλαμβάνει συνδικάτα ευθυγραμμισμένα με την γραμμή των Συνομοσπονδιών (τόσο του δημόσιου όσο και του ιδιωτικού τομέα), γενικά συνδικάτα (όπως επαγγελματικές ενώσεις), καθώς και συνδικάτα συνδεδεμένα με το ΠΑΜΕ/Κομμουνιστικό Κόμμα (ΠΑΜΕ).

Πρωτοβάθμια/συνδικάτα βάσης, ριζοσπαστικά συνδικάτα με αριστερή ή αντιεξουσιαστική ιδεολογία, εμφανίζονται σε περίπου 11 γεγονότα διαμαρτυρίας, συνήθως έχοντας τα δικά τους ξεχωριστά καλέσματα για πορεία/διαδήλωση/συγκέντρωση, στο πλαίσιο μιας εθνικής μιας εθνικής κινητοποίησης (όπως σε μια 24ωρη γενική απεργία). Άτυπες/ανεπίσημες συλλογικότητες εργαζομένων είναι αρκετά σπάνιες – εμφανίζονται σε περίπου 10 γεγονότα διαμαρτυρίας. Συμμετέχουν είτε σε κινητοποιήσεις που οργανώνονται από ριζοσπαστικά

συνδικάτα είτε, σε λιγότερες περιπτώσεις, αφορούν αυτοοργανωμένες επιτροπές εργαζομένων σε μια εταιρεία, χαλαρά συνδεδεμένες με το συνδικάτο, που οργανώνουν μικρής εμβέλειας συλλογικές δράσεις (π.χ. η επιτροπή των εργαζομένων στην εταιρεία ΟΑΣΘ στη Θεσσαλονίκη). Ωστόσο, μια σημαντική περίπτωση συλλογικής δράσης που πραγματοποιήθηκε από άτυπη συλλογικότητα εργαζομένων, είναι η 24ωρη απεργία των διανομέων της e-food κατά των απολύσεων που ανακοινώθηκαν από την εταιρεία. Η συλλογικότητα των εργαζομένων της e-food υποστηρίχθηκε στις δράσεις της τόσο από το κύριο κλαδικό συνδικάτο όσο και από το συνδικάτο βάσης, οργανώνοντας επιτυχώς μια αποτελεσματική απεργία και συμβάλλοντας στη δημιουργία ενός επιχειρησιακού συνδικάτου στην εταιρεία e-food.

Οι οργανώσεις της κοινωνίας των πολιτών ή οι οργανώσεις κοινωνικών κινημάτων (με αναρχική, φεμινιστική, αντιρατσιστική, αντιφασιστική ιδεολογία) φαίνεται να ενώνουν τις δυνάμεις τους με τα συνδικάτα σε περίπου 31 γεγονότα διαμαρτυρίας, οι περισσότερες από τις οποίες είναι διαδηλώσεις όπου ηγούνται ριζοσπαστικοί συνδικαλιστικοί φορείς. Η παρουσία των φοιτητικών συλλόγων είναι επίσης αρκετά συχνή. Εμφανίζονται σε περίπου 24 περιπτώσεις, είτε ξεκινώντας κινητοποιήσεις που υποστηρίζονται από διάφορα συνδικάτα, είτε συμμετέχοντας σε διαμαρτυρίες που ξεκίνησαν από εργατικές δυνάμεις, όπως στην περίπτωση των διαδηλώσεων των καθηγητών και δασκάλων στα δημόσια σχολεία κατά της αξιολόγησης. Τέλος, διάφορα πολιτικά κόμματα φαίνεται να συμμετέχουν σε περίπου 40 γεγονότα διαμαρτυρίας. Τα κόμματα ΣΥΡΙΖΑ, ΜΕΡΑ25 συνήθως υποστηρίζουν διαμαρτυρίες που οργανώνονται από τις Συνομοσπονδίες ή τα τοπικά τους παραρτήματα (π.χ. από την ΕΔΟΘ – το παράρτημα της ΑΔΕΔΥ στη Θεσσαλονίκη για τους δημόσιους υπαλλήλους), ενώ εκπρόσωποι του ΚΚΕ παρίστανται στις κινητοποιήσεις που οργανώνονται από συνδικάτα του ΠΑΜΕ. Μικρές οργανώσεις της ριζοσπαστικής αριστεράς (π.χ. ΝΑΡ-Νέο Αριστερό Ρεύμα, ΟΚΔΕ, ΚΚΕ Μ-Α και άλλες) υποστηρίζουν κατά βάση τις δράσεις των πρωτοβάθμιων συνδικάτων, πλην ελαχίστων εξαιρέσεων.



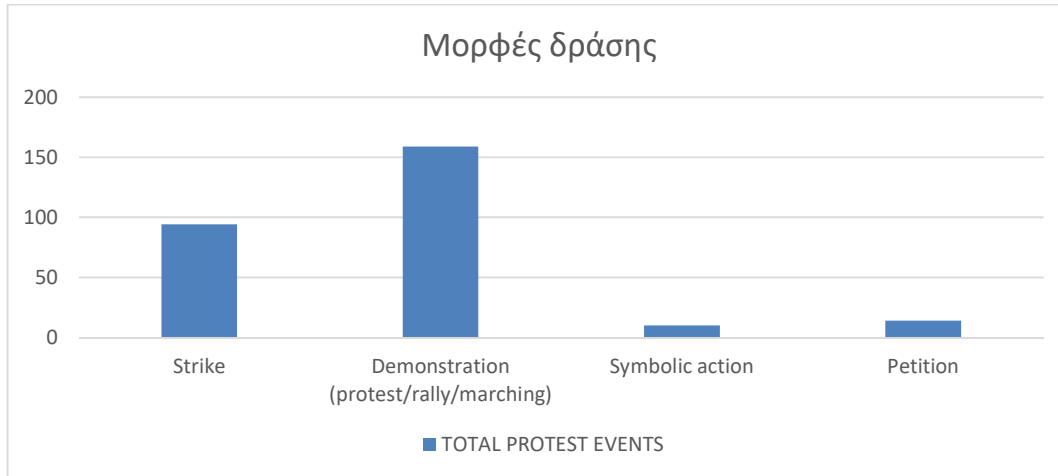
Πίνακας 3. Κύριοι κλάδοι που κινητοποιήθηκαν

Όσον αφορά τους κλάδους που κινητοποιήθηκαν, τα δεδομένα μας (Πίνακας 3) δείχνουν ότι οι εργαζόμενοι στον ευρύτερο δημόσιο τομέα της υγείας (γιατροί, υγειονομικό προσωπικό, υπάλληλοι νοσοκομείων), υπό την πίεση των επιπτώσεων της πανδημίας Covid-19, είναι ο πιο κινητοποιημένος κλάδος, έχοντας οργανώσει τουλάχιστον 27 γεγονότα διαμαρτυρίας κατά την εξεταζόμενη χρονική περίοδο. Οι ναυτικοί και οι εργαζόμενοι στον τομέα της ναυτιλίας, συμπεριλαμβανομένων των λιμενεργατών της COSCO στο Λιμάνι του Πειραιά, είναι επίσης αρκετά δραστήριοι (25 γεγονότα διαμαρτυρίας). Ακολουθούν οι καθηγητές και οι δάσκαλοι της δημόσιας εκπαίδευσης, που αναδεικνύονται ως διοργανωτές ή συνδιοργανωτές σε 20 κινητοποιήσεις κατά των εκπαιδευτικών μεταρρυθμίσεων. Οι δράσεις που οργανώθηκαν από τους εργαζόμενους στις συγκοινωνίες, σε εταιρείες που λειτουργούν υπό μικτό καθεστώς δημοσίου-ιδιωτικού καθεστώ, αντιπροσωπεύουν περίπου 11 γεγονότα διαμαρτυρίας. Όσον αφορά τους άλλους κλάδους του ιδιωτικού τομέα, ξεχωρίζουν οι κινητοποιήσεις στον κλάδο της εστίασης και του τουρισμού λόγω της πανδημίας Covid-19 (10 κινητοποιήσεις), καθώς και οι αγώνες των διανομέων/ντελιβεράδων, ενός προηγουμένως μη κινητοποιημένου κλάδου (6 κινητοποιήσεις). Οι κινητοποιήσεις που οργανώθηκαν από βιομηχανικούς εργαζόμενους είναι λιγότερο συχνές (4 εκδηλώσεις). Αυτές οι κινητοποιήσεις αφορούν κυρίως τον αγώνα των εργαζομένων στη μεταλλουργική βιομηχανία ΛΑΡΚΟ κατά του σχεδίου της

κυβέρνησης να ιδιωτικοποιήσει το εργοστάσιο. Πραγματοποιήθηκαν επίσης κάποιες σποραδικές διαδηλώσεις από καλλιτέχνες, εργαζόμενους στον δημόσιο τομέα (όπως δημόσιους υπαλλήλους), αγρότες, συνταξιούχους, αρχαιολόγους και άλλους. Τέλος, μεγάλο ποσοστό των καταγεγραμμένων συμβάντων διαμαρτυρίας (51) είναι δια-κλαδικές κινητοποιήσεις σε αστικό ή εθνικό επίπεδο, όπου συμμετέχουν πολλοί φορείς από διάφορους κλάδους, τόσο δημόσιους όσο και ιδιωτικούς (όπως στην περίπτωση των 24ωρων απεργιών που κηρύσσονται από τις Συνομοσπονδίες ή σε διαδηλώσεις κατά της ψήφισης του κρατικού προϋπολογισμού, του πολέμου και του πληθωρισμού).

Η πιο διαδεδομένη μορφή συλλογικής δράσης είναι η διαδήλωση/κινητοποίηση (σε 159 από τα 190 συνολικά γεγονότα διαμαρτυρίας, Πίνακας 4), περιλαμβάνοντας διάφορες υπο-μορφές, όπως συγκέντρωση έξω από κυβερνητικό κτίριο ή πορεία. Οι διαδηλώσεις μπορεί επίσης να περιλαμβάνουν συμβολικές δράσεις, όπως κατάθεση στεφάνων/λουλουδιών ή θεατρικές παραστάσεις στους δρόμους (συνήθως σε έναν τόπο μνημείου συμβολικής σημασίας, π.χ. το Μνημείο Εργατών στη Θεσσαλονίκη). Οι απεργίες (συνήθως 24ωρες, με εξαίρεση δύο 48ωρες και κάποιες μερικές στάσεις εργασίας) που παρατηρήθηκαν σε περίπου 94 συμβάντα διαμαρτυρίας, συνήθως συνοδεύονται από απεργιακή πορεία, η οποία οργανώνεται από διάφορες οργανώσεις σε ξεχωριστά καλέσματα. Συγκρούσεις με τις αστυνομικές δυνάμεις και χρήση βίας τόσο από τους διαδηλωτές όσο και από την αστυνομία καταγράφηκαν σε 7 συμβάντα. Σε ορισμένες περιπτώσεις (14 συμβάντα), οι διαδηλωτές κατέθεσαν υπόμνημα με τα αιτήματά τους στην κυβέρνηση ή στις τοπικές αρχές.

Συνολικά, η επικράτηση της εθνικής γενικής 24ωρης απεργίας ως τακτικής, επιβεβαιώνει τα ευρήματα της βιβλιογραφικής έρευνας: οι Συνομοσπονδίες και πολλές κύριες Ομοσπονδίες συνήθως βασίζονται στην οργάνωση επαναλαμβανόμενων 24ωρων απεργιών ως μέσο πίεσης, το οποίο, αν και σημαντικό, έχει αμφιλεγόμενη αποτελεσματικότητα σε βάθος χρόνου. Οι εξαιρέσεις σε αυτόν τον κανόνα είναι οι απεργίες των διανομέων και των λιμενεργατών, οι οποίες, στην πρώτη περίπτωση, οδήγησαν στην απόσυρση της πολιτικής απολύσεων της εταιρείας και στην ενίσχυση του συνδικαλισμού στον κλάδο με τη δημιουργία ενός επιχειρησιακού συνδικάτου, και στη δεύτερη περίπτωση, οδήγησαν στη σύναψη Συλλογικής Σύμβασης Εργασίας (ΣΣΕ) με διάφορα οφέλη για τους εργαζόμενους.



Πίνακας 4. Μορφές συνδικαλιστικού ρεπερτορίου δράσης



Πίνακας 5. Τύπος αιτημάτων διαμαρτυρίας

Πολλά από τα αιτήματα διαμαρτυρία (Πίνακας 5) που σημειώθηκαν, είναι συστημικού χαρακτήρα. Σχετίζονται με το μετα-μνημονιακό/πανδημικό οικονομικό πλαίσιο, τις συνεχιζόμενες επιπτώσεις των πολιτικών λιτότητας, όπως οι περικοπές στη χρηματοδότηση (ειδικά στον δημόσιο τομέα, την υγεία και την εκπαίδευση), τις συνεχιζόμενες διαδικασίες ιδιωτικοποίησης, τις μειώσεις μισθών και επιδομάτων. Αιτήματα που αφορούν τις συνθήκες εργασίας και τα δικαιώματα, τις αυξήσεις μισθών (συμπεριλαμβανομένης της αύξησης του

κατώτατου μισθού), την επαναφορά επιδομάτων ανάλογα με τον τύπο επαγγέλματος, τη σύναψη ή επαναφορά κλαδικών ΣΣΕ (πολλές από τις οποίες είχαν λήξει και δεν ανανεώθηκαν κατά τα μνημονιακά χρόνια) βρίσκονται στην κορυφή της ατζέντας (εμφανίζονται σε περίπου 141 συμβάντα διαμαρτυρίας). Η εφαρμογή του νόμου 4808/2021, ο οποίος επέφερε την επέκταση του ωραρίου εργασίας παρακάμπτοντας τις κλαδικές ή επαγγελματικές διαπραγματεύσεις για τη ρύθμιση της υπερωριακής εργασίας, παίζει κρίσιμο ρόλο στην επικράτηση τέτοιων αιτημάτων στην ατζέντα των συνδικάτων. Επιπλέον, οι αλλαγές στο δικαίωμα οργάνωσης απεργίας μέσω του ίδιου νόμου, πυροδότησαν μια σειρά αιτημάτων σχετικών με τη δημοκρατία στον εργασιακό χώρο (δικαίωμα συνδικαλιστικής οργάνωσης και απεργίας, κ.λπ.), όπως παρατηρείται σε αρκετά συμβάντα. Επιπλέον, το 2022, τα ανερχόμενα ζητήματα της αύξησης του κόστους ζωής λόγω του πληθωρισμού, της ιμπεριαλιστικής διάστασης του Ρωσο-Ουκρανικού πολέμου και της εμπλοκής του ελληνικού κράτους στον πόλεμο στο πλευρό των δυνάμεων του ΝΑΤΟ, καθώς και τα ζητήματα της έμφυλης βίας και των διακρίσεων, ώθησαν εξίσου πολλούς/ες εργαζόμενους και τους φορείς τους να βγουν στους δρόμους.

3. Κύριες καμπάνιες διαμαρτυρίας: στρατηγικές και πρακτικές συμμαχιών

Όπως ήδη επισημαίνουν τα ευρήματα της βιβλιογραφικής έρευνας, η πρακτική της καμπάνιας διαμαρτυρίας δεν είναι ευρέως διαδεδομένη εντός του ελληνικού συνδικαλιστικού κινήματος, ιδίως όσον αφορά τις πρωτοβουλίες που λαμβάνονται από τις κύριες Συνομοσπονδίες (ΓΣΕΕ, ΑΔΕΔΥ). Στα δεδομένα των συμβάντων διαμαρτυρίας που συλλέχθηκαν από την εν λόγω ειδησεογραφική πηγή, μόνο μία καμπάνια αναφέρεται ρητά και ξεκίνησε από πρωτοβουλία κλαδικής Ομοσπονδίας: στις 28.01.2021, η Πανελλήνια Ομοσπονδία Εργαζομένων στα Δημόσια Νοσοκομεία (ΠΟΕΔΗΝ) ανακοίνωσε μία εθνική ημέρα δράσης για την υποστήριξη του Εθνικού Συστήματος Υγείας, απαιτώντας αύξηση του κρατικού προϋπολογισμού για την υγεία, μαζικές μόνιμες προσλήψεις υγειονομικού προσωπικού, μέτρα υγείας και ασφάλειας στον χώρο εργασίας για τον Covid-19, και την ένταξη ολόκληρου του κλάδου στο καθεστώς των βαρέων και ανθυγιεινών. Πραγματοποιήθηκαν συγκεντρώσεις διαμαρτυρίας σε διάφορες πόλεις με την υποστήριξη τοπικών συνδικαλιστικών φορέων: στη Θεσσαλονίκη, η Ένωση Νοσοκομειακών Ιατρών Θεσσαλονίκης (ΕΝΙΘ) και τα συνδικάτα των εργαζομένων στα τοπικά νοσοκομεία οργάνωσαν πορεία προς το Υπουργείο Μακεδονίας-Θράκης.

Παρά την απουσία άλλων ρητά ανακηρυγμένων καμπανιών διαμαρτυρίας στα δεδομένα μας, πραγματοποιήθηκαν διάφορες κινητοποιήσεις με την ίδια θεματική, από τις ίδιες οργανώσεις και για τους ίδιους σκοπούς/αιτήματα. Επομένως, μπορούμε να διακρίνουμε μία σειρά από κινητοποιήσεις που αφορούν έναν συγκεκριμένο εργατικό αγώνα σε δια-κλαδικό, κλαδικό ή επιχειρησιακό επίπεδο, οι οποίες θα μπορούσαν να θεωρηθούν μέρος μιας καμπάνιας, ακόμη και αν δεν αναφέρονται ρητά ως τέτοιες.

Από τον Ιανουάριο έως τον Απρίλιο του 2021, παρατηρήθηκαν 5 κινητοποιήσεις που οργανώθηκαν από διάφορα συνδικάτα στον τομέα της εκπαίδευσης (κύριες Ομοσπονδίες και τοπικά συνδικάτα των ΕΛΜΕ/ενώσεις δασκάλων), ενάντια στη μείωση της χρηματοδότησης για τη δημόσια εκπαίδευση, της ανεπάρκεια των μέτρων για τον Covid-19 και τις εκπαιδευτικών μεταρρυθμίσεων, συμπεριλαμβανομένου του νομοσχεδίου για τη δημιουργία σώματος «πανεπιστημιακής αστυνομίας» και την αλλαγή του συστήματος εισαγωγής στην τριτοβάθμια εκπαίδευση. Αυτές οι διαδηλώσεις υποστηρίχθηκαν από διάφορους φορείς σε διαφορετικές περιστάσεις, όπως φοιτητικούς συλλόγους, μαθητές λυκείων και ενώσεις γονέων. Στη Θεσσαλονίκη, τοπικά εκπαιδευτικά συνδικάτα και πρωτοβάθμια συνδικάτα από άλλους κλάδους/σωματεία βάσης, μαζί με αναρχικές συλλογικότητες και οργανώσεις της ριζοσπαστικής αριστεράς, υποστήριξαν την κατάληψη του κτιρίου της Πρυτανείας στο Αριστοτέλειο Πανεπιστήμιο Θεσσαλονίκης. Η κατάληψη ήταν μια πρωτοβουλία με διάρκεια αρκετών ημερών κατά του νομοσχεδίου για την «πανεπιστημιακή αστυνομία», η οποία τελικά έληξε με επέμβαση της αστυνομίας στο campus.

Οι εθνικές γενικές 24ωρες απεργίες που οργανώθηκαν στις 04.05.2021 και 06.05.2021 (εορτασμός της Εργατικής Πρωτομαγιάς), καθώς και οι 24ωρες απεργίες στις 10.06.2021 και 16.06.2021, καλέστηκαν από τις κύριες Συνομοσπονδίες (ΓΣΕΕ, ΑΔΕΔΥ) και υποστηρίχθηκαν από διάφορα συνδικάτα σε διαφορετικούς κλάδους, ενάντια στην ψήφιση του εργατικού νομοσχεδίου 4808/2021. Μαζικές διαδηλώσεις οργανώθηκαν στα μεγάλα αστικά κέντρα της Αθήνας και της Θεσσαλονίκης, με κύριο σύνθημα «Κάτω τα χέρια από το δωρο!» και υποστηρίχθηκαν ενεργά από διάφορα πολιτικά κόμματα από το φάσμα της Αριστεράς (από τον ΣΥΡΙΖΑ έως το ΚΚΕ και οργανώσεις της εξωκοινοβουλευτικής Αριστεράς). Η ΓΣΕΕ υπέβαλε επίσης υπόμνημα στην Βουλή απαιτώντας την απόσυρση του νομοσχεδίου. Ωστόσο, το νομοσχέδιο τελικά ψηφίστηκε· το αίτημα για την κατάργηση του

νόμου έγινε στη συνέχεια ένα επαναλαμβανόμενο θέμα σε μεταγενέστερες διαμαρτυρίες, καθ' όλη τη διάρκεια του 2021 και του 2022.

Στις 21.07.2021, ο Σύλλογος Ελλήνων Αρχαιολόγων (ΣΕΑ) οργάνωσε μια σειρά από διήμερες δράσεις διαμαρτυρίας κατά των σχεδίων των τοπικών αρχών να μεταφέρουν το βυζαντινό αρχαιολογικό χώρο που ανακαλύφθηκε κάτω από τον σταθμό του μετρό της Βενιζέλου στη Θεσσαλονίκη, προκειμένου να διευκολυνθεί η κατασκευή του νέου σταθμού. Ο ΣΕΑ υπέβαλε υπόμνημα στην Βουλή και οργάνωσε 24ωρη απεργία με συγκέντρωση στον χώρο κατασκευής του σταθμού του μετρό, μαζί με ομάδες πολιτών και εκπροσώπους πολιτικών κομμάτων (ΣΥΡΙΖΑ, ΚΚΕ). Στις 22.07.2021, οι συνδικαλιστές του ΣΕΑ ενώθηκαν με μια οργάνωση της κοινωνίας των πολιτών, το Κίνημα Πολιτών Θεσσαλονίκης για την Προστασία της Πολιτιστικής Κληρονομιάς, και οργάνωσαν μια συμβολική κινητοποίηση· οι διαδηλωτές δημιούργησαν μια ανθρώπινη αλυσίδα γύρω από το εργοτάξιο. Την δράση ακολούθησε μουσική εκδήλωση με ζωντανή συναυλία.

Στις 01.09.2021, η κυβέρνηση εισήγαγε ένα νομοσχέδιο που υποχρέωνε σε αναστολή όσους υγειονομικούς είχαν αρνηθεί να εμβολιαστούν για τον Covid-19. Η ΠΟΕΔΗΝ αποφάσισε εθνική στάση απεργίας, απαιτώντας αύξηση του προϋπολογισμού για τη δημόσια υγεία, μέτρα υγείας και ασφάλειας στον χώρο εργασίας και υποχρεωτικά και δωρεάν τεστ για όλους τους εργαζομένους. Η στάση εργασίας συνοδεύτηκε από τοπικές δράσεις σε διάφορες πόλεις, όπως η Αθήνα, η Θεσσαλονίκη, τα Χανιά και η Μυτιλήνη. Τοπικά συνδικάτα εργαζομένων στα νοσοκομεία κατέλαβαν τμήματα των κτιρίων των νοσοκομείων.

Στις 22.09.2021, η κλαδική Ομοσπονδία Εργαζομένων στον Επισιτισμό-Τουρισμό ανακήρυξε εθνική στάση εργασίας για τις επισφαλείς και επικίνδυνες συνθήκες εργασίας στον κλάδο, και ιδίως για τους πιο ευάλωτους και εκτεθειμένους εργαζόμενους, τους διανομείς. Η δράση υποστηρίχθηκε από τοπικούς φορείς· στην Αθήνα, η συνέλευση βάσης διανομέων ΣΒΕΟΔ συμμετείχε στην απεργία και μαζί με την συλλογικότητα των διανομέων της εταιρείας e-food, οργάνωσαν μια μοτο-πορεία στους δρόμους της Αθήνας. Το κύριο συνδικάτο των Εργαζομένων στον Επισιτισμό-Τουρισμό (ΣΕΤΕΠΕ) υποστήριξε την πρωτοβουλία· εκπρόσωποι τόσο του ΣΒΕΟΔ όσο και του ΣΕΤΕΠΕ συναντήθηκαν με τους εργοδότες της e-food. Στη συνέχεια, οι διανομείς της e-food οργάνωσαν γενική συνέλευση και αποφάσισαν να πραγματοποιήσουν μια άλλη 24ωρη απεργία στις 24.09, προκειμένου να

ασκήσουν περισσότερη πίεση στην εταιρεία για την ικανοποίηση των αιτημάτων τους. Σε μια κατεύθυνση αλληλεγγύης προς τον αγώνα των διανομέων της e-food, η κλαδική Ομοσπονδία (ΠΟΕΕΤ) ανακήρυξε επίσης μια γενική κλαδική 24ωρη απεργία στις 24.09. Η διαμαρτυρία τελικά αποδείχθηκε επιτυχής, καθώς η εταιρεία συμφώνησε να ικανοποιήσει τα αιτήματα των εργαζομένων και μετέτρεψε τις συμβάσεις περίπου 2000 ελεύθερων επαγγελματιών/freelancers σε μόνιμες. Σχεδόν ένα μήνα αργότερα, στις 09.11.2021, το κύριο συνδικάτο στον Επισιτισμό-Τουρισμό (ΣΕΤΕΠΕ) αποφάσισε να καλέσει σε εθνική κλαδική 24ωρη απεργία για την προστασία των εργασιακών δικαιωμάτων όλων των εργαζομένων στον κλάδο. Στην Αθήνα, οι συνδικαλιστές οργάνωσαν μια μοτο-πορεία προς το Υπουργείο Εργασίας. Στη Θεσσαλονίκη εκείνη τη μέρα, εκτός από τον τοπικό παράρτημα του ΣΕΤΕΠΕ, συμμετείχαν δύο άλλοι φορείς στις διαδηλώσεις, οργανώνοντας τις δικές τους ξεχωριστές δράσεις: η Επιτροπή Διανομέων, μια άτυπη εργατική συλλογικότητα, με μοτο-πορεία προς το Υπουργείο Μακεδονίας-Θράκης, και το σωματείο βάσης Σερβιτόρων Μαγείρων, με συγκέντρωση και διανομή ενημερωτικού υλικού στην πλατεία Φαναριωτών.

Τον Οκτώβριο του 2021, οι τέσσερις κύριες εκπαιδευτικές Ομοσπονδίες, ΟΛΜΕ (Ομοσπονδία Λειτουργών Μέσης Εκπαίδευσης), ΔΟΕ (Διδασκαλική Ομοσπονδία Ελλάδας), ΟΙΕΛΕ (Ομοσπονδία Ιδιωτικών Εκπαιδευτικών Λειτουργών Ελλάδας) και ΠΟΣΕΕΠΕΑ (Ομοσπονδία Συλλόγων Ειδικού Εκπαιδευτικού Προσωπικού Ελλάδας) οργάνωσαν μια σειρά από διαδηλώσεις στην Αθήνα και τη Θεσσαλονίκη (01.10.2021, 06.10.2021) και μια 24ωρη εθνική απεργία με την υποστήριξη της ΑΔΕΔΥ (11.10.2021) κατά της εφαρμογής ενός συστήματος εξωτερικής αξιολόγησης για όλο το εκπαιδευτικό προσωπικό στα δημόσια σχολεία. Οι διαδηλωτές αντέδρασαν στην αγωγή που κατέθεσε η Υπουργός Παιδείας κατά των Ομοσπονδιών, σύμφωνα με την οποία οι πρακτικές των εκπαιδευτικών να απεργούν/απέχουν από την εν εξελίξει διαδικασία αξιολόγησης θεωρούνταν παράνομες. Οι διαδηλώσεις περιλάμβαναν πορείες προς υπουργικά κτίρια και υποστηρίχθηκαν από φοιτητικούς συλλόγους.

Τέλος, οι κινητοποιήσεις των λιμενεργατών στο λιμάνι του Πειραιά στα τέλη Οκτωβρίου 2021 αποτελούν μια σημαντική συλλογική δράση εργαζομένων. Μετά το θανατηφόρο ατύχημα του συναδέλφου τους την ώρα εργασίας στις 25.10.2021, το συνδικάτο των εργαζόμενων στην διακίνηση εμπορευματοκιβωτίων στις Προβλήτες II και III που ανήκουν

στην COSCO (ΕΝΕΔΕΠ) κάλεσε σε 7 συνεχόμενες 24ωρες απεργίες, έως τις 31.10.2021. Οι συνδικαλιστές απαίτησαν την εφαρμογή μέτρων υγείας και ασφάλειας στην εργασία, όπως οι 6μελείς ομάδες εργασίας (πόστες) αντί των 4μελών, την κατάργηση των ευέλικτων/προσωρινών συμβάσεων εργασίας, την ένταξη ολόκληρου του τομέα στα βαρέα και ανθυγιεινά και την έναρξη διαπραγματεύσεων για ΣΣΕ στο λιμάνι του Πειραιά. Η ΕΝΕΔΕΠ οργάνωσε διαδηλώσεις και διαμαρτυρίες στον Πειραιά για ενημερωτικούς σκοπούς, ενώ μέλη της συναντήθηκαν επίσης με τον Υπουργό Ναυτιλίας και υπέβαλαν υπόμνημα με τα αιτήματά τους. Η πλευρά των εργοδοτών κατέθεσε διάφορες προσφυγές στο Δικαστήριο του Πειραιά και στην κυβέρνηση, προκειμένου να κηρύξει τις απεργίες παράνομες. Η μεγάλη αναστάτωση που προκάλεσε η διακοπή της κυκλοφορίας των εμπορευμάτων σε όλη την περιοχή του λιμανιού του Πειραιά, έδωσε ευρεία κάλυψη στις κινητοποιήσεις από τα ΜΜΕ. Διάφορα πολιτικά κόμματα, συμπεριλαμβανομένου του ΚΚΕ, του Μέγα25, του ΣΥΡΙΖΑ και άλλων, εξέφρασαν δημόσια την υποστήριξή τους στους εργαζόμενους της ΕΝΕΔΕΠ. Επιπλέον, διάφορα συνδικάτα στον ναυτιλιακό τομέα, όπως τα συνδικάτα των μηχανικών και των μαγείρων (π.χ. ΣΤΕΦΕΝΣΩΝ), υποστήριξαν την απεργία σε αλληλεγγύη με τους συνδικαλιστές της ΕΝΕΔΕΠ.

Το συνδικάτο οργάνωσε άλλη μία 48ωρη απεργία στις 05-06.11.2021 μαζί με διάφορα άλλα συνδικάτα κομμουνιστικού προσανατολισμού, μία 24ωρη απεργία την 01.12.2021 (η οποία κηρύχθηκε παράνομη από το Δικαστήριο του Πειραιά) και άλλη μία στις 07.02.2022. Μέχρι τον Φεβρουάριο του 2022, είχε δημιουργηθεί άλλο ένα συνδικάτο στις Προβλήτες II και III, το οποίο εξέφρασε ανοιχτά την αντίθεσή του στις απεργίες που οργάνωναν οι συνδικαλιστές της ΕΝΕΔΕΠ. Τελικά, τον Ιούνιο του 2022, οι εργοδότες συμφώνησαν να υπογράψουν συλλογική σύμβαση εργασίας με τη συμμετοχή όλων των ενεργών συνδικάτων στις Προβλήτες II και III του λιμανιού του Πειραιά, συμπεριλαμβανομένων της ΕΝΕΔΕΠ και άλλων δύο συνδικάτων.

4. Σύνοψη των ευρημάτων

Λαμβάνοντας υπόψη τους περιορισμούς της ειδησεογραφικής πηγής που χρησιμοποιήσαμε, η ανάλυση των γεγονότων διαμαρτυρίας αναδεικνύει ότι τα συνδικάτα έπαιξαν σημαντικό ρόλο στην οργάνωση συλλογικών δράσεων το 2021 και το 2022. Συνολικά, υπήρξαν περισσότερες κινητοποιήσεις διαμαρτυρίας στον δημόσιο τομέα παρά στον ιδιωτικό·

ωστόσο, σημειώνεται μεγαλύτερη δραστηριότητα σε επίπεδο κινητοποιήσεων στον ιδιωτικό τομέα το 2021 και το 2022 σε σύγκριση με προηγούμενα χρόνια. Παρ'όλα αυτά, τα περισσότερα γεγονότα διαμαρτυρίας φαίνεται να περιορίζονται συνολικά στα δύο μεγάλα αστικά κέντρα, την Αθήνα και τη Θεσσαλονίκη. Επιπλέον, οι δύο κύριες Συνομοσπονδίες, παρά την μεγαλύτερη οργανωτική ικανότητα και τους περισσότερους πόρους που έχουν στη διάθεσή τους σε σχέση με αλλά κλαδικά ή τοπικά συνδικάτα, δεν κατέφυγαν συστηματικά σε πιο μακροπρόθεσμες τακτικές κινητοποίησης σε δια-κλαδικό επίπεδο, πέρα από τις εθνικές 24ωρες απεργίες ανά περιόδους (π.χ. για το αντεργατικό νομοσχέδιο 4808/2021).

Ωστόσο, υπήρξαν αρκετές ανθεκτικές πρακτικές και συμμαχίες από ορισμένες εργατικές δυνάμεις σε κλαδικό ή επαγγελματικό επίπεδο. Σε πολλές περιπτώσεις, η σύγκλιση τριών βασικών παραγόντων - των σοβαρών κοινωνικοοικονομικών δυσκολιών λόγω του Covid-19, της εφαρμογής νεοφιλελεύθερων πολιτικών και της ύπαρξης συνδικαλιστικών δυνάμεων που είναι πρόθυμες να οργανώσουν μαχητικές δράσεις - υπήρξε καθοριστική για την κινητοποίηση διαφόρων κλάδους, με πιο χαρακτηριστικούς αυτούς των υγειονομικών και των εκπαιδευτικών. Η ΟΕΝΓΕ και η ΠΟΕΔΗΝ, καθώς και οι εκπαιδευτικές Ομοσπονδίες (ΟΑΜΕ, ΟΙΕΛΕ, ΔΟΕ) έδειξαν ότι έχουν επαρκή οργανωτική ικανότητα στο να συντονίζουν διαμαρτυρίες εθνικής κλίμακας και επιπλέον να κινητοποιούν τοπικούς συνδικαλιστικούς φορείς με τα αιτήματά τους. Είναι σημαντικό να σημειωθεί εδώ ότι τα αιτήματα που εκφράστηκαν από τους εργαζόμενους στην υγεία και στην εκπαίδευση έλαβαν ευρεία κοινωνική νομιμοποίηση, δεδομένου ότι η υγεία και η εκπαίδευση θεωρούνται βασικά δημόσια κοινωνικά αγαθά. Από αυτή την άποψη, τα εκπαιδευτικά συνδικάτα κατάφεραν συγκεκριμένα να οικοδομήσουν ευρύτερες συμμαχίες με οργανώσεις της κοινωνίας των πολιτών (συλλόγους γονέων και κηδεμόνων) και με φοιτητικές/μαθητικές οργανώσεις· αυτές οι συμμαχίες διακρίνονταν από αμοιβαιότητα, καθώς τα συνδικάτα προσέφεραν αντίστοιχα την οργανωτική και πολιτική τους υποστήριξη στους φοιτητικούς και μαθητικούς αγώνες κατά των εκπαιδευτικών μεταρρυθμίσεων.

Σε επισφαλείς τομείς όπου οι μεγάλες κινητοποιήσεις ήταν σε μεγάλο βαθμό απύσες στο παρελθόν, η ύπαρξη ενός οργανωτικού μορφώματος βάσης, είτε ενός συνδικάτου βάσης είτε μιας άτυπης συλλογικότητας εργαζομένων, φάνηκε να συμβάλλει σημαντικά στην οργάνωση ενός εργατικού αγώνα «από τα κάτω», όπως δείχνει η περίπτωση των διανομέων της e-food. Η συλλογικότητα των διανομέων της e-food χρησιμοποίησε ένα νέο ρεπερτόριο

για να επιτύχει ορατότητα (την μοτο-πορεία) και συνεργάστηκε επιτυχώς τόσο με το σωματείο βάσης ΣΒΕΟΔ όσο και με το κύριο συνδικάτο του κλάδου ΣΕΤΕΠΕ. Οργάνωσαν μια 24ωρη απεργία μέσω γενικής συνέλευσης των εργαζομένων, η οποία είχε επιτυχή έκβαση για τον αγώνα των εργαζομένων και οδήγησε στη δημιουργία ενός νέου συνδικάτου.

Τέλος, πρακτικές αλληλεγγύης και στήριξης μεταξύ εργαζόμενων του ίδιου αλλά και άλλων κλάδων, αποδείχθηκαν κρίσιμες, όχι μόνο για την ενότητα δυνάμεων σε μεγαλύτερη κλίμακα αλλά και για την εξασφάλιση νομιμοποίησης στο πλαίσιο του αγώνα. Η περίπτωση των απεργιών της ΕΝΕΔΕΠ τον Οκτώβριο-Νοέμβριο 2021 και το τελικό επιτυχές αποτέλεσμα τον Ιούνιο του 2022 με την κατάληξη της ΣΣΕ, είναι χαρακτηριστικό παράδειγμα τέτοιων πρακτικών. Παρά τις διάφορες προσπάθειες των εργοδοτών και ενός άλλου συνδικάτου στο λιμάνι του Πειραιά, να απονομιμοποιήσουν τις απεργίες παρουσιάζοντάς τες στις δημόσιες ανακοινώσεις τους ως καταστροφικές για την ελληνική ναυτιλιακή βιομηχανία και, συνεπώς, για την ελληνική οικονομία συνολικά, 13 άλλα συνδικάτα στον ναυτιλιακό τομέα στάθηκαν στο πλευρό των εργαζομένων της ΕΝΕΔΕΠ και συμμετείχαν στις απεργίες τους. Συνδικάτα από άλλους κλάδους επίσης προσέφεραν την υποστήριξή τους στις διαδηλώσεις που οργανώθηκαν από την ΕΝΕΔΕΠ στις γειτονιές του Πειραιά.

ΠΟΙΟΤΙΚΗ ΕΡΕΥΝΑ: ΣΥΝΕΝΤΕΥΞΕΙΣ

1. Εισαγωγή

Για να διερευνήσουμε περαιτέρω την τρέχουσα κατάσταση των συλλογικών διαπραγματεύσεων στην Ελλάδα, πραγματοποιήσαμε συνολικά 18 δομημένες συνεντεύξεις, βασισμένων σε ερωτηματολόγιο που προσαρμοζόταν ανάλογα με τις ιδιαιτερότητες του κάθε ερωτώμενου. Επικοινωνήσαμε συνολικά με περισσότερες από 40 οργανώσεις, εκ των οποίων τελικά καταφέραμε να πραγματοποιήσουμε συνεντεύξεις με εννέα συνδικαλιστικές οργανώσεις, πέντε εργοδοτικές οργανώσεις, έναν εκπρόσωπο του κράτους, ένα μέλος μιας οργάνωσης κοινωνικού κινήματος/άτυπης συλλογικότητας εργαζομένων, έναν εκπρόσωπο του Οργανισμού Μεσολάβησης και Διαιτησίας (ΟΜΕΔ) και έναν εκπρόσωπο μιας αριστερής πολιτικής οργάνωσης. Προσεγγίσαμε είτε μέλη της ηγεσίας των οργανώσεων είτε τον νομικό τους σύμβουλο.

Συνολικά, η προσέγγιση των συνεντευξιζόμενων, τόσο συνδικαλιστών όσο και εργοδοτών, ήταν μια δύσκολη διαδικασία. Όσον αφορά τους εργοδότες, πολλές οργανώσεις τους είτε ήταν ανενεργές από την περίοδο των Μνημονίων είτε απείχαν από τις συλλογικές διαπραγματεύσεις. Ως εκ τούτου, πολλαπλές προσπάθειες προσέγγισής τους κατά τη διάρκεια της έρευνας, συμπεριλαμβανομένων και κάποιων οργανώσεων που αυτή τη στιγμή έχουν τον ρόλο των εθνικών κοινωνικών εταίρων στις διαπραγματεύσεις για την Εθνική Γενική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας, απέβησαν άκαρπες. Αυτή η στάση επιβεβαιώθηκε και από αρκετούς συνδικαλιστές/ριες διαφόρων κλάδων με τους οποίους μιλήσαμε, οι οποίοι υπογράμμισαν την απροθυμία των αντίστοιχων εργοδοτικών οργανώσεων του κλάδου να εμπλακούν σε διαπραγματεύσεις. Όσον αφορά τα συνδικάτα, ο κατακερματισμένος χαρακτήρας του συνδικαλιστικού τοπίου στον ιδιωτικό τομέα, το μικρό μέγεθος των οργανώσεων και η απουσία εξωστρεφούς προφίλ, κατέστησαν τη διαδικασία των συνεντεύξεων ένα δύσκολο έργο που απαιτούσε αρκετές ανεπίσημες επαφές για την προσέγγιση εκπροσώπων.

Τα συνδικάτα που συμμετείχαν στην έρευνά μας συμπεριλαμβάνουν μία κύρια Γενική Συνομοσπονδία, μία κύρια δευτεροβάθμια Ομοσπονδία, διάφορα κύρια κλαδικά και ομοιοεπαγγελματικά πρωτοβάθμια συνδικάτα. Οι συνδικαλιστικές οργανώσεις που συμμετείχαν και είχαν συνάψει Συλλογική Σύμβαση Εργασίας (ΣΣΕ) σε κλαδικό ή επαγγελματικό επίπεδο είναι: η Γενική Συνομοσπονδία Εργατών Ελλάδας (ΓΣΕΕ), που είναι ο κύριος κοινωνικός εταίρος που εκπροσωπεί την πλευρά των εργαζομένων στις διαπραγματεύσεις για την Εθνική Γενική Συλλογική Σύμβαση Εργασία, η κλαδική Ομοσπονδία Τραπεζοϋπαλληλικών Οργανώσεων Ελλάδας (ΟΤΟΕ), το Σωματείο Ελλήνων Ηθοποιών (ΣΕΗ), το Σωματείο Εκτάκτων Αρχαιολόγων (ΣΕΚΑ), η Ένωση Εργαζομένων Διακίνησης Εμπορευματοκιβωτίων στις Προβλήτες του Πειραιά (ΕΝΕΔΕΠ) και η Ένωση Τεχνικών Ελληνικής Ραδιοφωνίας (ΕΤΕΡ).

Επιπλέον, πραγματοποιήσαμε συνεντεύξεις με τρία κλαδικά συνδικάτα που δεν έχουν συνάψει ακόμα ΣΣΕ: το Αθηναϊκό παράρτημα του νεοϊδρυθέντος Πανελλαδικού Σωματείου Εργαζόμενων στην Έρευνα και στην Ανώτατη Εκπαίδευση (ΣΕΡΕΤΕ), το σωματείο Εργαζόμενων στο Χώρο του Χορού (Σ.Ε.ΧΩ.ΧΟ) και το σωματείο Εργαζόμενων στην Πληροφορική και τις Τηλεπικοινωνίες (ΣΕΤΗΠ). Τα σωματεία Σ.Ε.ΧΩ.ΧΟ και ΣΕΡΕΤΕ

επιδιώκουν κατά βάση να συντονίζονται με άλλα πρωτοβάθμια συνδικάτα σε συναφείς ή σε άλλους κλάδους, ενώ το ΣΕΤΗΠ συμμετέχει στο συνδικαλιστικό μέτωπο του ΠΑΜΕ.

Οι εργοδοτικές οργανώσεις που συμμετείχαν στις συνεντεύξεις είναι: η Γενική Συνομοσπονδία Επαγγελματιών, Βιοτεχνών και Εμπόρων Ελλάδος (ΓΣΕΒΕΕ), που είναι ένας από τους πέντε κύριους κοινωνικούς εταίρους στις διαπραγματεύσεις για την Εθνική Γενική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας, η Πανελλήνια Ομοσπονδία Ξενοδόχων (ΠΟΞ), ο Σύνδεσμος Τεχνικών Εταιρειών Ελλάδος (ΣΑΤΕ), η Ομοσπονδία Εκπαιδευτικών Φροντιστών Ελλάδος (ΟΕΦΕ) και η Πανελλήνια Ομοσπονδία Εκδοτών Βιβλιοπωλών (ΠΟΕΒ). Η ΓΣΕΒΕΕ αποτελείται από διάφορες Ομοσπονδίες και έχει πρόσφατα υπογράψει ΣΣΕ με συνδικαλιστικές Ομοσπονδίες σε διάφορους τομείς, όπως στον κλάδο Επισιτισμού - Τουρισμού. Η ΠΟΞ ανήκει στη Συνομοσπονδία ΣΕΤΕ (Συνομοσπονδία Ελληνικών Τουριστικών Επιχειρήσεων, ένας από τους πέντε κύριους κοινωνικούς εταίρους μαζί με τη ΓΣΕΒΕΕ) και έχει υπογράψει ΣΣΕ στον ξενοδοχειακό κλάδο. Ο ΣΑΤΕ έχει ήδη υπογράψει ΣΣΕ με το συνδικάτο ΣΕΚΑ για τους εκτάκτως απασχολούμενους αρχαιολόγους στα εργοτάξια και συμμετέχει στις διαπραγματεύσεις και σε άλλους κλάδους, όπως με τους μηχανικούς και τους εργαζόμενους στις τεχνικές κατασκευές. Η ΟΕΦΕ και η ΠΟΕΒ δεν έχουν υπογράψει ακόμα ΣΣΕ με κάποια συνδικαλιστική οργάνωση, αλλά η ΟΕΦΕ είχε συμμετέχει στο παρελθόν σε διαπραγματεύσεις που δεν ευδοκίμησαν.

Ο κρατικός εκπρόσωπος που συμμετείχε στην έρευνα είναι στέλεχος του Τμήματος Εργασιακών Σχέσεων στο Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων. Για να έχουμε μια πιο ολοκληρωμένη εικόνα των κρατικών πολιτικών και των επίσημων θεσμικών πρωτοβουλιών για τις συλλογικές διαπραγματεύσεις, αποφασίσαμε να πραγματοποιήσουμε μια επιπλέον άτυπη συνέντευξη με έναν επίσημο νομικό σύμβουλο που είχε υπηρετήσει ως εξωτερικός διαμεσολαβητής του ΟΜΕΔ, του ανεξάρτητου Οργανισμού Διαιτησίας και Μεσολάβησης, ο οποίος είναι υπεύθυνος για την επίλυση εργατικών διαφορών που προκύπτουν μεταξύ εργαζομένων και εργοδοτών κατά τις διαπραγματεύσεις. Ο εκπρόσωπος της κοινωνικής συλλογικότητας είναι μέλος της ριζοσπαστικής εργατικής συλλογικότητας “Attack στην ανεργία και την επισφάλεια”, η οποία δημιουργήθηκε το 2014 και στοχεύει στην οργάνωση των ανέργων και/ή επισφαλώς εργαζομένων σε διάφορους κλάδους, οι οποίοι, σύμφωνα με την προσέγγιση της συλλογικότητας, δεν εκπροσωπούνται επαρκώς στις υπάρχουσες δομές του συνδικαλιστικού κινήματος. Τέλος, πραγματοποιήσαμε

συνέντευξη με έναν εκπρόσωπο μιας ριζοσπαστικής αριστερής πολιτικής οργάνωσης, NAP (Νέο Αριστερό Ρεύμα). Οι ρίζες του NAP ανιχνεύονται στη διάσπαση του 1989 της ΚΝΕ. Το NAP είναι ένα από τα ιδρυτικά μέλη του μετώπου αντικαπιταλιστικών αριστερών οργανώσεων ΑΝΤΑΡΣΥΑ από το 2008, και συμμετέχει ενεργά σε πολλά πρωτοβάθμια συνδικάτα στον ιδιωτικό τομέα, καθώς και σε συνδικάτα του δημόσιου τομέα. Ο εκπρόσωπος του NAP συμμετέχει επίσης στο πρωτοβάθμιο συνδικάτο τεχνικών, ΣΜΤ (Συνδικάτο Μισθωτών Τεχνικών), το οποίο έχει προσπαθήσει να ξεκινήσει διαπραγματεύσεις με την εργοδοτική οργάνωση ΣΑΤΕ για ΣΣΕ.

Ο αρχικός μας στόχος ήταν να επικοινωνήσουμε και με επιπλέον συνδικαλιστικές οργανώσεις που είχαν πετύχει επιτυχή αποτελέσματα σε διαπραγματεύσεις για ΣΣΕ τα τελευταία δύο χρόνια, όπως η Πανελλήνια Ομοσπονδία Εργαζομένων στον Επισιτισμό-Τουρισμό (ΠΟΕΕΤ) που υπέγραψε ΣΣΕ το 2023, το νεοϊδρυθέν επιχειρησιακό σωματείο των εργαζομένων της E-food που ξεκίνησε διαπραγματεύσεις για επιχειρησιακή ΣΣΕ το καλοκαίρι του 2023, καθώς και συνδικάτα βάσης, όπως η συνέλευση βάσης διανομέων (ΣΒΕΟΔ). Ωστόσο, δεν κατέστη δυνατό να πραγματοποιηθούν συνεντεύξεις με τα μέλη τους εντός του καθορισμένου χρονικού πλαισίου της έρευνας. Παρά τις δυσκολίες στην προσέγγιση των προαναφερθεισών οργανώσεων, των οποίων οι απόψεις για τις συλλογικές διαπραγματεύσεις θα εμπλούτιζαν εν δυνάμει τα ευρήματά μας, η ποικιλία των ποιοτικών δεδομένων που καταφέραμε να συλλέξουμε ως τώρα, αποκάλυψε μια σειρά προκλήσεων στις συλλογικές διαπραγματεύσεις σε δια-κλαδικό επίπεδο, διαφορετικές απαντήσεις και πολύμορφες απαντήσεις στην κρίση του συνδικαλιστικού κινήματος, καθώς και πρακτικές συλλογικής δράσης, από ένα σύνολο διαφορετικών δρώντων στο πεδίο της οργανωμένης εργασίας.

2. Απόψεις για τις συλλογικές διαπραγματεύσεις: κύριες προκλήσεις

2.1. Η κατάρρευση του πλαισίου των συλλογικών διαπραγματεύσεων κατά τη διάρκεια των Μνημονίων και οι συνεχιζόμενες επιπτώσεις

Τα περισσότερα από τα ερωτώμενα μέλη συνδικαλιστικών οργανώσεων, παρά τις συχνά διαφορετικές προσεγγίσεις τους ως προς τον συνδικαλισμό, υπογράμμισαν τις αρνητικές επιπτώσεις του ρυθμιστικού πλαισίου των Μνημονίων για τις συλλογικές διαπραγματεύσεις. Ένα από τα πιο κρίσιμα ζητήματα είναι η απορρύθμιση του συστήματος διαπραγμάτευσης

για την Εθνική Γενική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας από το 2012 και η εφαρμογή ενός νέου μηχανισμού για τον καθορισμό του κατώτατου μισθού, ο οποίος ισχύει μέχρι σήμερα. Μέχρι το 2012, οι 5 κύριοι εθνικοί κοινωνικοί εταίροι, η ΓΣΕΕ που εκπροσωπούσε την πλευρά των εργαζομένων και οι ΣΕΒ, ΓΣΕΒΕΕ, ΕΣΕΕ και ΣΕΤΕ που εκπροσωπούσαν τα συμφέροντα των εργοδοτών, διαπραγματεύονταν ελεύθερα για τον καθορισμό του κατώτατου μισθού και των συλλογικών όρων εργασίας σε διακλαδικό επίπεδο. Η Εθνική Γενική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας είχε ομόφωνη θεσμική ισχύ για όλους τους εργαζόμενους και σύμφωνα με την αρχή της εύνοιας, οι ΣΣΕ σε τοπικό, κλαδικό ή ομοιοεπαγγελματικό επίπεδο δεν μπορούσαν να έχουν λιγότερο ευνοϊκούς όρους από αυτούς που καθορίζονταν στην ΕΓΣΣΕ. Υπό αυτήν την έννοια, η Εθνική Γενική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας λειτουργούσε ως «δίχτυ ασφαλείας» για την προστασία των βασικών συλλογικών εργασιακών δικαιωμάτων. Μετά το 2012, αυτός ο μηχανισμός άλλαξε και οι εθνικοί κοινωνικοί εταίροι μπορούσαν πλέον να διαπραγματεύονται μόνο για τους μη μισθολογικούς όρους της Εθνικής Γενικής Συλλογικής Σύμβασης Εργασίας, ενώ ο κατώτατος μισθός καθοριζόταν με απόφαση του Υπουργού Εργασίας. Σε αντίθεση με τους μη μισθολογικούς όρους που ισχύουν για όλους τους εργαζόμενους της χώρας, οι μισθολογικοί όροι της Εθνικής Γενικής Συλλογικής Σύμβασης Εργασίας είναι δεσμευτικοί μόνο για τα μέλη των οργανώσεων που υπογράφουν τη σύμβαση (εργοδότες ή εργαζόμενοι). Σύμφωνα με την εκπρόσωπο από τη ΓΣΕΕ,

«Στην κορυφή των διεκδικήσεων της ΓΣΕΕ είναι η αποκατάσταση του νομοθετικού πλαισίου των ελεύθερων συλλογικών διαπραγματεύσεων καθώς και η θεσμοθέτηση και πάλι της καθολικότητας ισχύος και δεσμευτικότητας του συνόλου των όρων (μισθολογικών και μη) της ΕΓΣΣΕ. Κεντρικό αίτημα είναι ακόμη ο κατώτατος μισθός/ημερομίσθιο να καθορίζονται και πάλι αποκλειστικά με ΕΓΣΣΕ, κατόπιν διαπραγματεύσεων μεταξύ των κορυφαίων οργανώσεων εργαζομένων και εργοδοτών. Τα αιτήματα αυτά τίθενται διαχρονικά ως ύψιστης σπουδαιότητας στο διεκδικητικό πλαίσιο των αιτημάτων μας κατά τις απεργιακές κινητοποιήσεις που αποφασίζει η οργάνωσή μας. Συγχρόνως, συνήθως ενόψει ψήφισης κρίσιμων νομοθετημάτων, εργασιακού – ασφαλιστικού περιεχομένου, η ΓΣΕΕ ενημερώνει τους βουλευτές και τα κόμματα του Ελληνικού Κοινοβουλίου κοινοποιώντας τις θέσεις της, με σκοπό την προώθηση ρυθμίσεων προστατευτικών για τους εργαζόμενους ή την αποτροπή κατάλυσης του προστατευτικού για αυτούς νομοθετικού πλαισίου.»

Η αποκατάσταση του νομοθετικού πλαισίου για ελεύθερες συλλογικές διαπραγματεύσεις και ιδιαίτερα η καθολικότητα ισχύος της νομικά δεσμευτικής φύσης των ΣΣΕ για όλους τους εργαζόμενους και εργοδότες χωρίς εξαίρεση, περιγράφεται επίσης από αρκετές συνδικαλιστικές οργανώσεις (ΓΣΕΕ, ΣΕΤΗΠ, ΣΕΡΕΤΕ, ΣΕΚΑ, ΟΤΟΕ) ως ένα απαραίτητο βήμα για την αντιστροφή της τρέχουσας δυναμικής ισχύος, που αφαιρεί από τα συνδικάτα την διαπραγματευτική τους δύναμη. Η ανάγκη για αποκατάσταση της νομοθεσίας σχετικά με τις ελεύθερες διαπραγματεύσεις για τον καθορισμό του κατώτατου μισθού, αναγνωρίζεται επίσης από τη ΓΣΕΒΕΕ, η οποία είναι ένας από τους κύριους κοινωνικούς εταίρους που συμμετέχουν στις διαπραγματεύσεις για την Εθνική Γενική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας.

Πέρα από το ζήτημα του κατώτατου μισθού, τα Μνημόνια δημιούργησαν επίσης επιπλέον δομικά ζητήματα, οδηγώντας στην απορρύθμιση του προηγούμενου (προ του 2012) συστήματος συλλογικών διαπραγματεύσεων. Όπως παρατήρησε η εκπρόσωπος από την ΟΤΟΕ (Ομοσπονδία Τραπεζοϋπαλληλικών Οργανώσεων), οι νομικές δεσμεύσεις που απορρέουν από μια ΣΣΕ μετά τη λήξη της, περιορίστηκαν, ενώ πολλές οργανώσεις απέτυχαν να ανανεώσουν τις κλαδικές τους ΣΣΕ, δεδομένου ότι η περίοδος επέκτασης για τις ΣΣΕ που είχαν λήξει περιορίστηκε σε 3 μήνες αντί για 6. Ως αποτέλεσμα, οι επιχειρησιακές και ατομικές συμφωνίες έγιναν κυρίαρχες. Επιπλέον, αρκετά επιδόματα που δίνονταν στον ιδιωτικό τομέα, όπως το επίδομα τριετίων, καταργήθηκαν μόνιμα. Η ΟΤΟΕ είναι μία από τις λίγες κλαδικές Ομοσπονδίες που κατάφεραν να διατηρήσουν τη συλλογική κλαδική τους σύμβαση καθ' όλη τη διάρκεια της περιόδου των Μνημονίων μέχρι σήμερα, αν με ορισμένες απώλειες (ιδίως σχετικά με ορισμένα επιδόματα) σε σύγκριση με το παρελθόν.

2.2. Οι νόμοι των τελευταίων ετών για τα εργασιακά: ρήτρες εξαίρεσης και επέκταση των ΣΣΕ, διαδικασίες διαιτησίας και το απεργιακό δικαίωμα

Η τρέχουσα μετα-μνημονιακή περίοδος περιγράφεται από σχεδόν όλους τους ερωτηθέντες ως η αρχή μιας περιόδου κατά την οποία οι διαπραγματεύσεις έχουν αρχίσει να διεξάγονται ξανά σε διάφορους κλάδους, ξεπερνώντας έτσι την πτωτική τάση της τελευταίας δεκαετίας. Παρόλα αυτά, υπάρχει μεγάλη διάσταση απόψεων όσον αφορά τον αντίκτυπο των

πρόσφατων εργατικών νόμων στις συλλογικές διαπραγματεύσεις, όπου οι ερμηνείες των συνδικάτων, των εργοδοτών και των κρατικών εκπροσώπων διαφέρουν σημαντικά.

Ακόμα και αν υπήρξε μερική επαναφορά ορισμένων νομικών διατάξεων που αφορούν τις συλλογικές διαπραγματεύσεις από την κυβέρνηση του ΣΥΡΙΖΑ το 2018 (για παράδειγμα, η αποκατάσταση της αρχής της εύνοιας), η πλειονότητα των ερωτηθέντων και ερωτηθεισών συνδικαλιστών τόνισε ότι οι νόμοι 4635/2019 και 4808/2021 για τα εργασιακά, οι οποίοι ψηφίστηκαν από την κυβέρνηση της Νέας Δημοκρατίας, φαίνεται να θέτουν περαιτέρω προκλήσεις για τη διαπραγματευτική ισχύ των συνδικάτων καθώς ευνοούν τα συμφέροντα των εργοδοτών, και πρέπει να καταργηθούν σύμφωνα με τους ερωτηθέντες. Ένα σημαντικό στοιχείο του νέου νομικού πλαισίου είναι η διάταξη σχετικά με τις «γενικές» και «προσωρινές» ρήτρες εξαίρεσης για τις ΣΣΕ: οι εργοδότες επιτρέπεται πλέον νομικά να μην συμμορφώνονται με τους όρους ορισμένων κλαδικών ή επαγγελματικών ΣΣΕ, εάν αποδειχθεί ότι οι επιχειρήσεις τους αντιμετωπίζουν οικονομικά προβλήματα· σε αυτή την περίπτωση, οι επιχειρησιακές ΣΣΕ υπερτερούν. Επιπλέον, η επέκταση των κλαδικών και επαγγελματικών ΣΣΕ ως υποχρεωτικών για όλους τους εργαζόμενους, ανεξαρτήτως του αν οι εργοδοτικές οργανώσεις ανήκουν στις υπογράφουσες οργανώσεις ή όχι, περιορίστηκε σημαντικά· μόνο ο Υπουργός Εργασίας μπορεί να καθορίσει από εδώ και στο εξής την επέκταση, βάσει δύο κριτηρίων: α) του αν οι εργοδοτικές οργανώσεις καλύπτουν το 51% όλων των εργαζομένων στον κλάδο β) του τεκμηριωμένου θετικού αντικτύπου της ΣΣΕ στην οικονομική ανταγωνιστικότητα του κλάδου. Επομένως, οι ΣΣΕ χάνουν τον καθολικό δεσμευτικό χαρακτήρα τους.

Ένα άλλο κρίσιμο ζήτημα είναι η αλλαγή στη νομική λειτουργία του ΟΜΕΔ, του Οργανισμού Μεσολάβησης και Διαιτησίας. Η μονομερής προσφυγή στη διαιτησία, αν και επανήλθε, περιορίστηκε σε σύγκριση με τα προηγούμενα χρόνια, καθώς το νέο νομοθετικό πλαίσιο ορίζει συγκεκριμένες προϋποθέσεις σχετικά με το περιεχόμενο μιας εργασιακής διαφοράς, οι οποίες πρέπει να πληρούνται για να είναι έγκυρη η απόφαση διαιτησίας (όπως η αποδεδειγμένη οικονομική βιωσιμότητα της επιχείρησης ή του κλάδου). Υπάρχουν διάφορες απόψεις σχετικά με το αν η τρέχουσα διαδικασία διαιτησίας περιορίζει ή όχι τη διαπραγματευτική ισχύ των μερών. Σύμφωνα με αρκετά συνδικάτα, όπως την ΟΤΟΕ και τον ΣΕΚΑ, το νέο πλαίσιο καθιστά ολόκληρη τη διαδικασία διαιτησίας χρονοβόρα και με αβέβαια αποτελέσματα, ευνοώντας έτσι την πλευρά των εργοδοτών.

Από την πλευρά των εργοδοτών, ο εκπρόσωπος της ΓΣΕΒΕΕ ανέφερε ότι κατά τη διάρκεια των Μνημονίων, όταν ο κοινωνικός διάλογος αντιμετώπιζε πολλές προκλήσεις και πολλές διαφορές επιλύθηκαν με αποφάσεις διαιτησίας, οι διαιτητές του ΟΜΕΔ έτειναν να ικανοποιούν πολλά από τα αιτήματα των εργαζομένων στα κείμενα των ΣΣΕ που ήταν διαιτητικές αποφάσεις, χωρίς να εξετάζουν πλήρως την οργανωτική και οικονομική ικανότητα των επιχειρήσεων. *«Είχαν προηγηθεί αντιδράσεις για το αν θα έπρεπε η διαιτησία να είναι μονομερές δικαίωμα του κάθε μέλους – κάποια στιγμή αυτό είχε τροποποιηθεί και για να πάει κάποιο μέρος στη διαιτησία, έπρεπε να συμφωνήσουν και τα δύο μέρη, γεγονός που συχνά όμως κατέληγε σε αδιέξοδο στην πράξη. Αυτό εν τέλει με απόφαση του ΣτΕ κηρύχθηκε αντισυνταγματικό και επανήλθε η μονομερής προσφυγή στη διαιτησία. Εντούτοις, σε ορισμένες κλαδικές συμβάσεις που έχουν πάει σε διαιτησία, μπορεί για παράδειγμα η αμέσως προηγούμενη να ήταν δύο σελίδες με 5 βασικά πράγματα, και η επόμενη, που ήταν προϊόν διαιτησίας, να είχε 15 σελίδες με πολύ περισσότερα αιτήματα που δεν θα ήταν δυνατό να συμφωνηθούν αλλιώς. Δεν υπήρχε συνεπώς λόγος από τον διαιτητή να προχωρήσει σε τέτοια ενέργεια χωρίς να έχει εξετάσει κάποια στοιχεία για την δυνατότητα των επιχειρήσεων κάποιου κλάδου (ειδικά κατά τα μνημόνια, που είχαμε ύφεση, ανεργία και χιλιάδες επιχειρήσεις να κλείνουν). Πλέον έχει βελτιωθεί η κατάσταση σε σχέση με αυτό, έχουν γίνει κάποιες αλλαγές στο κομμάτι της διαιτησίας και στο πώς επιλέγονται οι διαιτητές. Προφανώς και η εμπειρία η προηγούμενη έχει επηρεάσει σε αυτό, δεδομένου πως υπήρξε και μια προσπάθεια υποβάθμισης και του ΟΜΕΔ, σαν οργανισμού, ο οποίος αποτελεί βασικό εργαλείο διαβούλευσης και κοινωνικού διαλόγου στο οποίο συμμετέχουν και οι κοινωνικοί εταίροι.»* (ΓΣΕΒΕΕ)

Στο παραπάνω απόσπασμα παρουσιάζεται μια αντιφατική εικόνα με εκείνη που μεταφέρουν τα συνδικάτα: για τους εργοδότες, η τρέχουσα κατάσταση της διαιτησίας φαίνεται να είναι στη σωστή κατεύθυνση, καθώς εξυπηρετεί πιο αποτελεσματικά τα συμφέροντα των εργοδοτών και εγγυάται την ισορροπία ισχύος μεταξύ των διαπραγματευόμενων μερών. Η ΠΟΞ, η Ομοσπονδία των Ξενοδόχων, συμεριζεται αυτή την άποψη, υπογραμμίζοντας την αναγκαιότητα των πρόσφατων νομοθετικών παρεμβάσεων στη μονομερή προσφυγή των εργαζομένων στη διαιτησία. Ο νομικός σύμβουλος που είχε υπηρετήσει ως εξωτερικός διαιτητής στον ΟΜΕΔ τόνισε κατά τη διάρκεια της άτυπης συνέντευξής μας, ότι ο πυρήνας της δυναμικής των συλλογικών διαπραγματεύσεων έγκειται στη διαπραγματευτική

ικανότητα των μερών και στην οργανωτική τους ισχύ· οι διαδικασίες διαιτησίας δεν μπορούν να υποκαταστήσουν την έλλειψη διαπραγματευτικής ικανότητας. Αυτό το επιχείρημα περί έλλειψης διαπραγματευτικής ικανότητας συνήθως αμφισβητείται από τα ερωτηθέντα συνδικάτα, στη βάση του ότι υπάρχουν άνισες σχέσεις εξουσίας που διαμορφώνουν δομικά την αγορά εργασίας και ενισχύονται από τις διάφορες νομοθετικές παρεμβάσεις.

Εκτός από τις μη δεσμευτικές ρήτρες και τις αλλαγές στην διαιτησία, το πιο κρίσιμο ζήτημα που προέκυψε ως θέμα ανησυχίας συνδέεται με τις τροποποιήσεις που εισήχθησαν στο απεργιακό δικαίωμα από τους πρόσφατους νόμους 4808/2021 και 5053/2023. Αυτές οι τροποποιήσεις ερμηνεύονται από τα συνδικάτα με τα οποία μιλήσαμε (ΓΣΕΕ, ΕΝΕΔΕΠ, ΣΕΡΠΕΤΕ, ΣΕΚΑ, ΣΕΗ, ΟΤΟΕ) ως μια ενορχηστρωμένη επίθεση στα καθιερωμένα εργασιακά δικαιώματα και τις λειτουργίες των συνδικάτων, επειδή θέτουν αρκετά εμπόδια στην οργάνωση απεργιών, εξουδετερώνουν την αποτελεσματικότητά τους και ποινικοποιούν ορισμένες μορφές συλλογικής δράσης. Ο εκπρόσωπος της ΓΣΕΕ συνοψίζει τις αλλαγές στο παρακάτω απόσπασμα της συνέντευξης:

«Ο νόμος 4808/2021 έθεσε ακόμη περισσότερους περιορισμούς στην άσκηση του απεργιακού δικαιώματος. Έτσι, προβλέπεται ότι η προειδοποίηση του εργοδότη για την άσκηση του δικαιώματος της απεργίας είναι έγγραφη, επιδίδεται με δικαστικό επιμελητή στον εργοδότη ή τους εργοδότες που αφορά και περιλαμβάνει την ημέρα και ώρα έναρξης και λήξης της απεργίας, τη μορφή αυτής, τα αιτήματα της απεργίας και τους λόγους που τα θεμελιώνουν. Ακόμη, όσο διαρκεί ο δημόσιος διάλογος, αναστέλλεται η άσκηση του δικαιώματος της απεργίας στις επιχειρήσεις κοινής ωφέλειας, σε αντίθεση με ό,τι ίσχυε πριν. Με το ν. 4808/2021 θεσπίστηκε ακόμη ότι στις επιχειρήσεις κοινής ωφέλειας πέραν του προσωπικού ασφαλείας πρέπει να διατίθεται και προσωπικό για την αντιμετώπιση στοιχειωδών αναγκών του κοινωνικού συνόλου κατά τη διάρκεια της απεργίας (Προσωπικό Ελάχιστης Εγγυημένης Υπηρεσίας). Οι στοιχειώδεις αυτές ανάγκες, σε αντίθεση με ό,τι ίσχυε πριν (υπήρχε υποχρέωση διάθεσης προσωπικού για την αντιμετώπιση στοιχειωδών αναγκών του κοινωνικού συνόλου, χωρίς καθορισμό ποσοστού), ορίζονται ως τουλάχιστον το ένα τρίτο (1/3) της συνήθως παρεχόμενης υπηρεσίας. Πρόκειται για ένα μεγάλο ποσοστό κάλυψης αναγκών, που αν προσμετρηθεί και με τις υπηρεσίες των τυχόν μη απεργών, εξουδετερώνει την αποτελεσματικότητα του δικαιώματος απεργίας. Ακόμη, σύμφωνα με την πιο πάνω

ρύθμιση, η συνδικαλιστική οργάνωση που κηρύσσει απεργία υποχρεούται να προστατεύει το δικαίωμα των εργαζομένων, οι οποίοι δεν συμμετέχουν στην απεργία, ώστε να προσέρχονται και να αποχωρούν ελεύθερα και ανεμπόδιστα από την εργασία τους και να παρέχουν αυτήν χωρίς εμπόδιο σε βάρος τους από οιονδήποτε. Ένα τέτοιο εμπόδιο μπορεί να είναι και η λεκτική αποδοκιμασία απεργοσπαστών από μέλη της οργάνωσης ή και τρίτους [...] Μάλιστα, με το ν. 5053/2023, ενέργειες για την υπεράσπιση της αποτελεσματικής άσκησης του απεργιακού δικαιώματος από τους απεργούς και τη συνδικαλιστική τους οργάνωση, ιδίως για την απόκρουση παράνομων ενεργειών του εργοδότη κατά της αποτελεσματικής άσκησης του δικαιώματος απεργίας (όπως είναι η απαγορευόμενη πρόσληψη απεργοσπαστών κατά τη διάρκεια μιας απεργίας και γενικά οι παράνομες απεργοσπαστικές πρακτικές των εργοδοτών) επισύρουν και ποινικές κυρώσεις .»

Εκπρόσωποι και μέλη πρωτοβάθμιων συνδικάτων ανέφεραν επιπλέον ότι αυτοί οι νόμοι υποδηλώνουν την ύπαρξη μιας συνολικής κρατικής στρατηγικής για παρέμβαση στο συνδικαλιστικό κίνημα μέσω περιορισμού της συνδικαλιστικής ελευθερίας και ποινικοποίησης της συλλογικής δράσης (π.χ. επιβάλλοντας πρόστιμα σε συνδικαλιστές που εμπλέκονται σε εργατικές διαφορές και κινητοποιήσεις σε ορισμένους χώρους εργασίας). Επομένως, η κατάργηση του νομοθετικού πλαισίου που εφαρμόστηκε την τελευταία δεκαετία, το οποίο θεωρείται ότι ευνοεί την πλευρά των εργοδοτών και απειλεί τη διαπραγματευτική ισχύ των συνδικάτων και τη μακροπρόθεσμη προστασία των όρων εργασίας που συμφωνήθηκαν στις ΣΣΕ, βρίσκεται ομόφωνα στην κορυφή της αιτηματολογίας των συνδικάτων.

Ο ερωτηθείς εκπρόσωπος του Υπουργείου Εργασίας φαίνεται να τηρεί μάλλον ουδέτερη στάση όσον αφορά τη διάσταση απόψεων γύρω από τους πρόσφατους εργατικούς νόμους. Κατά τον ίδιο, παρά τη γενική τάση βελτίωσης στις συλλογικές διαπραγματεύσεις, ο αριθμός των κλαδικών και επαγγελματικών ΣΣΕ που συνάπτονται δεν έχει ακόμα φτάσει στο επίπεδο που ήταν πριν από τα Μνημόνια. Ωστόσο, ο αντίκτυπος των πρόσφατων νομοθετικών αλλαγών που εισήχθησαν στο συλλογικό εργατικό δίκαιο μετά το 2010 σε σχέση με τις συλλογικές διαπραγματεύσεις, δεν μπορεί ακόμα να εκτιμηθεί πλήρως σε επίσημο επίπεδο. Η εκτίμησή του είναι ότι ορισμένες διατάξεις που περιλαμβάνονται στο νόμο 4635/2019, όπως η δημιουργία κρατικού μητρώου για όλες τις εργοδοτικές οργανώσεις και τα συνδικάτα και η υποχρεωτική εγγραφή σε αυτό, θα επιτρέψουν

ενδεχομένως την καλύτερη παρακολούθηση των συλλογικών διαπραγματεύσεων (δεδομένου ότι δεν υπάρχει επίσημος κρατικός μηχανισμός για την παρακολούθηση της κάλυψης της συλλογικής διαπραγμάτευσης και της συνδικαλιστικής πυκνότητας, παρά μόνο για τον αριθμό των ΣΣΕ που συνάπτονται κάθε χρόνο). Επεσήμανε επίσης ότι πρόσθετα μελλοντικά μέτρα με στόχο την ενίσχυση της ικανότητας των διαπραγματευόμενων μερών σε οργανωτικό επίπεδο, όπως η εκπαίδευση, η πρόσβαση σε δεδομένα και η συμμετοχή σε τριμερείς επιτροπές κοινωνικού διαλόγου, θα μπορούσαν να ενισχύσουν τις διαπραγματεύσεις.

2.3. Τα κίνητρα των εργοδοτών για συμμετοχή στις συλλογικές διαπραγματεύσεις

Ένα επαναλαμβανόμενο θέμα που αναφέρθηκε από αρκετούς συνδικαλιστές, είναι η έλλειψη προθυμίας από τις εργοδοτικές οργανώσεις να συμμετάσχουν σε διαπραγματεύσεις για ΣΣΕ ή η τάση τους να αναβάλλουν τη διαδικασία διαπραγμάτευσης για μεγάλο χρονικό διάστημα. Ως αποτέλεσμα, ακόμη και σε περιπτώσεις όπου είχε υπογραφεί ΣΣΕ, οι διαπραγματεύσεις διαρκούσαν αρκετούς μήνες. Επιπροσθέτως, σε ορισμένες περιπτώσεις, ειδικά κατά τη διάρκεια των Μνημονίων και λίγο μετά, τα συνδικάτα έπρεπε να αντιμετωπίσουν το ζήτημα της απουσίας ενός εργοδοτικού διαπραγματευτικού εταίρου. Χαρακτηριστική είναι η περίπτωση των διαπραγματεύσεων στον κλάδο των ηθοποιών: πριν από τη σύναψη των ΣΣΕ τα τελευταία δύο χρόνια μεταξύ του ΣΕΗ και των εργοδοτών, οι διαπραγματεύσεις δεν ήταν δυνατές στο ελεύθερο (ιδιωτικό θέατρο), διότι η αντίστοιχη εργοδοτική οργάνωση είχε διαλυθεί από την περίοδο των Μνημονίων.

Παρ' όλα αυτά, όλες οι εργοδοτικές οργανώσεις με τις οποίες μιλήσαμε (ΓΣΕΒΕΕ, ΣΑΤΕ, ΠΟΞ, ΠΟΕΒΕ, ΟΕΦΕ), συμφωνούν (σε διαφορετικούς βαθμούς) με την αναγκαιότητα της συλλογικής σύμβασης εργασίας, διότι διασφαλίζει την εργασιακή ειρήνη και εγγυάται δικαιώματα και υποχρεώσεις τόσο για τους εργαζόμενους όσο και τους εργοδότες. Ωστόσο, ειδικά για τις μικρές και μικρομεσαίες επιχειρήσεις, που αντιπροσωπεύουν έως και το 90% όλων των ελληνικών επιχειρήσεων, η εμπλοκή σε συλλογικές διαπραγματεύσεις για ΣΣΕ δεν αποτελεί ευρέως διαδεδομένη πρακτική, λόγω των συσσωρευμένων οικονομικών προβλημάτων κατά τη διάρκεια των Μνημονίων και της κρίσης του Covid-19, καθώς και της μη υποχρεωτικής συμμετοχής στις εργοδοτικές οργανώσεις. Όπως επισήμανε ο εκπρόσωπος της ΓΣΕΒΕΕ:

«Οι ΣΣΕ γίνονται για την διατήρηση της εργασιακής ειρήνης. Γίνονται έτσι ώστε να καταλήξουμε με τους εργαζόμενους σε ένα κοινό πλαίσιο ρυθμίσεων της αγοράς εργασίας, το οποίο είναι όσο το δυνατόν πιο αξιοπρεπές για τους εργαζόμενους και βιώσιμο αντίστοιχα για τις επιχειρήσεις. Αν το αφαιρέσεις αυτό το πλαίσιο, μπαίνεις σε ένα πλαίσιο ατομικής διαπραγμάτευσης που μπορεί να οδηγήσει σε ακραίες αντιδράσεις. Όλο το ζήτημα των συλλογικών διαπραγματεύσεων και του κοινωνικού διαλόγου έχει σαν στόχο τη διατήρηση της κοινωνικής και εργασιακής ειρήνης. Αποτελεί επίσης έναν βασικό δημοκρατικό θεσμό. Στους κλάδους που εκπροσωπούμε, αυτό έχει να κάνει με το πόσο καταλαβαίνει μια επιχείρηση την χρησιμότητα των ΣΣΕ και εκείνων των ρυθμίσεων που την επηρεάζουν. Έχουμε περάσει σε ένα δύσκολο διάστημα που έχουν συσσωρεύσει πάρα πολλά προβλήματα οι επιχειρήσεις λόγω των τελευταίων ετών της μακράς περιόδου των αλληπάλληλων κρίσεων, και είχαμε φτάσει σε ένα σημείο να ισχύει το «σώζων εαυτώ σωθήτω».

Οι δυσκολίες στο να πειστούν οι μεμονωμένοι εργοδότες να συμμετάσχουν σε συλλογικές διαπραγματεύσεις συνδέθηκαν επίσης με τις νομικές διατάξεις σχετικά με τη δυνατότητα επέκτασης των κλαδικών και επαγγελματικών συμφωνιών. Δεδομένου ότι για να είναι υποχρεωτική η επέκταση μιας συμφωνίας για όλους τους εργαζόμενους και τους εργοδότες σε έναν κλάδο πρέπει να ισχύει η κάλυψη του 51% (όπως αναφέρθηκε νωρίτερα), αυτό το ποσοστό είναι δύσκολο να αποδειχθεί και να διασταυρωθεί, ειδικά σε τομείς όπου το τοπίο των εργοδοτών δεν είναι συγκεντρωτικό και αποτελείται από μικρές/μεσαίες επιχειρήσεις. Επομένως, σε πολλές περιπτώσεις, εάν υπογραφεί μια συμφωνία, το πιθανότερο είναι ότι δεν θα επεκταθεί και θα δεσμεύσει μόνο τις υπογράφουσες οργανώσεις. Ως αποτέλεσμα, οι εργοδότες δεν βλέπουν πρακτικά οφέλη για τα συμφέροντά τους από τη συμμετοχή τους στις διαπραγματεύσεις. Η έλλειψη μιας κρατικής πολιτικής υποχρεωτικής επέκτασης των ΣΣΕ θεωρείται αποθαρρυντική για τις συλλογικές διαπραγματεύσεις, καθώς οι ομοσπονδίες και οι συνομοσπονδίες εργοδοτών δεν μπορούν να αναγκάσουν τα μέλη τους να παραμείνουν στις οργανώσεις και να τηρούν τους όρους των ΣΣΕ. Αυτό υπογραμμίζεται επίσης από τον εκπρόσωπο της Ομοσπονδίας Εκπαιδευτικών Φροντιστών Ελλάδας (ΟΕΦΕ):

«Ουσιαστικά, δεν υπάρχουν σωστές συλλογικές διαπραγματεύσεις, διότι στις περισσότερες περιπτώσεις, οι συλλογικές συμφωνίες δεν είναι επεκτάσιμες. Αυτό πρέπει να αλλάξει. Πρέπει να καλύπτουν ολόκληρο τον κλάδο χωρίς την προϋπόθεση κάλυψης του 51%. Χρειαζόμαστε

ένα σύγχρονο ευρωπαϊκό πλαίσιο, όπου οι διαπραγματεύσεις θα συνοδεύονται από δεδομένα από την ΑΑΔΕ που δείχνουν την κερδοφορία του κλάδου. Δεν πρέπει να ισχυριζόμαστε, όπως στο παρελθόν, "εγώ θέλω 50, και εσύ δίνεις 3", αλλά οι προτάσεις πρέπει να αξιολογούνται και από τις δύο πλευρές. Σήμερα, σε ελάχιστους κλάδους γίνονται συλλογικές συμβάσεις και η κυβέρνηση καθορίζει μόνο το βασικό μισθό [...] Μας προσέγγισαν συνδικάτα, αλλά δεδομένου ότι οι συμφωνίες δεν είναι επεκτάσιμες, δεν συμμετέχουμε καν στη συζήτηση - η συμμετοχή σε διαπραγματεύσεις θα σημαίνει την διάλυση του εργοδοτικού σωματείου, διότι η σύμβαση δεν θα δεσμεύει αυτούς που δεν είναι μέλη του σωματείου». (ΟΕΦΕ)

2.4. Τα ζητήματα της αντιπροσωπευτικότητας και της νομιμοποίησης

Ως ένα επιπλέον εμπόδιο για τις επιτυχείς συλλογικές διαπραγματεύσεις, οι εργοδότες θέτουν το ζήτημα της αντιπροσωπευτικότητας της συνδικαλιστικής οργάνωσης. Η ΟΕΦΕ, για παράδειγμα, εκφράζει ανησυχίες για τη διαπραγματευτική νομιμότητα διαφόρων συνδικάτων από τα οποία έχει προσεγγιστεί, όσον αφορά την αντιπροσωπευτική τους ικανότητα.

«Έχουμε δεχτεί προτάσεις από την πλευρά των εργαζομένων. Ωστόσο, είναι μια θολή κατάσταση εκεί, γιατί δεν ξέρουμε ποιο συνδικάτο είναι αντιπροσωπευτικό. Εμείς μπορούμε να συνάψουμε κλαδική συλλογική σύμβαση μόνο με την ΟΙΕΛΕ (την Ομοσπονδία Υπαλλήλων Ιδιωτικής Εκπαίδευσης). Στο πρωτοβάθμιο επίπεδο, στην Αθήνα, έχουν γίνει προσπάθειες από το συνδικάτο "Βύρωνας" και το συνδικάτο "ΣΕΦΚ" στην Αθήνα, αλλά δεν ξέρουμε ποιο είναι αντιπροσωπευτικό. Εάν επρόκειτο να ξεκινήσουμε μια διαδικασία υπογραφής, θα ζητούσαμε πληροφορίες για το ποιο είναι το πιο αντιπροσωπευτικό συνδικάτο για τους εργαζόμενους στον κλάδο.» (ΟΕΦΕ)

Αυτή η απάντηση υποδηλώνει ότι ο πλουραλισμός που χαρακτηρίζει το τρέχον συνδικαλιστικό τοπίο και συχνά έχει ως αποτέλεσμα την συνύπαρξη πολλαπλών συνδικάτων στον ίδιο κλάδο με διαφορετικές πολιτικές κατευθύνσεις, φαίνεται να γίνεται αντιληπτός από τους εργοδότες ως αποπροσανατολιστικός παράγοντας για την συμμετοχή σε διαπραγματεύσεις. Για να ξεπεραστεί αυτό το εμπόδιο, οι εργοδότες συχνά ζητούν οι συνδικαλιστικές οργανώσεις να είναι καταγεγραμμένες στο Κρατικό Μητρώο Συνδικαλιστικών Οργανώσεων (ΓΕΜΗΣΟΕ), σύμφωνα με το πλαίσιο του Νόμου 4635/2019, προκειμένου να αναγνωρίζονται ως νόμιμοι διαπραγματευτικοί εταίροι. Σχεδόν

όλα τα συνδικάτα με τα οποία μιλήσαμε, συμπεριλαμβανομένης της ΓΣΕΕ, αντιτίθενται σε αυτό το νέο μέτρο, επειδή θεωρείται ότι επιτρέπει πρακτικές κρατικού παρεμβατισμού στο συνδικαλιστικό κίνημα.

Τα ζητήματα της αντιπροσωπευτικότητας και της νομιμοποίησης διατυπώνονται επίσης από τους ερωτηθέντες/είσες συνδικαλιστές, αν και από διαφορετική οπτική γωνία. Για τα συνδικαλιστικά μέλη, οι ανησυχίες για την αντιπροσωπευτικότητα σχετίζονται με τη διείσδυση των εργοδοτικών συμφερόντων στο συνδικαλιστικό κίνημα, που οδηγούν στον κατακερματισμό της ενότητας των εργαζομένων. Μια πτυχή αυτού του φαινομένου είναι η ύπαρξη των λεγόμενων «κίτρινων» συνδικάτων, φιλικών προς τα εργοδοτικά συμφέροντα. Αυτά τα συνδικάτα ελέγχονται άμεσα ή έμμεσα από την εργοδοσία και υπονομεύουν την ανεξάρτητη οργάνωση των εργαζομένων, αμφισβητώντας την αντιπροσωπευτικότητα των ήδη υπάρχοντων συνδικάτων. Στο λιμάνι του Πειραιά (Προβλήτες II και III), το συνδικάτο ΕΝΕΔΕΠ είχε αντικρουόμενα συμφέροντα με άλλο συνδικάτο στο λιμάνι, το οποίο, σύμφωνα με την ΕΝΕΔΕΠ, κρατούσε μια φιλεργοδοτική στάση και εμπόδιζε τη διαδικασία ουσιαστικών συλλογικών διαπραγματεύσεων, υπογράφοντας μια συλλογική σύμβαση εργασίας με ελάχιστα αιτήματα. Ωστόσο, οι απεργιακές κινητοποιήσεις που ξεκίνησε η ΕΝΕΔΕΠ το 2021 (πολυήμερες απεργίες), ανάγκασαν την εταιρεία να επαναδιαπραγματευτεί και να υπογράψει συμφωνία με όλα τα ενεργά συνδικάτα στις προβλήτες II και III του λιμανιού.

«Οι διαπραγματεύσεις για τη συλλογική σύμβαση εργασίας ξεκίνησαν στα τέλη Ιουνίου 2018. Παρά τις καθυστερήσεις που είναι εγγενείς σε αυτή τη διαδικασία, μεγάλο μέρος της οφειλόταν κυρίως σε παρελκυστική πολιτική και σκοπιμότητα εκ μέρους της εργοδοσίας. Ωστόσο, στα μέσα Αυγούστου, συνέβη το εξής: η εργοδοσία δημιούργησε ένα φιλοεργοδοτικό συνδικάτο, το οποίο αμέσως πραγματοποίησε εκλογές. Υποστήριξαν ότι δεν δικαιούμασταν να διαπραγματευτούμε γιατί δεν είχαμε αντιπροσωπευτικότητα. Με άλλα λόγια, ισχυρίστηκαν ότι το άλλο συνδικάτο είχε περισσότερα μέλη και περισσότερους ψηφοφόρους, γεγονός που το καθιστούσε το αντιπροσωπευτικό στον κλάδο. Αυτό το συνδικάτο, φυσικά, δημιουργήθηκε με αυτόν τον τρόπο τυπικά, αλλά ουσιαστικά δημιουργήθηκε μετά από πιέσεις που ασκήθηκαν στους συναδέλφους να ενταχθούν στο φιλοεργοδοτικό συνδικάτο. Ως αποτέλεσμα, αποκλειστήκαμε από το τραπέζι των διαπραγματεύσεων. Η εταιρεία προχώρησε στην υπογραφή, ουσιαστικά με τον εαυτό της, της συλλογικής σύμβασης εργασίας μέσω αυτού του

εργοδοτικού συνδικάτου, η οποία είχε κάποιες υποτυπώδεις διεκδικήσεις, αλλά σε καμία περίπτωση αυτά που διεκδικούσαμε εμείς. Αυτή η κατάσταση συνεχίστηκε μέχρι το 2021 όταν και τα δύο συνδικάτα, εμείς και το φιλοεργοδοτικό, πραγματοποιήσαμε εκλογές. Ωστόσο, εν μέσω των πολυήμερων απεργιακών κινητοποιήσεων που ξεκινήσαμε λόγω του θανάτου του συναδέλφου μας και προσφεύγοντας στη δικαιοσύνη για τον τρόπο με τον οποίο έκανε την εκλογική διαδικασία το εργοδοτικό συνδικάτο, από τότε υπάρχει εκκρεμότητα στη δικαιοσύνη για το ποιο σωματείο έχει την αντιπροσωπευτικότητα, οπότε η εταιρεία αναγκάστηκε να κάτσει στο τραπέζι των διαπραγματεύσεων με όλα τα σωματεία του χώρου.» (ΕΝΕΔΕΠ)

2.5. Σύγκρουση στρατηγικών οραμάτων εντός του συνδικαλιστικού κινήματος. Το ζήτημα των διαπραγματεύσεων παραχωρητικού τύπου

Ένα περαιτέρω ζήτημα που σχετίζεται με τη νομιμοποίηση, την διαπραγματευτική δύναμη και την ικανότητα διαπραγμάτευσης των συνδικάτων, είναι η σύγκρουση των στρατηγικών πολιτικών οραμάτων εντός του εργατικού κινήματος. Υπάρχει ομόφωνη παρατήρηση από όλους τους συνδικαλιστές/ριες ότι η πάλη για συλλογικές συμβάσεις σε έναν κλάδο είναι σημαντική, διότι θέτει τη βάση για την περαιτέρω άρθρωση συλλογικών διεκδικήσεων σε άλλους κλάδους. Ωστόσο, αυτό που επίσης έχει σημασία είναι τα μέσα της πάλης και το περιεχόμενο των συμφωνιών, δύο στοιχεία που έχουν ευρύτερο αντίκρισμα στους όρους συλλογικής οργάνωσης των εργαζομένων. Τα πρωτοβάθμια συνδικάτα με τα οποία μιλήσαμε, όπως το ΣΕΤΗΠ και το ΣΕΡΕΤΕ, καθώς και ο εκπρόσωπος από την αριστερή πολιτική οργάνωση του ΝΑΡ, διατηρούν μια κριτική στάση απέναντι στη ΓΣΕΕ, υπογραμμίζοντας την γραφειοκρατικοποίηση που την χαρακτηρίζει τις τελευταίες δεκαετίες. Αυτή η κριτική αφορά την ευθυγράμμιση της ηγεσίας της ΓΣΕΕ με τα κεντρικά κυβερνητικά κόμματα (όπως η παράταξη του ΠΑΣΟΚ, η ΠΑΣΚΕ) τα προηγούμενα χρόνια, η οποία οδήγησε στη συμμόρφωση της Συνομοσπονδίας με τους εθνικούς στόχους παραγωγικότητας που έθεταν οι κυβερνήσεις και στην επακόλουθη απώλεια της ικανότητάς της να ενισχύει και να αναβαθμίζει τους εργατικούς αγώνες.

«Επιδιώκουμε να γίνεται μια κριτική στη ΓΣΕΕ για το γεγονός ότι έχει απεμπολήσει τον χαρακτήρα της υπεράσπισης των δικαιωμάτων των εργαζομένων και την προώθηση των συμφερόντων τους αποσυνδεδεμένων από τους στόχους παραγωγικότητας. Εδώ και δύο δεκαετίες, η ΓΣΕΕ υπογράφει χαμηλότερους μισθούς από αυτούς που χρειάζονται οι

εργαζόμενοι, υποκύπτοντας στα συμφέροντα των εργοδοτών. Έχει ενσωματώσει το κράτος σε πολλές από τις λειτουργίες της, όπως με τη συμμόρφωση με την ηλεκτρονική ψηφοφορία στις γενικές συνελεύσεις που εισήγαγε ο νόμος “Χατζηδάκη” για τα εργασιακά, ή με την πραγματοποίηση του τελευταίου συνεδρίου της παρουσία της αστυνομίας στην Καβούρι, ενώ υπήρχαν μαζικές απεργίες που πραγματοποιούνταν για το σιδηροδρομικό ατύχημα των Τεμπών στο κέντρο της Αθήνας.» (ΣΕΡΕΤΕ)

«Δεν θεωρούμε γενικά το συνδικαλιστικό κίνημα στη σημερινή του μορφή έναν ορίζοντα κοινωνικής αλλαγής. Πιστεύουμε ότι οι προτεραιότητες και οι στόχοι του συνδικαλιστικού κινήματος πρέπει να αλλάξουν: ανεξαρτησία από το κράτος, την αστική πολιτική και τους εργοδότες. Οι σημερινές δομές του συνδικαλιστικού κινήματος δρουν ενισχύοντας την πλευρά των εργοδοτών ή επιβάλλοντας μια σιγή νεκροταφείου που την ευνοεί. Εμείς μιλάμε για αιτήματα που είναι ασυμβίβαστα με την καπιταλιστική ανάπτυξη, τα οποία, για να ικανοποιηθούν πλήρως, προϋποθέτουν ανατροπές. Αυτές είναι οι ανατροπές για τις οποίες καλούμε τους ανθρώπους να αγωνιστούν (να σπάσουν τις πολιτικές της κυβέρνησης και των αστικών κομμάτων στα εργασιακά, να επιτύχουν επιπλέον δικαιώματα, να αλλάξουν τη σχέση μισθού-κερδών, και να καταργήσουν την ατομική ιδιοκτησία στις επιχειρήσεις, κ.λπ.). Για το κυρίαρχο συνδικαλιστικό κίνημα σήμερα, για πολλές δυνάμεις, αυτές δεν είναι προτεραιότητες. Αντίθετα, τέτοιες δυνάμεις στέκονται εχθρικά απέναντι σε τέτοιους στοχοθεσία.» (NAP)

Ένα άλλο κομμάτι αυτής της κριτικής είναι η πρόσφατη τάση για διαπραγματεύσεις παραχωρητικού τύπου (concession bargaining) εντός του κυρίαρχου συνδικαλισμού, δηλαδή η σύναψη ορισμένων συμφωνιών από επίσημα συνδικάτα, οι οποίες μπορεί να περιέχουν συμβιβαστικούς όρους για τους εργαζόμενους/ες όσον αφορά το περιεχόμενο και τις διεκδικήσεις (όπως μισθός, επιδόματα κλπ.). Αυτές οι συμφωνίες, ακόμη και αν είναι σημαντικές, ταυτόχρονα φαίνεται να χαμηλώνουν τον πήχη διεκδίκησης για το συνδικαλιστικό κίνημα, ανοίγοντας τον δρόμο για την θεσμική ενσωμάτωση των εργαζόμενων.

Σύμφωνα με τον εκπρόσωπο από το NAP, «Για πολλές δεκαετίες υπήρχαν συλλογικές συμβάσεις που θεωρούνταν ακόμη και ευεργετικές, δεν έπλητταν όμως απαραίτητα το κεφάλαιο. Αντίθετα, εξασφάλιζαν την εργασιακή ειρήνη, επιτυγχάνοντας έναν συμβιβασμό μεταξύ εργοδοτών και εργαζομένων [...] Δηλαδή μια κατεύθυνση τώρα τελευταία να κλείνουν

συμφωνίες, έχει επίσης αυτή την όψη. Επιπλέον, είναι επίσης θέμα του πώς θα διαχειριστεί η εργατική πλευρά τη συλλογική σύμβαση, αν θα τη χρησιμοποιήσει δηλαδή για να προωθήσει τα αιτήματά της περαιτέρω (ως εργαλείο), ή αν η συλλογική σύμβαση θα χρησιμοποιηθεί από τις δυνάμεις της εργατικής γραφειοκρατίας για να κερδίσουν αναγνώριση και ψήφους. Και αυτό επίσης συμβαίνει.»

Παρόμοια άποψη συμμερίζεται και η εργατική συλλογικότητα “Attack κατά της ανεργίας και της επισφάλειας”, που έχει ως στόχο την οργάνωση των ανέργων και των επισφαλών εργαζομένων σε διάφορους κλάδους, όπου τα κύρια συνδικάτα μπορεί να είναι ανενεργά ή ανύπαρκτα. Τα μέλη της Attack υποστηρίζουν μια πιο μαχητική και αγωνιστική προσέγγιση στις συλλογικές διαπραγματεύσεις, μαζί με ένα όραμα ανανέωσης και ριζοσπαστικοποίησης του συνδικαλισμού συνολικά. Ο κύριος στόχος τους είναι να εκπροσωπήσουν όλο αυτό το πολύμορφο επισφαλές δυναμικό που εργάζεται σε διαφορετικές συνθήκες (ευέλικτη/περιστασιακή εργασία, αδήλωτη εργασία, απλήρωτη μαθητεία, εργασία με κομμάτι) και παραμένει σε μεγάλο βαθμό μη συνδικαλισμένο στα κυρίαρχα συνδικάτα.

«Οι συλλογικές διαπραγματεύσεις πρέπει να είναι διεκδικήσεις και όχι διαπραγματεύσεις. Πρέπει να διακρίνονται από μαζικότητα και πολύ πιο έντονη μαχητικότητα. Να μη μένουν μόνο στα χέρια των ΔΣ, αλλά να συμμετέχουν πολλοί/ες εργαζόμενοι/ες είτε είναι ενταγμένοι σε κάποιο σωματείο είτε όχι. Οι διαπραγματεύσεις σε έναν κλάδο πρέπει να αφορούν το σύνολο του εργατικού κινήματος. [...] Το εργατικό κίνημα δεν πρέπει μόνο να προχωρά σε δράσεις για την υπογραφή μιας συλλογικής σύμβασης εργασίας, αλλά πρέπει επίσης να συζητά και το τι υπερασπίζεται. Για να ανταποκριθεί στα πραγματικά δικαιώματα των σύγχρονων εργαζομένων, τα συνδικάτα και οι συλλογικότητες πρέπει να εξετάζουν ποιο είναι το περιεχόμενο των συμβάσεων, και επιπλέον, ποιο εργατικό κίνημα μπορεί να εξυπηρετήσει αυτόν τον σκοπό.» (Attack στην ανεργία και την επισφάλεια)

2.6. Μετασχηματισμοί της αγοράς εργασίας

Εκτός από τα ζητήματα που σχετίζονται με το νομοθετικό πλαίσιο και την ικανότητα διαπραγμάτευσης των εταίρων, οι ερωτηθέντες μας υπογράμμισαν και άλλες δομικές προκλήσεις για την κατάρτιση και εφαρμογή των ΣΣΕ, οι οποίες συνδέονται με ευρύτερους μετασχηματισμούς της αγοράς εργασίας. Αυτοί οι μετασχηματισμοί, που κυρίως απορρέουν από την αναδιάρθρωση της ελληνικής οικονομίας τα τελευταία χρόνια, κατακερματίζουν

τους εργαζόμενους του ίδιου κλάδου δημιουργώντας πολλαπλές διαιρέσεις μεταξύ τους, και συνεπώς θέτουν εμπόδια όχι μόνο για την κάλυψη των συλλογικών διαπραγματεύσεων, αλλά και για τη διαμόρφωση συλλογικών εργατικών αιτημάτων.

Το ΣΕΤΗΠ, το συνδικάτο στον κλάδο των Τηλεπικοινωνιών και Πληροφορικής, αντιμετωπίζει δυσκολίες στην έναρξη διαπραγματεύσεων για μια κλαδική ΣΣΕ. Αλλά ακόμα και στις περιπτώσεις όπου τα επιχειρησιακά συνδικάτα του κλάδου έχουν καταφέρει να υπογράψουν μια επιχειρησιακή ΣΣΕ, υπάρχουν και εκεί αρκετά εμπόδια. Στον κλάδο των τηλεπικοινωνιών, είναι πολύ συνηθισμένο για τους εργοδότες να βασίζονται σε εξωτερικές υπεργολαβίες και πρακτικές εξωτερικής ανάθεσης για να μειώσουν τα λειτουργικά κόστη, όπως στην περίπτωση των τηλεφωνικών κέντρων. Από αυτή την άποψη, οι διάφορες ΣΣΕ σε επιχειρησιακό επίπεδο μπορούν να παρακαμφθούν στην πράξη, δεδομένου ότι οι εξωτερικοί εργαζόμενοι εργάζονται υπό διαφορετικό εργασιακό καθεστώς και δεν εντάσσονται επίσημα στο βασικό εργατικό δυναμικό της εταιρείας, ακόμα και αν καλύπτουν βασικές ανάγκες. Σύμφωνα με το μέλος του ΣΕΤΗΠ:

«Μία τακτική είναι η αξιοποίηση θυγατρικών εταιρειών, στις οποίες μετακινά μέρος των εργαζομένων, ώστε να μην καλύπτονται από την επιχειρησιακή ΣΣΕ, αλλά μόνο από τις διατάξεις της εθνικής ΣΣΕ (στην οποία θα αναφερθώ παρακάτω). Έτσι έχουμε περιπτώσεις όπου δημιουργούνται εργαζόμενοι πολλαπλών ταχυτήτων, με διαφορετικά δικαιώματα και μισθό. Ένα σύνηθες παράδειγμα είναι οι εργαζόμενοι στα τηλεφωνικά κέντρα και οι τεχνικοί πεδίου να βρίσκονται σε θυγατρικές εταιρείες, με χειρότερες και πιο κακοπληρωμένες συμβάσεις. Στην ίδια κατεύθυνση είναι και το «σπάσιμο» υπηρεσιών, οι οποίες γίνονται outsourcing σε εξωτερικές εργολαβικές εταιρείες. Αυτό έχει σαν αποτέλεσμα οι εργολαβικοί εργαζόμενοι, ακόμα κι αν καλύπτουν πάγιες ανάγκες μιας εταιρείας, να μην καλύπτονται από την αντίστοιχη ΣΣΕ.»

Αυτή η κατάσταση που περιγράφεται, συνάδει με τους οικονομικούς μετασχηματισμούς που λαμβάνουν χώρα σε άλλους τομείς. Στον τραπεζικό τομέα, ως αποτέλεσμα των συνεχιζόμενων πρακτικών εξωτερικής ανάθεσης, οι τραπεζικοί υπάλληλοι έρχονται αντιμέτωποι με την εμφάνιση των λεγόμενων *servicer* εταιρειών, οι οποίες αναλαμβάνουν εργασίες που σχετίζονται με τη διευθέτηση ατομικών χρεών, όπως στεγαστικά δάνεια, διαδικασίες κατάσχεσης, κ.λπ. Οι εργαζόμενοι στις *servicer* εταιρείες δεν είναι μέρος του

κύριου εργατικού δυναμικού της τράπεζας· έχουν προσληφθεί από την servicer εταιρεία, ακόμα και αν διεκπεραιώνουν βασικά καθήκοντα για τη λειτουργία της τράπεζας – από αυτή την άποψη, δεν καλύπτονται από την κλαδική ή επιχειρησιακή ΣΣΕ που ισχύει για τους υπαλλήλους της τράπεζας. Η Ομοσπονδία ΟΤΟΕ, με την οποία μιλήσαμε, υποστηρίζει την ένταξη των εργαζομένων των servicers στα σωματεία τραπεζοπαλλήλων, στοχεύοντας στην αναγνώριση των servicers ως νομικών οντοτήτων αντιστοίχων των τραπεζών. Αυτό θα επέτρεπε στους εργαζόμενους των servicers να υπογράψουν μια κοινή κλαδική ΣΣΕ με τους εργαζόμενους στις τράπεζες.

Τέλος, οι ευρύτερες διαδικασίες ιδιωτικοποίησης που εμπλέκουν την φύση παγκόσμιων κεφαλαιακών ροών, έχουν θεμελιώδη επίδραση στην αναδιάρθρωση των τοπικών εργασιακών σχέσεων, συχνά με αποτέλεσμα την υποτίμηση των ύψους των μισθών, στο πλαίσιο της ευέλικτης εργασίας. Τέτοια είναι η περίπτωση των λιμενεργατών στα προβλήτες II και III του Λιμένα Πειραιά. Οι προβλήτες II και III έχουν εκμισθωθεί σε θυγατρική εταιρεία της πολυεθνικής COSCO από το 2009. Ήδη από το 2018, οι συνδικαλιστές της ΕΝΕΔΕΠ, ενός από τα συνδικάτα που έχουν ενεργή παρουσία στις προβλήτες, ζήτησαν την ένταξη των λιμενεργατών στα βαρέα και ανθυγιεινά, καθώς και την σύναψη ΣΣΕ. Το 2021, η ΕΝΕΔΕΠ έδωσε έναν μεγάλο απεργιακό αγώνα μετά από τον θανάσιμο ατύχημα ενός συναδέλφου τους εν ώρα υπηρεσίας, ζητώντας την εφαρμογή διαφόρων μέτρων υγείας και ασφάλειας στην εργασία. Τον Ιούνιο του 2022, συνήφθη ΣΣΕ μεταξύ της ΕΝΕΔΕΠ, άλλων δύο συνδικάτων λιμενεργατών και της εργοδοσίας, καλύπτοντας όλους τους εργαζόμενους και προβλέποντας αυξήσεις μισθών κατά 20% και διάφορα επιδόματα. Ωστόσο, ο εκπρόσωπος του σωματείου εξήγησε ότι ακόμα και αν η ΣΣΕ του 2022 είναι ακόμα σε ισχύ και έχει τριετή ισχύ κάλυψης, η ύπαρξη διαιρέσεων μεταξύ μόνιμου/πλήρους απασχόλησης και περιστασιακά απασχολούμενου προσωπικού μέσω διάφορων τακτικών, δυσκολεύει την ενιαία εφαρμογή των όρων της ΣΣΕ για εργαζόμενους που εργάζονται μαζί αλλά υπό διαφορετικά καθεστάτα απασχόλησης και εργασίας. Επομένως, ο αγώνας για την σύναψη μιας ΣΣΕ δεν είναι το τέλος του δρόμου για το συνδικάτο· για να είναι πλήρως αποτελεσματική, πρέπει να είναι άρρηκτα συνδεδεμένη με τον ευρύτερο πολιτικό αγώνα κατά των μορφών ευέλικτης/περιστασιακής απασχόλησης.

«Οι γενικές αρχές που υποστηρίζουμε είναι ότι πρέπει να υπάρχουν συλλογικές συμβάσεις παντού, είτε συγκεκριμένες για τη βιομηχανία είτε για τον κλάδο. Ο κατακερματισμός των

εργαζομένων και η αιχμαλωσία που συμβαίνει με τις ευέλικτες μορφές απασχόλησης πρέπει να τερματιστεί. Όλα αυτά οδηγούν στην κυριαρχία των ατομικών συμβάσεων εργασίας, κάτι που θεωρούμε απαράδεκτο γιατί δεν μπορούμε να δεχτούμε ότι ο εργοδότης και ο μεμονωμένος εργαζόμενος (όχι μέσω του συνδικάτου ή μιας συλλογικής οντότητας, μόνο ως άτομο) είναι ίσοι όταν κάθονται στο τραπέζι των διαπραγματεύσεων. Επομένως, πρέπει να υπάρχουν συλλογικές συμβάσεις εργασίας και συμφωνίες συγκεκριμένες για τον κλάδο όπου είναι δυνατόν, και να τερματιστεί το καθεστώς των ατομικών συμβάσεων εργασίας και των ευέλικτων μορφών απασχόλησης. Θέλουμε πλήρη απασχόληση για όλους και δικαιώματα. [...] Η προσέγγισή μας περιστρέφεται γύρω από τα καθιερωμένα αιτήματα του συνδικάτου (π.χ., πλήρης απασχόληση και ΣΣΕ προσαρμοσμένη στην εξειδίκευση όλων των εργαζομένων). Αυτός είναι ένας μακρινός στόχος να επιτευχθεί γιατί στο πεδίο υπάρχουν αυτοί με πλήρη απασχόληση, ένα ποσοστό 20% του συνολικού εργατικού δυναμικού που ασχολείται με μερική απασχόληση, οι οποίοι, αντί για τις 22 ημερολογιακές βάρδιες, έχουν βάρδιες που διαρκούν 16-18 ημέρες. Επιπλέον, υπάρχουν εργαζόμενοι που απασχολούνται μέσω άλλων συμφωνιών, που έρχονται για ένα προσωρινό διάστημα χωρίς σύμβαση εργασίας που να καθορίζει εγγυημένες ημερήσιες αποδοχές κάθε μήνα. Απλώς εργάζονται τις ημέρες που η εταιρεία τους χρειάζεται. [...] Και τα τρία καθεστάτα εργασίας συμβαίνουν ταυτόχρονα παρά την υπογραφή ΣΣΕ. Αυτό σημαίνει ότι η ΣΣΕ δεν είναι ενιαία, είναι η εταιρεία σαν να σπάει τη σύμβαση και όσοι καλύπτονται από αυτή, δεν προστατεύονται επαρκώς, με το πρόσχημα ότι καλύπτουν έκτακτες ανάγκες λόγω της απρόβλεπτης φύσης της εργασίας, και συνεπώς, δεν μπορούν να τους κάνουν όλους μόνιμους. Χρειάζεται να έχουν κάποιους ανθρώπους με χαμηλότερες ημερήσιες αποδοχές.» (ΕΝΕΔΕΠ)

3. Πρακτικές και στρατηγικές στις συλλογικές διαπραγματεύσεις

3.1. Κύρια ζητήματα κατά τις διαπραγματεύσεις

Οι περισσότεροι από τους ερωτηθέντες μας τόνισαν ότι οι συλλογικές διαπραγματεύσεις αφορούν κυρίως τον καθορισμό των μισθών. Η συζήτηση για τους μισθούς συνήθως περιλαμβάνει και άλλες θεματικές, όπως ο καθορισμός των ωρών εργασίας και διάφορα επιδόματα (εκπαιδευτικό επίδομα, επίδομα άδειας, οικογενειακά επιδόματα), καθώς και επιδόματα ειδικά για τον κλάδο ανάλογα με τον τύπο της εργασίας (όπως το επίδομα για αρχαιολογικές ερευνητικές δραστηριότητες, στην περίπτωση του συνδικάτου ΣΕΚΑ). Σε

γενικό επίπεδο, τα περισσότερα συνδικάτα υποστηρίζουν την επαναφορά των επιδομάτων που καταργήθηκαν θεσμικά κατά τη διάρκεια των Μνημονίων. Επιπλέον, οι μισθοί αποκτούν κρίσιμη σημασία στο πλαίσιο της αύξησης του κόστους ζωής λόγω του πληθωρισμού. Προσθετικά σε αυτό, η σχέση μεταξύ εκπαιδευτικών προσόντων και μισθολογικών κλιμακίων συχνά αποτελεί ζήτημα κατά τις διαπραγματεύσεις: για παράδειγμα, οι συνδικαλιστές του ΣΜΤ, όπως αναφέρει ο εκπρόσωπος από το NAP, διεκδικούν ενιαία ΣΣΕ με τα εκπαιδευτικά πτυχία (μεταπτυχιακό, διδακτορικό, κλπ) να αναγνωρίζονται μόνο ως επιπλέον προϋπηρεσία, προκειμένου να αποφευχθεί η αναπαραγωγή διαχωρισμών στο εργατικό δυναμικό σε σχέση με την ιεραρχία των εκπαιδευτικών τίτλων. Τέλος, μπορεί να υπάρξουν επιπλέον διαπραγματεύσεις μεταξύ των συνδικάτων και των εργοδοτικών οργανώσεων με τη μορφή συμφωνιών, είτε σε κλαδικό είτε σε επίπεδο επιχείρησης, εκτός του αυστηρού πλαισίου μιας ΣΣΕ. Αυτές οι συμφωνίες συνήθως αφορούν ζητήματα του χώρου εργασίας, πρακτικές διαχείρισης και συστήματα αξιολόγησης (π.χ. στον τραπεζικό τομέα), καθορισμό επιδομάτων για συγκεκριμένα επαγγέλματα και εφαρμογή θεσμικών επαγγελματικών πλαισίων που σχετίζονται με την ασφάλιση και την σύνταξη (όπως η ένταξη ορισμένων επαγγελματιών στο καθεστώς των βαρέων και ανθυγιεινών, π.χ. στην περίπτωση των λιμενεργατών στο Λιμάνι του Πειραιά).

3.2. Κοινωνικός διάλογος και κινητοποιήσεις

Σύμφωνα με τους πληροφορητές μας, οι κύριοι μηχανισμοί συλλογικών διαπραγματεύσεων είναι πρώτα ο κοινωνικός διάλογος και δευτερευόντως, η ανοιχτή συλλογική διαφορά με τη μορφή συλλογικών δράσεων (κινητοποιήσεις και απεργίες). Στις περιπτώσεις που υπογράφηκε ΣΣΕ, η συνδικαλιστική πλευρά είχε ξεκινήσει τη διαδικασία διαπραγμάτευσης, προσπαθώντας να προσεγγίσει την εργοδοτική οργάνωση. Τα περισσότερα συνδικάτα χωρίς επίσημη συμφωνία αντιμετώπισαν δυσκολίες στην έναρξη της διαδικασίας λόγω της απροθυμίας του άλλου μέρους. Οι διαπραγματεύσεις, όταν πραγματοποιούνταν, ήταν συνήθως χρονοβόρες καθώς περιλάμβαναν πολλά στάδια. Η προσφυγή στις υπηρεσίες διαιτησίας χρησιμοποιήθηκε σε περιπτώσεις όπου οι διαπραγματεύσεις έφταναν σε αδιέξοδο. Όποτε τα μέσα του διαλόγου δεν αποδεικνύονταν επαρκή, τα συνδικάτα κατέφευγαν σε πιο συγκρουσιακή προσέγγιση προσανατολισμένη σε κινητοποιήσεις, διαμαρτυρίες και απεργίες. Η ΣΣΕ που συνήφθη μεταξύ των λιμενεργατών και των εργοδοτών στο Λιμάνι του Πειραιά παρουσιάζει ενδιαφέρον από αυτή την άποψη. Μια ΣΣΕ

που είχε υπογραφεί μεταξύ του φιλεργοδοτικού συνδικάτου και της εταιρείας ήταν ήδη σε ισχύ από το 2019. Το συνδικάτο ΕΝΕΔΕΠ ξεκίνησε ανοιχτή σύγκρουση με την εταιρεία μετά το θανάσιμο ατύχημα του συναδέλφου τους το 2021, υιοθετώντας αγωνιστικό ρεπερτόριο δράσης με συνεχόμενες 24ωρες απεργίες, και τελικά πίεσε την εταιρεία να επαναδιαπραγματευτεί μια ΣΣΕ με καλύτερους όρους με όλα τα ενεργά συνδικάτα στις προβλήτες του Λιμανιού του Πειραιά το 2022. Σημαντική σε αυτήν την πάλη ήταν η αλληλεγγύη που έδειξαν τα άλλα ναυτικά συνδικάτα (όπως η Πανελλήνια Ένωση Μηχανικών Εμπορικού Ναυτικού -ΠΕΜΕΝ- που κήρυξε απεργία προς υποστήριξη της ΕΝΕΔΕΠ) και το Εργατικό Κέντρο Πειραιά. Οι διαμαρτυρίες που διοργάνωσε η ΕΝΕΔΕΠ απέκτησαν ορατότητα μέσω της διάδοσης στα μέσα κοινωνικής δικτύωσης και συμμετείχαν επίσης σε αυτές συνδικάτα από άλλους κλάδους. Αυτή η περίπτωση δείχνει ότι οι επιτυχημένες συλλογικές διαπραγματεύσεις σε κλάδους όπου κυριαρχεί το πολυεθνικό κεφάλαιο και η συνδικαλιστική δράση απειλείται από την χειραγώγηση της εργοδοσίας, αποτελούν ένα δύσκολο στόχο για τα συνδικάτα, εάν καταφύγουν μόνο στα θεσμικά μέσα του κοινωνικού διαλόγου· η συνεχής συγκρουσιακή τακτική βασισμένη σε συλλογικές δράσεις διαμαρτυρίας, καμπάνιες ενημέρωσης και αλληλεγγύη από άλλους φορείς αποδεικνύονται κρίσιμα εργαλεία για την επίτευξη ευνοϊκών αποτελεσμάτων.

Ωστόσο, η ίδια η πρακτική της οργάνωσης βιομηχανικών δράσεων, όπως μια απεργία, αποτελεί πρόκληση για πολλά σωματεία. Εκτός από το νέο νομοθετικό πλαίσιο που καθιστά αυτή τη διαδικασία δύσκολη, όπως εξηγήθηκε στην προηγούμενη ενότητα (δηλ. οι τροπολογίες που εισήχθησαν στο δικαίωμα απεργίας), το να πειστούν τα μέλη του συνδικάτου να συμμετάσχουν ενεργά σε μια συλλογική διαφορά και να υποστηρίξουν τις κινητοποιήσεις, δεν είναι καθόλου απλή υπόθεση. Αυτό μπορεί να αποδοθεί σε διάφορους παράγοντες: στην αντισυνδικαλιστική στάση που προπαγανδίζεται από τους εργοδότες και οδηγεί σε διάχυση του φόβου, ειδικά σε πολυεθνικές εταιρείες, στις επισφαλείς συνθήκες εργασίας των εργαζομένων σε επαγγέλματα που χαρακτηρίζονται από ευελιξία και περιστασιακή απασχόληση (για παράδειγμα στα καλλιτεχνικά επαγγέλματα), καθώς και στην επικράτηση των ατομικών συμφωνιών, οι οποίες γίνονται αντιληπτές από ορισμένους εργαζόμενους ως ο μοναδικός τρόπος για να διαπραγματευτούν αύξηση μισθού και επιδόματα. Για παράδειγμα, η πληροφορήτριά μας από το σωματείο Σ.Ε.ΧΩ.ΧΟ των χορευτών, αναφέρει ότι η συμμετοχή σε γενικές απεργίες είναι δύσκολη για ορισμένα μέλη

που είναι αυτοαπασχολούμενα ως εξωτερικοί συνεργάτες σε θέατρα ή σχολές χορού και πληρώνονται για τις παραστάσεις τους ή τα μαθήματα με το κομμάτι. Για να ξεπεραστεί αυτό το εμπόδιο, το σωματείο έχει δημιουργήσει ένα απεργιακό ταμείο. Αν και το ταμείο απεργίας είναι μια σημαντική πρακτική αλληλεγγύης για τα μέλη του συνδικάτου που δεν μπορούν να ανταπεξέλθουν οικονομικά στο να χάσουν το εισόδημά τους κατά τη διάρκεια μιας απεργιακής δράσης, δεν αποτελεί μια μόνιμη λύση· αυτό που πρέπει να αντιμετωπιστεί κατά κύριο λόγο είναι οι ευέλικτες και επισφαλείς συνθήκες εργασίας στον καλλιτεχνικό τομέα γενικά, οι οποίες οδηγούν ακόμα και τα μέλη του συνδικάτου να αντιλαμβάνονται την εργασιακή τους υποκειμενικότητα μέσα από το πρίσμα του «εαυτού-επιχειρηματία», ως άτομα δηλαδή που βλέπουν τον εαυτό τους ως κεφάλαιο προς διαχείριση.

Σε παρόμοια κατεύθυνση, ο εκπρόσωπος από το Σωματείο Ελλήνων Ηθοποιών, ΣΕΗ, σημειώνει: *«Το πρόβλημα που υπάρχει πολύ συχνά είναι ότι πολλοί συνάδελφοι, κυρίως από προσωπική ανάγκη, πολλές φορές παρακάμπτουν τις συλλογικές συμβάσεις. Πολλές φορές δηλαδή γίνονται ατομικές συμβάσεις με δυσμενέστερους όρους και αμοιβές μόνο και μόνο για να καταφέρουν να εργαστούν. Το να έχουν μια ατομική σύμβαση με καλύτερους όρους και αμοιβή από την ΣΣΕ, μακάρι, αυτό έγκειται και στην διαπραγματευτική ικανότητα του καθένα. Το θέμα είναι εμείς να προστατεύσουμε τις χαμηλότερα αμειβόμενους. Επειδή είναι δύσκολο το επάγγελμα και ο καθένας προσπαθεί να βρει μια άκρη, το ζήτημα είναι οι ίδιοι και οι ίδιες οι εργαζόμενες/οι να μην καταπατούν τα εργαλεία που έχουν δημιουργηθεί και εργάζονται, π.χ. με μεροκάματα μαύρα. Υπάρχει μαύρη εργασία στον κλάδο που πρέπει να καταπολεμηθεί. Οι συνάδελφοι γίνονται έρμαια δυσμενών εργασιακών συνθηκών και δεν μπορούν να προστατευθούν. Είχε τύχει να έχουμε καταγγελίες...»*

Επιπλέον, η εκπρόσωπος από την ΟΤΟΕ υπογράμμισε ότι κατά τη διάρκεια μιας απεργίας σε φυσικό τραπεζικό κατάστημα, οι εργοδότες μπορούν να χρησιμοποιήσουν εξωτερικούς εργολαβικούς που εργάζονται εξ αποστάσεως σε τηλεργασία, για να επαναφέρουν τα ψηφιακά συστήματα - με αυτόν τον τρόπο, η φυσική απεργία καθίσταται εν μέρει αναποτελεσματική, καθώς οι τραπεζικές υπηρεσίες εξακολουθούν να λειτουργούν «ψηφιακά». Τα ζητήματα γύρω από τον ψηφιακό μετασχηματισμό της εργασίας έχουν αρχίσει να διαμορφώνουν τις ατζέντες των συνδικάτων. Η συνεχιζόμενη ψηφιοποίηση του ελληνικού τραπεζικού τομέα έχει οδηγήσει στο εκτεταμένο κλείσιμο φυσικών τραπεζικών υποκαταστημάτων, με αποτέλεσμα τον κίνδυνο μαζικών απολύσεων. Επιπλέον, η επιβολή

ψηφιακών μηχανισμών αξιολόγησης προσωπικού, συμπεριλαμβανομένων διαφόρων μορφών αλγοριθμικού μανάτζμεντ, ήταν ένα σημαντικό θέμα συζήτησης μεταξύ εργοδοτών και συνδικαλιστών. Έχουν επίσης ξεκινήσει βήματα σχετικά με το ζήτημα της ψηφιακής επιτήρησης κατά τη διάρκεια της τηλεργασίας και των διαδικασιών αξιολόγησης, όπως ο αγώνας των εργαζομένων της Εθνικής Τράπεζας για το δικαίωμα στην αποσύνδεση.

3.3. Σχέσεις με πολιτικά κόμματα

Τα πολιτικά κόμματα δεν παρεμβαίνουν επίσημα στη διαδικασία των συλλογικών διαπραγματεύσεων. Ωστόσο, προσφυγές των συνδικάτων στα πολιτικά κόμματα και στη Βουλή χρησιμοποιούνται συχνά όταν πραγματοποιούνται μεγάλες συλλογικές δράσεις στο πλαίσιο μιας εργατικής διαφοράς (π.χ. στην περίπτωση της απεργίας της ΕΝΕΔΕΠ, όπου το συνδικάτο έστειλε υπομνήματα σε βουλευτές του ΣΥΡΙΖΑ και του ΚΚΕ). Αυτή η σχέση λειτουργεί επίσης αντίστροφα: τα πολιτικά κόμματα της Αριστεράς, όπως το ΚΚΕ, καθώς και εξωκοινοβουλευτικές οργανώσεις (ΝΑΡ), συχνά στηρίζουν τα συνδικάτα που κινητοποιούνται. Συμμετέχουν στις διαμαρτυρίες και προσπαθούν να χτίσουν συμμαχίες μαζί τους, συνεισφέροντας στον αγώνα τους.

3.4. Σχέσεις με τις εργοδοτικές οργανώσεις και τις οργανώσεις της κοινωνίας των πολιτών

Οι σχέσεις μεταξύ των συνδικάτων και των εργοδοτικών οργανώσεων είναι περιορισμένες, καθώς συνήθως χαρακτηρίζονται από δυναμικές συγκρούσεις. Ωστόσο, η ΓΣΕΕ, ως ένας από τους κύριους εθνικούς κοινωνικούς εταίρους, συμμετέχει μαζί με διάφορες εργοδοτικές οργανώσεις σε επιτροπές τριμερούς διαλόγου. Επιπλέον, η ΓΣΕΕ συνεργάζεται με τη ΓΣΕΒΕΕ σε ορισμένες περιπτώσεις, όπου υπάρχει σύγκλιση συμφερόντων: για παράδειγμα, έχουν συνεργαστεί μαζί σε έργα του ILO και έχουν οργανώσει εκπαιδευτικά πρότζεκτ για τις δεξιότητες, τα επαγγελματικά περιγράμματα και την αδήλωτη εργασία. Η ΓΣΕΕ έχει επίσης συνεργαστεί με οργανώσεις της κοινωνίας των πολιτών, όπως ΜΚΟ για το περιβάλλον στο πλαίσιο του νόμου για το κλίμα, καθώς και με επαγγελματικά Επιμελητήρια, την ΑΔΕΔΥ και τη ΓΣΕΒΕΕ το 2018, για τη δημιουργία ενός κοινωνικού μετώπου κατά των επιπτώσεων των πολιτικών λιτότητας («Κοινωνική Συμμαχία»). Η απόφαση της ΓΣΕΕ να συμμετάσχει στην «Κοινωνική Συμμαχία» μαζί με εργοδοτικές οργανώσεις και επαγγελματικά επιμελητήρια για τη διαμόρφωση ενός θεσμικού πλαισίου κατά της λιτότητας, έχει δεχθεί έντονη κριτική από τα πρωτοβάθμια συνδικάτα και

σωματεία βάσης ως μια πρακτική θεσμικής ενσωμάτωσης, με τον κίνδυνο να οδηγήσει σε διαπραγματεύσεις παραχωρητικού τύπου.

3.5. Κοινωνικά κινήματα και συνδικάτα: μια πολύμορφη σχέση

Σε γενικές γραμμές, οι οργανώσεις κοινωνικών κινήματων, που αποτελούν μέρος ενός ευρύτερου κοινωνικού κινήματος (φεμινιστικό κίνημα, οικολογικό κίνημα, κλπ.) έχουν έναν συμπληρωματικό ρόλο στη διαδικασία των συλλογικών διαπραγματεύσεων. Ανάλογα με την συγκεκριμένη ατζέντα τους και τον ιδεολογικό προσανατολισμό τους, υποστηρίζουν τις εργασιακές διεκδικήσεις σε διάφορους τομείς και υπερασπίζονται τα εργασιακά δικαιώματα των μελών τους (γυναίκες, LGBTQ+, μετανάστες, κλπ.). Τα συνδικάτα συχνά συνεργάζονται με κοινωνικά κινήματα για συγκεκριμένους στόχους και αγώνες και αναπτύσσουν ευρύ φάσμα δράσης πέρα από τις κλαδικές ή επαγγελματικές τους διεκδικήσεις. Ο ΣΕΚΑ, το συνδικάτο των έκτακτων αρχαιολόγων, έχει συμμετάσχει σε διάφορα οικολογικά κινήματα, καθώς και σε κινήματα πολιτών για την προστασία της πολιτιστικής κληρονομιάς. Ομοίως, τα συνδικάτα ΣΕΗ, ΣΕΡΕΤΕ και Σ.Ε.ΧΩ.ΧΟ συμμετείχαν σε φεμινιστικές διαμαρτυρίες και αντιπολεμικές διαδηλώσεις κατά του πολέμου στην Παλαιστίνη το 2023.

Όσον αφορά τον καλλιτεχνικό κλάδο, είναι σημαντικό να σημειωθεί ότι το κίνημα «Support Art Workers» το 2020 είχε σημαντικό αντίκτυπο στην ενίσχυση του συνδικαλισμού στους εργαζόμενους καλλιτέχνες. Την πρωτοβουλία του κινήματος είχαν πάρει πολιτικοποιημένοι, αριστεροί καλλιτέχνες, οι οποίοι είχαν εμπειρία συμμετοχής σε κοινωνικά κινήματα, αλλά δεν ήταν ακόμα σε μεγάλο βαθμό συνδικαλισμένοι. Το «Support Art Workers» πυροδότησε έντονες διαδικασίες πολιτικοποίησης για ένα ετερογενές και κατακερματισμένο δυναμικό που εργάζεται ευέλικτα. Οι υποστηρικτές και οι αγωνιστές του «Support Art Workers» αργότερα συμμετείχαν στην ηγεσία των συνδικάτων στον καλλιτεχνικό κλάδο (ΣΕΗ, Σ.Ε.ΧΩ.ΧΟ, συνδικάτο «Κάτω από τη Σκηνή») και κατάφεραν να τα αναζωογονήσουν. Το ΣΕΗ, το συνδικάτο των ηθοποιών, είδε μεγάλη αύξηση στη συνδικαλιστική του δύναμη μετά τον COVID-19 - σήμερα αριθμεί περίπου 2000 μέλη. Το συνδικάτο υπέγραψε τρεις ΣΣΕ το 2022 και το 2023 με τα μεγαλύτερα κρατικά θέατρα και έχει ξεκινήσει διαπραγματεύσεις για μια ακόμα ΣΣΕ στο ελεύθερο θέατρο. Ο εκπρόσωπος του ΣΕΗ περιγράφει ότι το προφίλ των συνδικαλιστών σε ολόκληρο τον καλλιτεχνικό τομέα

έχει αλλάξει σε σύγκριση με προηγούμενα χρόνια, λόγω της εμπλοκής της νεότερης γενιάς, η οποία επηρεάζεται έντονα τόσο από την εμπειρία της εργασιακής ευελιξίας όσο και από τη συμμετοχή της σε κοινωνικά κινήματα (όπως το «Support Art Workers»):

«Η συμμετοχή μου στο Support Art Workers με οδήγησε και μένα να αποφασίσω να υπάρξω σε ένα ψηφοδέλτιο για την συμμετοχή μου στο ΔΣ του ΣΕΗ. (Το Support Art Workers) έδωσε πνοή στο κίνημα, συσπείρωσε τους αγώνες μας, τους καλλιτέχνες σε όλα τα πεδία. Καταλάβαμε ότι δε μπορούμε να λειτουργούμε μεμονωμένα, ο κλάδος των ηθοποιών όφειλε να αφουγκραστεί και τους υπόλοιπους κλάδους. Πολλοί άνθρωποι εμπνεύστηκαν από το κίνημα αυτό και πολλοί άνθρωποι κατάλαβαν μετά από αυτό το κίνημα ότι μόνο η συσπείρωση στα σωματεία μπορεί να μας βοηθήσει στις διεκδικήσεις. Και δεν είναι τυχαίο πως τα σωματεία ενδυναμώθηκαν αμέσως μετά από αυτή τη διαδικασία. Αρχικά δημιουργήθηκε αυτή η πλατφόρμα που μπορούσαμε να συνομιλούμε μεταξύ μας όλοι οι καλλιτέχνες διαφορετικών κατηγοριών, και μπορούσαμε να συντονιστούμε και να συνυπάρξουμε, βρέθηκε αυτός ο χωροχρόνος που πάγωσε τα επαγγελματά μας και βρεθήκαμε μαζί, ζυμωθήκαμε μαζί, βρεθήκαμε μαζί σε συνελεύσεις και αποδείχθηκε πως τα προβλήματά μας δεν ήταν μακρινά, ήταν κοινά. Δεν είναι τυχαίο πως πλέον όλοι αρχίζουν και μιλάνε πάλι για τις ΣΣΕ. Ήταν και η οξυμμένη συνθήκη, δεν είχαμε επαγγέλματα, δε δουλεύαμε, είχαν σταματήσει τα πάντα λόγω του κόβιντ.

Επίσης, πολλοί νέοι συνάδελφοι μιλήσαμε σοβαρά, στοχευμένα, με γνώση, δηλαδή υπήρξαν και καινούρια προσώπα που ασχολήθηκαν με σοβαρότητα για το ζήτημα. Δηλαδή πλέον οι άνθρωποι είδαν πως δεν είναι μόνο φωνές και διεκδικήσεις, αλλά υπάρχει και το ζήτημα είναι τι υπόβαθρο έχουμε για να διεκδικήσουμε, με τι στόχους διεκδικούμε, πώς εμπνέουμε, έχοντας ήδη κάνει μια διεργασία προς τους συναδέλφους. Πλέον έχει αλλάξει και το προφίλ των συνδικαλιστών τα τελευταία χρόνια, είμαστε πιο μορφωμένοι, πιο εκπαιδευμένοι, με μεγαλύτερη τεχνογνωσία. Και γιατί η γενιά μου αναγκάστηκε να αντιμετωπίσει αυτή την πολυπρισματική μορφή του κλάδου, είμαστε οι ίδιοι που έχουμε εργαστεί σε ΑΜΚΕ, σε ιδιωτικά θέατρα, σαν ταξιθέτες σαν δραματουργοί για να επιβιώσουμε. Άρα έχουμε μεγαλύτερη γνώση του πεδίου που αφορά την καλλιτεχνική δημιουργία. Έπειτα η γενιά μας, έχει προέλθει και από ακαδημαϊκές εκπαιδεύσεις, είναι αλλιώς οι φαρέτρες μας γεμάτες. Δε λέω πως δεν υπήρξαν χαρισματικοί άνθρωποι τα προηγούμενα χρόνια της δεκαετίας του

σωματείου, και βαθιά πολιτικοποιημένοι και μορφωμένοι, απλά τώρα υπάρχει και το ζήτημα της τεχνολογίας.»

Η συλλογικότητα "Attack κατά της ανεργίας και της επισφάλειας", υιοθετεί προσέγγιση περισσότερο προσανατολισμένη στους εργατικούς αγώνες όσον αφορά το ρεπερτόριο δράσης της. Όπως ήδη αναφέρθηκε, ξεκίνησε αρχικά το 2014 ως συλλογικότητα ανέργων με στόχο την οργάνωση των ανέργων και των επισφαλών εργαζομένων χωρίς σταθερούς όρους απασχόλησης, οι οποίες δεν μπορούσαν να εκπροσωπηθούν επαρκώς εντός των δομών του επίσημου συνδικαλισμού. Μέσω αυτής της διαδικασίας, ο κύριος στόχος ήταν η ενίσχυση αγώνων σε κλάδους ή χώρους όπου τα κύρια συνδικάτα απουσίαζαν. Η πιο συνηθισμένη πρακτική ήταν η συμμετοχή σε διαφορές μεταξύ εργοδοτών και εργαζομένων σχετικά με τους μισθούς ή απολύσεις, οργανώνοντας διαμαρτυρίες σε διάφορους χώρους εργασίας και διεκδικώντας την παρέμβαση της Επιθεώρησης Εργασίας, συνήθως σε συνεργασία με πρωτοβάθμια συνδικάτα σε άλλους χώρους (μέσω του Συντονισμού Πρωτοβάθμιων Σωματείων). Ένα αρκετά αξιοσημείωτο παράδειγμα αυτής της πρακτικής ήταν η συμμετοχή της Attack, μαζί με άλλες συλλογικότητες και πρωτοβάθμια συνδικάτα, στις διαμαρτυρίες της καμπάνιας για την Κυριακάτικη Αργία, κατά του ανοίγματος εμπορικών καταστημάτων τις Κυριακές. Υιοθετώντας αυτό το πολύμορφο ρεπερτόριο, τα μέλη της συλλογικότητας επιδίωκαν την ίδρυση νέων, μαχητικών, ταξικά προσανατολισμένων συνδικάτων σε προηγούμενως μη οργανωμένους χώρους/κλάδους εργασίας, προκειμένου να ενισχύσουν μια διαδικασία αναζωογόνησης του συνδικαλισμού «από τα κάτω».

Το σωματείο ΣΕΡΕΤΕ στην Έρευνα και την Ανώτατη Εκπαίδευση ήταν ένα παράγωγο αυτών των πρακτικών «από τα κάτω». Αριστεροί και αναρχικοί ακτιβιστές, μέλη της Attack και άλλων συλλογικοτήτων συμμετείχαν στη δημιουργία του συνδικάτου το 2021. Το ΣΕΡΕΤΕ οργάνωσε την πρώτη εθνική κλαδική απεργία τον Μάρτιο του 2022 και έκτοτε έχει λάβει διάφορες πρωτοβουλίες σχετικά με τις επισφαλείς συνθήκες εργασίας, τις απολύσεις και τις έμφυλες διακρίσεις (όπως περιστατικά σεξουαλικής παρενόχλησης) σε ακαδημαϊκά περιβάλλοντα. Το συνδικάτο έχει σωματειακές επιτροπές σε διάφορα πανεπιστήμια/ερευνητικά ινστιτούτα, καθώς και ομάδες εργασίας (π.χ. ομάδα εργασίας για το φύλο). Ακόμα και αν η επίσημη συζήτηση για μια κλαδική ΣΣΕ είναι ακόμα σε προκαταρκτικό στάδιο στο ΣΕΡΕΤΕ, το 2022 ξεκίνησε μια συλλογική διαφορά μεταξύ του

σωματείου και του Ιδρύματος Κρατικών Υποτροφιών (ΙΚΥ): το ΙΚΥ είχε ζητήσει από όλους τους υποτρόφους υποψήφιους διδάκτορες που είχαν υπερβεί το χρονικό όριο των 5 ετών για την ολοκλήρωση της έρευνάς τους, να επιστρέψουν μέρος του ποσού της υποτροφίας. Το ΣΕΡΕΤΕ αντιτάχθηκε σε αυτή την απόφαση, υποστηρίζοντας ότι οι υποτροφίες αντιστοιχούν σε ερευνητική εργασία που πραγματοποιήθηκε κανονικά και ως εκ τούτου δεν πρέπει να επιστραφούν με κανένα τρόπο. Η διαμάχη συνεχίζεται και το συνδικάτο επιπλέον απαιτεί οι υποτροφίες να αναγνωριστούν νομικά ως μισθοί, ώστε να περιλαμβάνουν όλα τα εργασιακά δικαιώματα, όπως μια επίσημη σύμβαση εργασίας (δηλαδή ασφάλιση, άδεια μητρότητας, επιδόματα, συνταξιοδοτικά δικαιώματα).

3.6. Μια περίπτωση «άτυπης» ΣΣΕ;

Για το συνδικάτο χορευτών Σ.Ε,ΧΩ.ΧΟ, η υπογραφή ΣΣΕ είναι δύσκολη λόγω της φύσης των εργασιακών συνθηκών και έλλειψης ενός σταθερού εργοδότη και εργοδοτικής οργάνωσης για διαπραγματεύσεις. Το συνδικάτο πραγματοποίησε αρκετές συναντήσεις με κρατικούς εκπροσώπους του Υπουργείου Πολιτισμού για να συζητήσει τα αιτήματά τους σχετικά με την ανάγκη για ΣΣΕ, χωρίς αποτέλεσμα. Ωστόσο, το 2022 τα μέλη πήραν την πρωτοβουλία να συντάξουν ένα ανεπίσημο κείμενο όρων εργασίας, το οποίο λειτουργεί παρόμοια με το προσχέδιο μιας ΣΣΕ. Αυτή η καινοτόμος πρακτική του «πλασιού όρων εργασίας»²⁵, έχει αποτελέσει τη βάση ανεπίσημων/άτυπων διαπραγματεύσεων για τους όρους εργασίας μεταξύ εργαζομένων και εργοδοτών στον κλάδο του χορού. Καθορίζει βασικά εργασιακά ζητήματα, όπως τον ρυθμό και τη συχνότητα πληρωμής, τις ώρες εργασίας, τα επιδόματα, την πολιτική αδειών, καθώς και έναν κώδικα ηθικής συμπεριφοράς στον χώρο εργασίας (κατά του mobbing, των διακρίσεων λόγω φύλου και της σεξουαλικής παρενόχλησης, κ.λπ.). Όπως τονίζει η πληροφορήτριά μας από το ΣΕΧΩΧΟ, «Κατά τη διάρκεια μιας συνάντησης που είχαμε με το Υπουργείο Πολιτισμού, ενημερώσαμε τον εκπρόσωπο του Υπουργού για τα αιτήματα του κλάδου μας και για το σχέδιο συμφωνίας των όρων εργασίας μας. Αυτό δείχνει ότι ο κλάδος μας είναι έτοιμος να υπογράψει επίσημα όποτε αυτό καταστεί δυνατό, αλλά γνωρίζουμε ότι είναι πολύ δύσκολο να συμβεί σύντομα λόγω των

²⁵<https://sexwxo.weebly.com/uploads/2/4/0/8/24081889/%CE%A0%CE%BB%CE%B1%CE%AF%CF%83%CE%B9%CE%BF-%CE%8C%CF%81%CF%89%CE%BD-%CE%95%CF%81%CE%B3%CE%B1%CF%83%CE%AF%CE%B1%CF%82-%CE%A3%CE%95%CE%A7%CE%A9%CE%A7%CE%9F.pdf>

ιδιαιτεροτήτων του κλάδου μας. [...] Κάναμε (το πλαίσιο όρων εργασίας) μόνοι μας, το συζητήσαμε, το ψηφίσαμε στη Γενική Συνέλευση του σωματείου. Θεωρούμε ότι είναι αρκετά χρήσιμο γιατί νομιμοποιεί και απονομιμοποιεί ορισμένες πρακτικές που αφορούν τις συνθήκες εργασίας στον κλάδο μας, τόσο για τους εργαζόμενους όσο και για τους εργοδότες. [...] Υποκαθιστά εν μέρει την έλλειψη επίσημης ΣΣΕ.»

3.7. Οικοδόμηση συμμαχιών

Η οικοδόμηση συμμαχιών μεταξύ διαφορετικών φορέων (π.χ. συνδικάτα και κοινωνικά κινήματα) κατά τη διάρκεια του αγώνα για ΣΣΕ δεν φαίνεται να είναι μια ευρέως διαδεδομένη πρακτική, σύμφωνα με τους ερωτηθέντες και ερωτηθείσες. Ωστόσο, πρακτικές συμμαχίας ανακύπτουν σε αγώνες για άλλες διεκδικήσεις που συνδέονται έμμεσα με τις συλλογικές διαπραγματεύσεις. Ένα αξιοσημείωτο παράδειγμα είναι η συμμαχία που σχηματίστηκε μεταξύ συνδικάτων, σχολείων και φοιτητικών οργανώσεων στον ευρύτερο καλλιτεχνικό τομέα κατά τους πρώτους μήνες του 2023. Οι καλλιτέχνες οργάνωσαν μαζικές απεργιακές κινητοποιήσεις και διαδηλώσεις για να αντισταθούν στην εφαρμογή του προεδρικού διατάγματος 85/2022 που εισήγαγε η κυβέρνηση της Νέας Δημοκρατίας.²⁶ Το προεδρικό διάταγμα επιχείρησε να υποβαθμίσει τα εκπαιδευτικά προσόντα τους, θέτοντας σε κίνδυνο τη διαπραγματευτική ισχύ των εργαζομένων στον κλάδο. Οι διαμαρτυρίες, οι απεργίες και οι καταλήψεις θεατρικών κτηρίων πραγματοποιήθηκαν στις πόλεις της Αθήνας, της Θεσσαλονίκης και της Πάτρας και κορυφώθηκαν τον Ιανουάριο-Απρίλιο 2023. Ξεκίνησαν από συνδικάτα και συλλογικότητες εργαζομένων όπως το ΣΕΗ και το Σ.Ε.ΧΩ.ΧΟ. Πολύ γρήγορα, έλαβαν μαζική υποστήριξη από μαθητές και φοιτητές καλλιτεχνικών σχολών, οι οποίοι αντιτάχθηκαν στην υποβάθμιση των πτυχίων τους.

Ακόμα και αν δεν συνιστούν καθαρά παραδείγματα οικοδόμησης συμμαχιών, οι πρακτικές αλληλεγγύης μεταξύ συνδικάτων σε περιπτώσεις εργατικών διαφορών ή απεργιακών κινητοποιήσεων, φαίνεται να είναι καλά εδραιωμένες. Κατά τη διάρκεια των απεργιών του 2021, το συνδικάτο ΕΝΕΔΕΠ έλαβε υποστήριξη από άλλα συνδικάτα στον ευρύτερο κλάδο της ναυτιλίας, όπως η ΠΕΜΕΝ, η οποία επίσης προχώρησε σε απεργία. Επίσης, οι

²⁶ Ανακοίνωση του ΣΕΗ για το ΠΔ 85/2022.

<https://sei.gr/2022/12/%CE%B1%CE%BD%CE%B1%CE%BA%CE%BF%CE%B9%CE%BD%CF%89%CF%83%CE%B7-%CF%84%CE%BF%CF%85-%CF%83%CE%B5%CE%B7-%CE%B3%CE%B9%CE%B1-%CF%84%CE%BF-%CF%80%CF%81%CE%BF%CE%B5%CE%B4%CF%81%CE%B9%CE%BA%CE%BF-%CE%B4%CE%B9/>

συνδικαλιστές/ριες του ΣΕΡΕΤΕ συμμετέχουν σε διαμαρτυρίες που οργανώνονται από συνδικάτα στη δευτεροβάθμια εκπαίδευση και φοιτητικούς συλλόγους, κατά των εκπαιδευτικών μεταρρυθμίσεων. Παρομοίως, η ΕΝΕΔΕΠ, το ΣΕΗ και το Σ.Ε.ΧΩ.ΧΟ έχουν επιδείξει την αλληλεγγύη τους υποστηρίζοντας διάφορους συλλογικούς εργατικούς αγώνες τα τελευταία χρόνια, όπως στην περίπτωση των απεργιών στην e-food και σε βιομηχανικές μονάδες (π.χ. ΛΑΡΚΟ), μέσω της συμμετοχής τους σε απεργιακές συγκεντρώσεις και πορείες.

ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΙΚΕΣ ΠΑΡΑΤΗΡΗΣΕΙΣ ΚΑΙ ΣΥΣΤΑΣΕΙΣ

Το συνδικαλιστικό τοπίο στην Ελλάδα έχει υποστεί σημαντικές μεταβολές τις τελευταίες δεκαετίες. Οι πολιτικές των Μνημονίων που εισήχθησαν το 2011, αποτέλεσαν ορόσημο για την απορρύθμιση του συστήματος συλλογικών διαπραγματεύσεων που υπήρχε από τη δεκαετία του 1990. Η ενίσχυση των επιχειρησιακών διαπραγματεύσεων, η κανονικοποίηση των ατομικών συμβάσεων εργασίας και η υποχώρηση των κλαδικών και επαγγελματικών διαπραγματεύσεων ήταν ενδεικτικές μιας τάσης προς περαιτέρω εξατομίκευση των όρων εργασίας. Η απορρύθμιση της αγοράς εργασίας κατά τη διάρκεια της κρίσης και οι ευρείες κοινωνικές επιπτώσεις της στην όξυνση των ανισοτήτων έχουν καταγραφεί επαρκώς (Poulimenakos et.al. 2021). Η μείωση των μισθών, η επιδείνωση των συνθηκών εργασίας και το περιοριστικό νομοθετικό πλαίσιο ήταν κρίσιμοι παράγοντες που μείωσαν την ισχύ των σωματείων στις συλλογικές διαπραγματεύσεις με την πάροδο των χρόνων, όπως αναφέρουν αρκετοί συνδικαλιστές/τριες με τους οποίους/ες μιλήσαμε. Το ποσοστό κάλυψης των συλλογικών διαπραγματεύσεων συνολικά μειώθηκε από το 90% τη δεκαετία του 1990 σε λιγότερο από 25% σύμφωνα με τα τελευταία δεδομένα μας για το 2018 (INE-ΓΣΕΕ 2023α). Επιπλέον, οι κλαδικές διαπραγματεύσεις παρουσίασαν σημαντική πτώση.

Το ελληνικό συνδικαλιστικό κίνημα παρουσίασε σημάδια κρίσης που προηγήθηκαν της περιόδου της λιτότητας και οξύνθηκαν μετά από αυτήν. Από την έναρξη των νεοφιλελεύθερων οικονομικών μετασχηματισμών στο πλαίσιο της ευρωπαϊκής ολοκλήρωσης (τέλη της δεκαετίας του 1980), η διεύρυνση νέων παραγωγικών και επαγγελματικών κλάδων, ειδικά αυτών της τριτογενούς οικονομίας, όπου οι επισφαλείς και ευέλικτες εργασιακές σχέσεις έγιναν κυρίαρχες, συνέβαλαν στην απώλεια σημαντικής

δομικής ισχύος για τα συνδικάτα. Προηγουμένως, τα συνδικάτα και οι Συνομοσπονδίες είχαν σημαντική επιρροή στις βιομηχανίες και στις δημόσιες και κρατικές επιχειρήσεις. Η συνδικαλιστική συμμετοχή ήταν χαμηλότερη στον «βαθύ» ιδιωτικό τομέα, καθώς η ΓΣΕΕ δεν είχε πραγματοποιήσει καμπάνιες προσέλκυσης μελών που να στοχεύουν συγκεκριμένα το νέο επισφαλές εργατικό δυναμικό (Kretsos 2011 όπως παρατίθεται στο Vogiatzoglou 2018a:125). Ως αποτέλεσμα, οι νέοι, οι γυναίκες και οι (συνήθως αδήλωτοι/ες) μετανάστες/τριες εργαζόμενοι/ες από την Ανατολική Ευρώπη και τον Παγκόσμιο Νότο δεν εκπροσωπούνταν επαρκώς στο επίσημο συνδικαλιστικό κίνημα. Οι ιδιαιτερότητες των συνθηκών εκμετάλλευσής τους δεν αποτέλεσαν, σε μεγάλο βαθμό, αντικείμενο επεξεργασίας από τις οργανωμένες εργατικές δυνάμεις. Αυτό το στοιχείο εξηγεί επίσης το σημαντικό χάσμα στην πυκνότητα των συνδικάτων μεταξύ του δημόσιου και του ιδιωτικού τομέα που εξακολουθεί να υφίσταται μέχρι σήμερα.

Επιπλέον, η γραφειοκρατικοποίηση και οι πελατειακές πρακτικές, που χαρακτηρίζονται κυρίως από τους δεσμούς που δημιουργούσαν οι συνδικαλιστικές ηγεσίες με κεντρικά πολιτικά κόμματα και κρατικές επιχειρήσεις για να διατηρούν προνομιούχες πολιτικές σχέσεις εις βάρος της υποστήριξης των κινητοποιήσεων «από τα κάτω», υπήρξαν μάλιστα για το δημοκρατικό ήθος εντός του κυρίαρχου συνδικαλισμού (Bithymitris 2021). Οι ερευνητές αναφέρονται σε αυτό το φαινόμενο ως «κυβερνητικό συνδικαλισμό» (Vogiatzoglou 2018b). Παρά την ριζοσπαστικοποίηση της συλλογικής δράσης που σημειώθηκε κατά την πρώτη περίοδο των μνημονίων και την άνοδο των απεργιών (2010-2012), οι Συνομοσπονδίες και η ηγεσία τους δεν ανταποκρίθηκαν επαρκώς στη μακροχρόνια αρνητική μεταβολή των εργασιακών σχέσεων στην Ελλάδα και δεν ανανέωσαν αποτελεσματικά το ρεπερτόριο δράσης τους υπό τις νέες συνθήκες (Vogiatzoglou 2018a, Μπιθυμήτρης και Κοτσοנוπουλος 2018). Αντίθετα, λόγω μιας μάλλον συντηρητικής πολιτικής ηγεμονίας και των περικοπών στη κρατική χρηματοδότηση, περιορίστηκαν σε ένα θεσμικό μοντέλο κοινωνικής εταιρικής συνεργασίας με στόχο τη διασφάλιση της κοινωνικής ειρήνης, συνοδευόμενο από μια συναινετική στρατηγική προς τις κυβερνήσεις και το κεφάλαιο. Αυτό συνέβαλε στην μερική απονομιμοποίηση των επίσημων συνδικάτων και στην κρίση της εμπιστοσύνης σε αυτά από την πλευρά των εργαζόμενων, όπως υποδεικνύει η μεγάλη πτώση της συνδικαλιστικής συμμετοχής κατά τη διάρκεια της οικονομικής κρίσης.

Η εμφάνιση του συνδικαλισμού βάσης σηματοδότησε μια εργατική απάντηση «από τα κάτω» στις μεταβολές της ελληνικής αγοράς εργασίας. Τα συνδικάτα βάσης και πρωτοβάθμια συνδικάτα στόχευαν να καλύψουν το κενό εκπροσώπησης των αυξανόμενων επισφαλών εργαζομένων, το οποίο προκλήθηκε από την αδράνεια του επίσημου συνδικαλισμού. Το εργατικό κίνημα βάσης στην Ελλάδα πήρε διάφορες μορφές, με πολλές από αυτές να πολλαπλασιάζονται σημαντικά κατά τον κύκλο των διαμαρτυριών κατά τη λιτότητα: περιλάμβαναν σωματεία βάσης ή πρωτοβάθμια συνδικάτα, άτυπες συλλογικότητες εργαζομένων, συλλογικότητες ανέργων, Εργατικές Λέσχες, καταλήψεις χώρων εργασίας (π.χ., BIOME) και συνεταιρισμούς κοινωνικής αλληλεγγύης (Vogiatzoglou 2018b). Αυτές οι πρωτοβουλίες βάσης στόχευαν όχι μόνο στο να ενισχύσουν αγώνες που αφορούσαν τον χώρο εργασίας (π.χ., μισθοί, ΣΣΕ), αλλά και στο να αντιμετωπίσουν τις καθημερινές υλικές και κοινωνικές ανάγκες των εργαζομένων που σχετιζόνταν με την αναπαραγωγή, την κατανάλωση και την ψυχαγωγία (Vogiatzoglou 2018b). Όσον αφορά τις συλλογικές δράσεις, κατά τον κύκλο διαμαρτυρίας της λιτότητας, ο Συντονισμός Πρωτοβάθμιων Σωματείων καλούσε σε ξεχωριστά απεργιακά καλέσματα στους δρόμους από τις Συνομοσπονδίες, μια πρακτική που εξακολουθεί να υφίσταται μια δεκαετία αργότερα. Ωστόσο, όπως έχει σημειωθεί από μελετητές (Kretsos & Vogiatzoglou 2015), οι πρωτοβουλίες βάσης, αν και εξαιρετικά σημαντικές για την αναζωογόνηση του συνδικαλισμού συνολικά τόσο ως έννοια όσο και ως πολιτιστική/πολιτική πρακτική, είχαν περιορισμένη θεσμική και οργανωτική ισχύ για να εμπλακούν σε συλλογικές διαπραγματεύσεις σε επίπεδο κλάδου και να επιτύχουν συγκεκριμένα υλικά οφέλη για τους εργαζόμενους (όπως ΣΣΕ). Επιπλέον, δεδομένου ότι τα σωματεία βάσης βασιζόνταν σε μεγάλο βαθμό στη δικτύωση τόσο στον χώρο εργασίας όσο και στους δρόμους/γειτονιές για να αποκτήσουν απήχηση και να προσελκύσουν μέλη, η πανδημία COVID-19 επηρέασε την λειτουργία τους λόγω της εξάπλωσης της τηλεργασίας, καθιστώντας πολλές συλλογικότητες και σωματεία βάσης ουσιαστικά ανενεργά.

Τι είδους συνέχειες και ασυνέχειες σε σχέση με την προηγούμενη κατάσταση μπορούν να παρατηρηθούν όσον αφορά τις συλλογικές διαπραγματεύσεις και την συνδικαλιστική δράση στην Ελλάδα κατά την τρέχουσα μετα-μνημονιακή και μετα-πανδημική περίοδο; Βάσει των ευρημάτων μας, φαίνεται ότι σήμερα, οι ισχυρές επιπτώσεις της λιτότητας δεν έχουν ξεπεραστεί πλήρως από τις συνδικαλιστικές οργανώσεις και τους εταίρους τους στο πεδίο

των διαπραγματεύσεων. Επιπλέον, παρόλο που η ελληνική οικονομία μετά τα μνημόνια και την πανδημία παρουσιάζει δείγματα ανάπτυξης, αυτή η ανάπτυξη συνεχίζει να διαμορφώνεται, μεταξύ άλλων, εις βάρος της οργανωμένης εργασίας. Ουσιαστικά, αποκαλύπτει μια βαθύτερη διαδικασία νεοφιλελευθεροποίησης, η οποία μετασχηματίζει θεμελιωδώς την αγορά εργασίας σε έναν αστερισμό ευέλικτων και ελαστικών μορφών απασχόλησης.

Αυτές οι νέες μορφές απασχόλησης, που περιλαμβάνουν περιστασιακή, επικίνδυνη και υψηλού κινδύνου εργασία στις προβλήτες του Λιμανιού του Πειραιά, υπεργολαβική εργασία στις τηλεπικοινωνίες, αυξημένη αυτοματοποίηση και ψηφιακή επιτήρηση στις τράπεζες, μέχρι και επισφαλή εργασία με το κομμάτι στα καλλιτεχνικά επαγγέλματα, διαμορφώνονται τόσο από πρόσφατες αντεργατικές πολιτικές και νομοθετικές παρεμβάσεις (από το 2019 έως το 2023), όσο και από τις δυναμικές του παγκόσμιου κεφαλαίου και του τεχνολογικού-ψηφιακού μετασχηματισμού. Ως εκ τούτου, συνιστούν απειλή για μεγαλύτερο κατακερματισμό του εργατικού δυναμικού σε διάφορους κλάδους, επαγγέλματα και χώρους εργασίας, ένα εργατικό δυναμικό ήδη διαιρεμένο από τους κοινωνικούς δείκτες της φυλής, του κοινωνικο-εθνοτικού υπόβαθρου και του φύλου. Ως αποτέλεσμα, τα συνδικάτα αντιμετωπίζουν νέες προκλήσεις που σχετίζονται με τη συλλογική οργάνωση και τη συλλογική ρύθμιση των όρων εργασίας.

Παρά τις αρνητικές δομικές οικονομικές δυναμικές, τα δεδομένα μας δείχνουν ότι τα τελευταία δύο χρόνια υπάρχει μια αξιοσημείωτη αναζωπύρωση των εργατικών αγώνων σε διάφορους κλάδους και χώρους εργασίας, όπου τα συνδικάτα αναδεικνύονται ως κρίσιμος φορέας κινητοποίησης των εργαζόμενων. Τα συνδικάτα του δημόσιου τομέα ανέπτυξαν ένα μεγάλο ρεπερτόριο διαμαρτυρίας το 2021 και το 2022 κατά των περικοπών στην δημόσια υγεία και εκπαίδευση και των συνακόλουθων αναδιαρθρώσεων. Όσον αφορά τον ιδιωτικό τομέα, όπου οι κινητοποιήσεις ιστορικά είναι πιο δύσκολο να οργανωθούν, έλαβαν χώρα σημαντικοί αγώνες, πολλοί από τους οποίους συνδέθηκαν άμεσα με διεκδικήσεις για συλλογικές συμβάσεις. Μια τάση βελτίωσης στις συλλογικές διαπραγματεύσεις, σε σύγκριση με την τελευταία δεκαετία, αναγνωρίζεται από όλους τους διαφορετικούς φορείς με τους οποίους μιλήσαμε. Αυτό αποδεικνύει ότι, παρά τις πολυδιάστατες «κρίσεις» των τελευταίων δέκα ετών και τη συνολική αρνητική ισορροπία ισχύος, αρκετά συνδικάτα έχουν δείξει ανθεκτικότητα και επιχειρούν ακόμα να ανανεώσουν τις πρακτικές τους.

Ωστόσο, υπάρχουν πολλές δυσκολίες που παραμένουν. Πρώτον και κυριότερον, οι κινητοποιήσεις παρέμειναν περιορισμένες στα μεγάλα αστικά κέντρα. Οι κινητοποιήσεις εθνικής εμβέλειας ήταν λίγες και μικρής χρονικής διάρκειας (π.χ. μια 24ωρη απεργία). Αυτό αποδίδεται κυρίως σε στρατηγικές επιλογές που έγιναν από τις Συνομοσπονδίες, οι οποίες δεν συνέβαλαν επαρκώς στην οργάνωση μαζικών κινητοποιήσεων με μεγάλη διάρκεια, που θα μπορούσαν εν δυνάμει να φέρουν βελτιώσεις στο θεσμικό πλαίσιο των συλλογικών διαπραγματεύσεων (π.χ. κατά του πρόσφατου αντεργατικού νόμου του 2021). Επιπλέον, ακόμη και αν ένα συνδικάτο είναι πρόθυμο να ξεκινήσει διαπραγματεύσεις για συλλογικές συμβάσεις, πολλοί εργοδότες δεν φαίνεται να συμμετέχουν ενεργά στις συλλογικές διαπραγματεύσεις, καθώς δεν βλέπουν πρακτικά οφέλη από αυτές (λόγω των ρίσκων που συνδέονται με την κερδοφορία του τομέα, το μικρό/μεσαίο μέγεθος των ελληνικών επιχειρήσεων ή/και τους μη δεσμευτικούς όρους των ΣΣΕ). Σε συγκεκριμένες περιπτώσεις, τα εργοδοτικά συμφέροντα διεισδύουν ακόμη και στα εργατικά συνδικάτα και υπονομεύουν τη δυναμική των διαπραγματεύσεων, όπως παρατηρείται με την ύπαρξη «κίτρινων», φιεργοδοτικών συνδικάτων σε κλάδους του μεγάλου κεφαλαίου. Επιπλέον, αρκετά συνδικάτα, πιεσμένα από την αρνητική ισορροπία δυνάμεων και τη δυναμική της απορρύθμισης, έχουν καταφύγει σε διαπραγματεύσεις παραχωρητικού τύπου, καταλήγοντας ενίοτε σε σύναψη ΣΣΕ οι οποίες ενδέχεται να περιέχουν συμβιβασμούς όσον αφορά τα αιτήματα των εργαζομένων. Τέλος, εξακολουθούν να υπάρχουν αρκετές δυσκολίες στο να πειστούν οι επισφαλείς εργαζόμενοι να συμμετάσχουν σε συνδικάτα και να κατανοήσουν τόσο τη σημασία όσο και την επίδραση μιας ΣΣΕ στην καθημερινή τους εργασιακή ζωή. Αυτό είναι ιδιαίτερα συνηθισμένο για επαγγέλματα των οποίων η φύση παραδοσιακά διαμορφώνεται από επισφαλείς εργασιακές σχέσεις (π.χ. ο κλάδος των τεχνών). Σχετίζεται επίσης με το γεγονός ότι η επίτευξη ενιαίας εφαρμογής μιας ΣΣΕ για όλους τους εργαζομένους ενός κλάδου που συνεχίζουν να εργάζονται υπό διαφορετικά εργασιακά καθεστώτα, εξακολουθεί να παραμένει μια σημαντική πρόκληση ακόμη και για τα συνδικάτα που έχουν υπογράψει ΣΣΕ. Συνεπώς, η σύναψη ΣΣΕ δεν είναι το τέλος του αγώνα για τα συνδικάτα, εφόσον η δομή των σύγχρονων εργασιακών σχέσεων δίνει χώρο για την παράκαμψή τους: ο αγώνας για ΣΣΕ πρέπει να συνοδεύεται από έναν ευρύτερο, πιο γενικευμένο αγώνα κατά της ευελιξίας και της επισφαλικοποίησης της εργασίας, σε συνεργασία με άλλα συνδικάτα και κοινωνικούς φορείς.

Παρ' όλα αυτά, αξίζει να επισημανθεί ένα σύνολο επιτυχημένων πρακτικών που έχουν αναπτύξει ορισμένα συνδικάτα, οι οποίες φαίνεται να συμβάλλουν στο εύρος και την κάλυψη των συλλογικών διαπραγματεύσεων σε συγκεκριμένους κλάδους/βιομηχανίες. Όπως αποδεικνύει η περίπτωση των λιμενεργατών της ΕΝΕΔΕΠ, η συνδικαλιστική ηγεσία που προτεραιοποιεί τα ταξικά συμφέροντα και το μαχητικό ρεπερτόριο βασισμένο σε συλλογικές δράσεις (απεργίες), είναι ουσιώδης για την άσκηση πίεσης στις διαπραγματεύσεις με μεγάλους εργοδότες, ιδιαίτερα σε κλάδους υψηλής κερδοφορίας. Αυτή η παρατήρηση είναι επίσης σχετική και για την περίπτωση των διανομέων της E-Food. Ένας συνδυασμός πρακτικών, όπως η υιοθέτηση νέου ρεπερτορίου (μοτο-απεργία/μοτο-πορεία) από τους εργαζόμενους της εταιρείας, η συνεργασία μεταξύ του σωματίου βάσης ΣΒΕΟΔ και του κλαδικού συνδικάτου ΣΕΤΕΠΕ, και τέλος, η υποστήριξη της κοινωνίας μέσω του μοιχιασμού της ψηφιακής εφαρμογής της εταιρείας, ανάγκασε την πλατφόρμα να ανακαλέσει την απόφασή της σχετικά με το καθεστώς των freelancers. Οδήγησε επίσης στη δημιουργία ενός επιχειρησιακού συνδικάτου, το οποίο ξεκίνησε διαπραγματεύσεις για επιχειρησιακή ΣΣΕ. Το συνδικάτο της E-food είναι το πρώτο ελληνικό σωματείο στην οικονομία πλατφόρμας.

Επιπλέον, η προηγούμενη συμμετοχή σε κοινωνικά κινήματα και συλλογικότητες φαίνεται να αποτελεί παράγοντα κινητοποίησης για πολλούς/ες εργαζόμενους/ες σε επισφαλείς κλάδους, όπως οι τέχνες και η έρευνα, πολλοί/ες εκ των οποίων συνέβαλαν στην αναζωογόνηση υπαρχόντων συνδικάτων (ΣΕΗ) και στη ίδρυση νέων (ΣΕΡΕΤΕ). Ως αποτέλεσμα, αυτά τα συνδικάτα φαίνεται να έχουν μια ευρύτερη σύνδεση με την κοινωνία και περιλαμβάνουν πιο γενικευμένες διεκδικήσεις στην αιτηματολογία τους (όπως διεκδικήσεις κατά των έμφυλων διακρίσεων, αντιπολεμικά αιτήματα κ.λπ.). Τέλος, μια δημοκρατική και συμμετοχική κουλτούρα εντός των συνδικάτων, που εκφράζεται μέσω συλλογικής λήψης αποφάσεων στις Γενικές Συνελεύσεις, είναι ουσιώδης για τη νομιμοποίηση του συνδικαλιστικού φορέα και την ουσιαστική εμπλοκή των μελών στις διαδικασίες του. Αυτό που είναι ιδιαίτερα ενδιαφέρον εδώ είναι ότι τέτοιες πρακτικές μπορούν να οδηγήσουν σε ανεπίσημες διαπραγματευτικές προσπάθειες όποτε η θεσμική δύναμη των συνδικάτων είναι ανεπαρκής, οι οποίες, αν και περιορισμένες, μπορούν να εγγυηθούν ένα ελάχιστο επίπεδο προστασίας των όρων εργασίας και απασχόλησης για τους

εργαζόμενους/ες (π.χ. η περίπτωση του ανεπίσημου «πλασίου όρων εργασίας» που δημιουργήθηκε στη Γενική Συνέλευση του Σ.Ε.ΧΩ.ΧΟ).

Θα θέλαμε να ολοκληρώσουμε την έκθεσή μας με ορισμένες συνοπτικές συστάσεις βάσει των ευρημάτων μας, οι οποίες πιστεύουμε ότι είναι κρίσιμες για τη βελτίωση των συλλογικών διαπραγματεύσεων στην Ελλάδα και θα μπορούσαν ενδεχομένως να βοηθήσουν τα συνδικάτα να βελτιώσουν τις λειτουργίες τους, να αποκτήσουν ευρεία νομιμοποίηση και να ενισχύσουν τον ρόλο τους στις συλλογικές διαπραγματεύσεις.

- Οι πρόσφατες νομοθετικές παρεμβάσεις στο πλαίσιο των συλλογικών διαπραγματεύσεων, οι οποίες στερούν από τα συνδικάτα τη διαπραγματευτική τους ισχύ και υπονομεύουν τη συλλογική δράση εισάγοντας περιορισμούς στην άσκηση του απεργιακού δικαιώματος, πρέπει να αναθεωρηθούν. Οι ΣΣΕ θα πρέπει να επεκταθούν υποχρεωτικά και να γίνουν καθολικά δεσμευτικές για όλους τους εργαζόμενους και τους εργοδότες του κλάδου, χωρίς εξαιρέσεις. Η περίοδος ισχύος για τις συλλογικές συμφωνίες που έληξαν θα πρέπει επίσης να παραταθεί. Ο κατώτατος μισθός, η ρύθμιση του χρόνου εργασίας και οι όροι τηλεργασίας θα πρέπει να καθορίζονται μόνο μέσω συλλογικών διαπραγματεύσεων και όχι μονομερώς από το κράτος ή μέσω ατομικών συμφωνιών. Η Επιθεώρηση Εργασίας και οι υπηρεσίες διαιτησίας θα πρέπει να λαμβάνουν περισσότερη κρατική υποστήριξη και να έχουν ενεργό, ουσιαστικό ρόλο στην επίλυση των συλλογικών διαφορών.

- Όσον αφορά τη λειτουργία των συνδικάτων, είναι σημαντικό τα συνδικάτα να αποκτήσουν οικονομική ανεξαρτησία, η οποία αποτελεί ένα σημαντικό βήμα προς την πολιτική αυτονομία. Η εσωτερική δημοκρατία των συνδικάτων θα ωφελούταν από διαδικασίες αναζωογόνησης, όπως καμπάνιες προσέλκυσης μελών για τις πιο υπο-εκπροσωπούμενες και ευάλωτες κοινωνικές ομάδες (νέοι, γυναίκες, μετανάστες). Εξειδικευμένες σωματειακές επιτροπές για συγκεκριμένα ζητήματα, όπως για τις έμφυλες διακρίσεις στον χώρο εργασίας (βλ. ΣΕΡΕΤΕ) ή για περιβαλλοντικά/οικολογικά ζητήματα ανάλογα με τα χαρακτηριστικά του επαγγέλματος, φαίνεται να συμβάλλουν σε μια ζωντανή πολιτική ζωή εντός του σωματείου.

- Οι συνδικαλιστικές πρακτικές θα μπορούσαν να ενισχυθούν από τη ευρύτερη χρήση ψηφιακών μέσων και εργαλείων για σκοπούς οργάνωσης και ενημέρωσης. Όποτε

χρησιμοποιήθηκαν ψηφιακές καμπάνιες, αυτές είχαν θετική επίδραση στην ταχεία οργάνωση του αγώνα και στην κοινωνική ορατότητα του (βλ. E-food).

- Η διερεύνηση νέων, ανεπίσημων πρακτικών διαπραγμάτευσης, σε περιπτώσεις ανεπαρκούς θεσμικής ισχύος που καθιστά δύσκολες τις επίσημες διαπραγματεύσεις, μπορεί να εξασφαλίσει μια ελάχιστη προστασία των εργασιακών δικαιωμάτων (όπως η περίπτωση του «πλασιού όρων εργασίας» που αναπτύχθηκε από το Σ.Ε.ΧΩ.ΧΟ). Επιπλέον, τέτοιες πρακτικές ενισχύουν μια συμμετοχική κουλτούρα εντός του συνδικάτου στη βάση της διαμόρφωσης συλλογικών διεκδικήσεων και μπορούν να προετοιμάσουν τα μέλη για καλύτερη συμμετοχή στις επίσημες διαπραγματεύσεις.
- Οι πρακτικές αλληλεγγύης είναι σημαντικές τόσο για την επιτυχή έκβαση των αγώνων όσο και για την υποστήριξη των εργαζομένων που συμμετέχουν σε κινητοποιήσεις. Έχουν ευρύ πεδίο και ποικίλλουν: από τη δημιουργία απεργιακών ταμείων και ταμείων υποστήριξης για τα μέλη των συνδικάτων (Σ.Ε.ΧΩ.ΧΟ και ΣΕΗ), μέχρι την αλληλεγγύη που εκφράζεται από άλλα συνδικάτα και/ή άλλους κοινωνικούς φορείς κατά τη διάρκεια μιας απεργίας ή μιας συλλογικής διαφοράς σε έναν κλάδο/χώρο (π.χ. η περίπτωση του συνδικάτου ΕΝΕΔΕΠ και των ναυτεργατικών συνδικάτων που συμμετείχαν στην απεργία για υποστήριξη).
- Τέλος, η οικοδόμηση συμμαχιών με κοινωνικά κινήματα και/ή συλλογικότητες βάσης φαίνεται να έχει θετική επίδραση στην ανανέωση του συνδικαλισμού, του ρεπερτορίου δράσης του και της εμβέλειας των διεκδικήσεων, όπως δείχνουν οι σχέσεις μεταξύ του ΣΒΕΟΔ, του ΣΕΤΕΠΕ, και του συνδικάτου E-food, του κινήματος «Support Art Workers» και του συνδικάτου ΣΕΗ, της συλλογικότητας Attack και του σωματείου ΣΕΡΕΤΕ. Αυτά τα παραδείγματα υποδηλώνουν ότι μια συνέργεια των μοντέλων του κινηματικού συνδικαλισμού, που βασίζεται στην οικοδόμηση συμμαχιών με φορείς κοινωνικών κινήματων πάνω σε ευρύτερα ζητήματα, και του ριζοσπαστικού συνδικαλισμού, που βάζει μπροστά τα ταξικά συμφέροντα και τις συλλογικές δράσεις (π.χ. απεργιακές κινητοποιήσεις), φέρνει αποτελέσματα για την δυναμική των εργατικών αγώνων -συχνά με επιτυχή έκβαση- και για την νομιμοποίηση των συνδικάτων ως πολιτικών και πολιτισμικών σχηματισμών.

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

Ελληνόφωνη (Τελευταία πρόσβαση 30.05.2024)

Αθανασιάδης, Α. (2022), *Ιστορία και Συνδικάτα: Σωματεία και Ιστορία*, Θεματικά

Εργαστήρια, Ινστιτούτο Εργασίας ΓΣΕΕ

Αρανίτου, Β. (2013), *Κοινωνικός Διάλογος και Εργοδοτικές Οργανώσεις. Από τη Συνεργασία των Κοινωνικών Εταίρων στην Ηγεμονία των «Αγορών»*, Αθήνα: Σαββάλας.

Αρνογιαννάκη, Α.-Μ. (2022), *Συλλογικές Εργασιακές Σχέσεις και Κορωνοϊός*. Διπλωματική Εργασία, ΕΚΠΑ

Μπιθουμήτρης, Γ. και Κωτσονόπουλος, Λ. (2018), Μετασχηματισμοί του ελληνικού συνδικαλιστικού κινήματος από τη μεταπολίτευση μέχρι την κρίση: συνέχειες και ρήξεις. Στο *Ελληνική Επιθεώρηση Πολιτικής Επιστήμης* 44 (1), σ. 99-122.

<https://doi.org/10.12681/hpsa.15923>

Καψάλης, Α. (2021). Οι εργασιακές σχέσεις στο περιβάλλον του COVID-19. Στο *Τετράδια Μαρξισμού* 13, σ.147-160.

Καψάλης, Α. και Κουζής, Γ. (2020), *Οι εργασιακές σχέσεις στο πλαίσιο του Τρίτου Μνημονίου. Τα επίμαχα πεδία της διαπραγμάτευσης με τους δανειστές και το ευρωπαϊκό περιβάλλον*, Μελέτες 50, Ινστιτούτο Εργασίας ΓΣΕΕ.

Retrieved from: <https://ineobservatory.gr/wp-content/uploads/2020/09/-----50.pdf>

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

Κατσορίδας, Δ. (2020), *Η σύνθεση της εργατικής τάξης στην Ελλάδα και το ζήτημα της συνδικαλιστικής εκπροσώπησης*. Διδακτορική Διατριβή, Πανεπιστήμιο Αιγαίου

Κατσορίδας, Δ., Παπανικολόπουλος, Δ., Κόλλιας, Γ., Δερμάνη, Β. (2023). *Το απεργιακό φαινόμενο στην Ελλάδα: Καταγραφή των απεργιών κατά την περίοδο 2020-2021*.

Μελέτες/Τεκμηρίωση 50, Αθήνα: Ινστιτούτο Εργασίας ΓΣΕΕ.

Retrieved from: https://www.inegsee.gr/wp-content/uploads/2023/03/T50_FINAL-E-BOOK.pdf

Κατσορίδας, Δ., Παπανικολόπουλος, Δ., Κόλλιας, Γ., Δερμάνη, Β. (2021). *Το απεργιακό φαινόμενο στην Ελλάδα: Καταγραφή των απεργιών κατά την περίοδο 2018-2019*,

Μελέτες/Τεκμηρίωση 49, Αθήνα: Ινστιτούτο Εργασίας ΓΣΕΕ.

Retrieved from: https://www.inegsee.gr/wp-content/uploads/2021/12/TETRADIA-T49_02-12_E-BOOK.pdf

Κατσορίδας, Δ., Παπανικολόπουλος, Δ., Κόλλιας, Γ., Δερμάνη, Β. (2018). *Το απεργιακό φαινόμενο στην Ελλάδα: Καταγραφή των απεργιών κατά την περίοδο 2011-2017*,

Μελέτες/Τεκμηρίωση 48, Αθήνα: Ινστιτούτο Εργασίας ΓΣΕΕ.

Retrieved from: https://www.inegsee.gr/wp-content/uploads/2019/03/Tetradio_48.pdf

Κατσορίδας, Δ. (2016), «Μάης του 1936. Η εργατική εξέγερση στη Θεσσαλονίκη – Συμπεράσματα για το σήμερα», Στο *Κόκκινο* (τεύχος 4), σελ. 55-69.

Καζάκος, Π. (2015). Κοινωνικό κεφάλαιο και συλλογική δράση: Επιπτώσεις σε οικονομικές δομές, επιδόσεις και μεταρρυθμίσεις: Η ελληνική εμπειρία. In *Επιστήμη και Κοινωνία: Επιθεώρηση Πολιτικής και Ηθικής Θεωρίας*, 16, σ. 107–138.

<https://doi.org/10.12681/sas.883>

Κολαΐτη, Δ. (2022), *Οι εργασιακές σχέσεις στο πλαίσιο του Αναπτυξιακού Νόμου 4635/2019 ως συνέχεια της πολιτικής των μνημονίων*, Διπλωματική Εργασία, Πάντειο Πανεπιστήμιο Κοινωνικών και Πολιτικών Επιστημών

- Κουζής, Γ. (2016), Η Κρίση και τα Μνημόνια Ισοπεδώνουν την Εργασία, In *Κοινωνική Πολιτική* 6, σσ. 7-20.
- Κουζής, Γ. (2007). Τα χαρακτηριστικά του ελληνικού συνδικαλιστικού κινήματος: Αποκλίσεις και συγκλίσεις με τον ευρωπαϊκό χώρο, Αθήνα: Gutenberg
- Κόφτη, Δ. (2021). Πώς φτάσαμε ως εδώ; (Υπερ)χρέωση, ευθύνη και υποχρέωση: Μια εθνογραφική προσέγγιση του χρέους στη Θεσσαλονίκη. Στο Ποταμιανός, Ν. (επιμ.) *Εκδοχές της ηθικής οικονομίας. Ιστορικές και θεωρητικές μελέτες*, Ινστιτούτο Μεσογειακών Σπουδών - ΙΤΕ, Ρέθυμνο, σ. 343-371
- Λιάκος, Α. (1985). *Η Σοσιαλιστική Εργατική Ομοσπονδία Θεσσαλονίκης (Φεντερασιόν) και η Σοσιαλιστική Νεολαία: Τα Καταστατικά τους*, Θεσσαλονίκη: Παρατηρητής
- Λιαργκόβας, Π., Γκούλας, Χ., Αποστολόπουλος, Ν. (2022), *Οι κοινωνικοοικονομικές επιπτώσεις της πανδημίας Covid-19 στους εργαζομένους του ιδιωτικού τομέα*, Αθήνα: INE-ΓΣΕΕ.
- Retrieved from: https://www.inegsee.gr/wp-content/uploads/2022/11/EPIPTOSEIS-COVID_19_e-book.pdf
- Λιβιεράτος, Δ. (2003), *Η κίνηση των 115. Κοινωνικοί αγώνες 1962-1967*, Προσκήνιο: Αθήνα
- Παπανικολόπουλος, Δ. (2018), Συνδικαλιστικές αιτιάσεις και επιστημονικές εξηγήσεις για την απομείωση της δυναμικής των εργατικών κινητοποιήσεων (2013-2015) Στο *Το απεργιακό φαινόμενο στην Ελλάδα: Καταγραφή των απεργιών κατά την περίοδο 2011-2017*, Αθήνα: INE-ΓΣΕΕ, σ. 43-74. Retrieved from https://www.inegsee.gr/wp-content/uploads/2019/03/Tetradio_48.pd
- Ροζάκου, Κ. (2017 [2008]), «Κοινωνικότητα» και «κοινωνία αλληλεγγύης»: η περίπτωση ενός εθελοντικού σωματείου. Στο *Ελληνική Επιθεώρηση Πολιτικής Επιστήμης*, 32, σ. 95–120. <https://doi.org/10.12681/hpsa.14467>
- Ζησιμόπουλος, Ι. (2022). Κλαδικές/ομοιοεπαγγελματικές Συλλογικές Συμβάσεις Εργασίας πριν και πέραν της πανδημίας του COVID-19: Μια επανεξέταση του ελληνικού συστήματος συλλογικών διαπραγματεύσεων, In *Θέσεις* (158), σ. 17-46
- Ξερόγλωσση** (Τελευταία πρόσβαση 30.05.2024)
- Bithymitris, G. (2021), *The Situation of Trade Unions in Greece*, FES Briefing, Athens: Friedrich-Ebert-Stiftung
- Bithymitris, G., Spyridakis, M (2020). Union radicalism versus the nationalist upsurge: the case of Greek shipbuilding workers. In *Dialectical Anthropology* 44, p.121–135 <https://doi.org/10.1007/s10624-020-09582-6>
- Jepsen, M. (eds) (2018), *ETUI. Benchmarking Working Europe*, Brussels: ETUI Publications
- Katsampouras, I. , Koukiadaki, A. (2019), Chapter 13. Greece: ‘contesting’ collective bargaining. In Muller, T., Vandaele, K., Waddington, J. (eds) *Collective bargaining in Europe: towards an endgame. Volume I*, p. 267-293, Brussels: ETUI
- Koukiadaki, A., Kokkinou, C. (2016), Chapter 2. The Greek system of collective bargaining in (the) crisis. In Koukiadaki, A., Tavora, I., Martinez-Lucio, M. (eds) *Joint regulation and labour market policy in Europe during the crisis*, Brussels: ETUI, p. 135-203
- Kretsos, L, Vogiatzoglou, M. (2015), Lost in the Ocean of Deregulation? The Greek Labour Movement in a Time of Crisis. In *Relations Industrielles / Industrial Relations*, Vol. 70, No. 2, pp. 218-239
- Malamidis, H. (2021), *Social Movements and Solidarity Structures in Crisis-Ridden Greece*, Amsterdam: Amsterdam University Press

- Patra, E. (2012), *Social dialogue and collective bargaining in times of crisis: the case of Greece*. Working Paper no. 38, Geneva: ILO
- Poulimenakos, G., Dalakoglou, D., Pavlopoulos D., Alexandridis, A, Della Puppa, A. (2021), "The Greek Crisis Ends here Tonight": An Ethnographic Examination of Labor Market Deregulation in Greece beyond the State of Exception., In *Journal of Labour and Society* (24), p. 261-281
- Rozakou, K. (2018), Solidarians in the land of Xenios Zeus: Migrant deportability and the radicalisation of solidarity. In D. Dalakoglou, & G. Angelopoulos (Eds.) *Critical Times in Greece: Anthropological Engagements with the crisis*, p.188-201. Routledge Studies in Anthropology: Routledge
- Theodossopoulos, D. (2014). The Ambivalence of Anti-Austerity Indignation in Greece: Resistance, Hegemony and Complicity. In *History and Anthropology* 25(4). pp. 488-506. doi:10.1080/02757206.2014.917086
- Tsakatika, M., Eleftheriou, C., (2013). The radical left's turn towards civil society in Greece: one strategy, two paths. In *South European Society and Politics* 18 (1), p. 81–99.
- Vogiatzoglou, M. (2018a), Re-paving the path to hell? Greek trade unions amid crisis and austerity. In Dribbusch, H., Lehdorff, S., Schulten, T. (eds), *Rough waters: European trade unions in a time of crises*, p.117-134, Brussels: ETUI
- Vogiatzoglou, M. (2018b), Trade Unions in Greece: Protest and Social Movements in the Context of Austerity Policies. In Grote, R. J., Wagemann, C. (eds), *Social Movements and Organized Labour*, Routledge. Retrieved from:
https://www.researchgate.net/publication/343977042_Trade_Unions_in_Greece_Protest_and_Social_Movements_in_the_Context_of_Austerity_Politics
- Zambarloukou, S. (2006), Collective Bargaining and Social Pacts: Greece in Comparative Perspective, In *European Journal of Industrial Relations* 12 (2), p. 211-229.
- Zisimopoulos, I. (2019). Industrial Relations in Greece: Before, during and beyond the economic crisis. In *EAST-WEST Journal of Economics and Business* XXII(2), p. 81-108
- Zisimopoulos, I., et al. (2017). *Union membership in Greece: the impact of personal characteristics and structural factors*, Conference Paper for Industrial Relations in Europe Conference IREC2017.
Retrieved from: https://www.researchgate.net/publication/326125990_Union_membership_in_Greece_the_impact_of_personal_characteristics_and_structural_factors

ΠΗΓΕΣ

- Το Ιδιώνυμο. «Ριζοσπάστης», 14.7.2002
URL: <https://www.rizospastis.gr/story.do?id=1341062> [Accessed: 30 July 2023]
- Ενημερωτικό φυλλάδιο του ΠΑΜΕ για τις εργατικές κινητοποιήσεις κατά την περίοδο της πανδημίας.
URL: <https://pamehellas.gr/wp-content/uploads/2020/10/%CE%88%CE%BD%CF%84%CF%85%CF%80%CE%B>
F-

- [%CE%A0%CE%B1%CE%BD%CE%B4%CE%B7%CE%BC%CE%AF%CE%B1%CF%82-%CE%A3%CE%B5%CF%80%CF%84%CE%AD%CE%BC%CE%B2%CF%81%CE%B7%CF%82.pdf](#) [Accessed: 30 July 2023]
- Καμπάνια της ΓΣΕΕ για τον Covid-19. URL: <https://gsee.gr/deltia-tyrou/%CF%80%CE%B1%CE%BD%CE%B4%CE%B7%CE%BC%CE%B9%CE%B1-covid-19-%CE%BC%CE%BF%CE%BD%CE%B1%CE%B4%CE%B9%CE%BA%CE%AC-%CE%BC%CE%B1%CF%82-%CF%8C%CF%80%CE%BB%CE%B1-%CE%B5%CE%BD%CE%B7%CE%BC%CE%AD%CF%81%CF%89/> [Accessed: 30 July 2023]
 - «Οι επιπτώσεις της πανδημίας και τα σχέδια της κυβέρνησης στα εργασιακά», Συνέντευξη με τον Γ. Κουζή, *Rproject*, 20.01.2021
URL: <https://rproject.gr/article/oi-epiptoseis-tis-pandimias-kai-ta-shedia-tis-kyvernisis-sta-ergasiaka> [Accessed: 30 July 2023]
 - ILO. Greece profile
URL: https://www.ilo.org/dyn/natlex/natlex4.detail?p_lang=en&p_isn=67218&p_country=GRC&p_classification=01 [Accessed: 30 July 2023]
 - ETUI (2017) Industrial relations in Greece - background summary.
URL: <https://www.etui.org/covid-social-impact/greece/industrial-relations-in-greece-background-summary> [Accessed: 30 July 2023]
 - OECD (2021) Greece. Main indicators and characteristics of collective bargaining
URL: <https://www.oecd.org/employment/collective-bargaining-database-greece.pdf> [Accessed: 30 July 2023]
 - INE-ΓΣΕΕ (2023a). Ετήσια έκθεση 2022. Ελληνική οικονομία και απασχόληση.
URL: https://www.inegsee.gr/wp-content/uploads/2023/09/Ethsia_Ekthesi_2023.pdf [Accessed: 30 July 2023]

- INE-ΓΣΕΕ (2023b). Η πρόταση του INE-ΓΣΕΕ για τον κατώτατο μισθό στην Ελλάδα. URL: <https://www.inegsee.gr/wp-content/uploads/2023/02/H-protasi-tou-INE-GSEE-gia-ton-katotato-mistho-sthn-Ellada-to-2023.pdf> [Accessed: 30 July 2023]
- ΟΜΕΔ (2018). Ετήσια Έκθεση 2017. URL: https://www.omed.gr/sites/all/themes/icompany/pdf/etisia_ekthesi_2017.pdf [Accessed: 30 July 2023]
- Σύνταγμα της Ελλάδας, Άρθρο 23
URL: <https://www.hellenicparliament.gr/Vouli-ton-Ellinon/To-Politevma/Syntagma/article-23/> [Accessed: 30 July 2023]
- Η επιρροή της εξέγερσης του Πολυτεχνείου στο εργατικό κίνημα. «Ριζοσπάστης», 10/11/2013. URL: <https://www.rizospastis.gr/story.do?id=7693844> [Accessed: 30 July 2023]
- ΣΥΠΡΟΜΕ. <http://sypro.me.blogspot.com/> [Accessed: 30 July 2023]
- Εκκένωση καταλήψεων από την ΕΛ.ΑΣ. επί κυβέρνησης ΣΥΡΙΖΑ, «Καθημερινή», 13.03.2017
URL: <https://www.kathimerini.gr/society/900250/ekkenothikan-i-vila-zografoy-kai-ktirio-stin-alkiviadoy-poy-teloysan-ypo-katalipsi-epta-syllipseis/> [Accessed: 30 July 2023]
- Δωρέα 500 θερμαντικών σωμάτων από τη ΓΣΕΕ σε πρόσφυγες, 13.01.2017.
URL: <https://gsee.gr/deltia-typou/deltio-typou-emprakti-allilengyi-gia/> [Accessed: 30 July 2023]
- Διαμαρτυρία των σωματείων μεταλλείων Κασσάνδρας για την εξόρυξη χρυσού στις Σκουριές Χαλκιδικής. «Athens Voice», 28.02.2013
URL: <https://www.athensvoice.gr/archive/35771/diamartyria-ton-somateion-metalleion-kassandras-gia/> [Accessed: 30 July 2023]

- Συντονισμός Συλλογικοτήτων Θεσσαλονίκης. URL:
<https://syntonsylogthes.blogspot.com/> [Accessed: 30 July 2023]
- Σωματείο βάσης εργαζόμενων μη κυβερνητικών οργανώσεων.
<https://svemko.espinblogs.net/> [Accessed: 30 July 2023]
- Σωματείο Εργαζομένων σε φορείς Διαχείρισης του Προσφυγικού.
<http://ergasianet.gr/2022/02/12/%CF%83%CF%89%CE%BC%CE%B5%CF%80%CF%81%CE%BF-%CE%BD%CE%B5%CE%BF%CF%83%CF%8D%CF%83%CF%84%CE%B1%CF%84%CE%BF-%CF%83%CF%89%CE%BC%CE%B1%CF%84%CE%B5%CE%AF%CE%BF-%CE%B5%CF%81%CE%B3%CE%B1%CE%B6%CE%BF%CE%BC/> [Accessed: 30 July 2023]
- Τα αιτήματα του “Support Art Workers”, 26.05.2020.
URL: <https://www.supportartworkers.org/en/26-05-2020-update-%ce%b1%ce%b9%cf%84%ce%b7%ce%bc%ce%b1%cf%84%ce%b1/> [Accessed: 30 July 2023]
- Ανακοίνωση του ΣΕΗ για το ΠΔ 85/2022. URL:
<https://sei.gr/2022/12/%CE%B1%CE%BD%CE%B1%CE%BA%CE%BF%CE%B9%CE%BD%CF%89%CF%83%CE%B7-%CF%84%CE%BF%CF%85-%CF%83%CE%B5%CE%B7-%CE%B3%CE%B9%CE%B1-%CF%84%CE%BF-%CF%80%CF%81%CE%BF%CE%B5%CE%B4%CF%81%CE%B9%CE%BA%CE%BF-%CE%B4%CE%B9/> [Accessed: 30 July 2023]
- Επιχειρησιακό σωματείο εργαζόμενων στην e-food. URL: <https://efood-union.gr/2022/06/05/%ce%b1%ce%bd%cf%84%ce%b9%cf%83%cf%84%ce%b5%ce%ba%ce%bf%ce%bc%ce%b1%cf%83%cf%84%ce%b5-%cf%83%cf%84%ce%b9%cf%83-%cf%80%ce%bf%ce%bb%ce%b9%cf%84%ce%b9%ce%ba%ce%b5%cf%83-%cf%84%ce%b7%cf%83-efood-%cf%80/> [Accessed: 30 July 2023]

- Ανακοίνωση του σωματείου e-food για την επαναφορά του καθεστώτος freelancing.
URL: <https://efood-union.gr/2022/06/05/%ce%b1%ce%bd%cf%84%ce%b9%cf%83%cf%84%ce%b5%ce%ba%ce%bf%ce%bc%ce%b1%cf%83%cf%84%ce%b5-%cf%83%cf%84%ce%b9%cf%83-%cf%80%ce%bf%ce%bb%ce%b9%cf%84%ce%b9%ce%ba%ce%b5%cf%83-%cf%84%ce%b7%cf%83-efood-%cf%80/> [Accessed: 30 July 2023]
- Απεργία των διανομέων στη Wolt. News 24/7, 1.4.2023. URL: <https://www.news247.gr/koinonia/wolt-apergoyn-oi-dianomeis-mechri-ti-deytera-enantia-sti-meiosi-ton-amoivon-toys-ta-aitimata-toys.9992643.html> [Accessed: 30 July 2023]
- Απεργία των εργαζόμενων στη ΛΑΠΚΟ. «Ριζοσπάστης», 20.10.2020
URL: <https://www.rizospastis.gr/story.do?id=10973820> [Accessed: 30 July 2023]
- Απεργία των εργαζόμενων στη ΜΑΛΑΜΑΤΙΝΑ. «Info-war», 20.09.2022. URL: <https://info-war.gr/malamatina-oi-theseis-ton-apergon-kai-t/> [Accessed: 30 July 2023]
- Σ.Ε.ΧΩ.ΧΟ – πλαίσιο όρων εργασίας. URL: <https://sexwxo.weebly.com/uploads/2/4/0/8/24081889/%CE%A0%CE%BB%CE%B1%CE%AF%CF%83%CE%B9%CE%BF-%CE%8C%CF%81%CF%89%CE%BD-%CE%95%CF%81%CE%B3%CE%B1%CF%83%CE%AF%CE%B1%CF%82-%CE%A3%CE%95%CE%A7%CE%A9%CE%A7%CE%9F.pdf> [Accessed: 30 July 2023]