

Колективни трудови спорове в ЕС

Въведение

Трудови спорове с колективни действия възникват, когато социалният диалог се е провалил или липсва или когато опитите за решаване на споровете не са били успешни. Те могат силно да дестабилизируют дружествата, работната сила и обществата и очертават области, които потенциално изискват политическо внимание. През 2017 г. Eurofound разработи пилотна база данни, наречена „Наблюдател на действията при колективен трудов спор“ (IAM), с цел по-добро разбиране на тези случаи. Основният акцент при събирането на данните беше да се установят различните видове оплаквания, причините за тях, основните засегнати въпроси, държавите и отраслите, в които е най-голяма вероятността да възникнат, и резултатите, след като тези действия са приключили.

В настоящия доклад се анализират колективните трудови спорове в Европа, като за основа са използвани едно проучване за осъществимостта и пилотната база данни. Данните в IAM бяха събрани от Eurofound и мрежата от кореспонденти на Eurofound в периода 2018—2019 г. и обхващат всички държави — членки на ЕС, Норвегия и Обединеното кралство.*

След актуализирането на данните, за да се вземат предвид последващите резултати, бяха групирани 463 случая чрез клъстерен анализ, за да се разработи типология на трудовите спорове, която след това беше сравнена със съществуващите типологии на действия при колективен трудов спор. Анализът е извършен с помощта на показатели, извлечени от преглед на писмени източници.

Контекст на политиката

Трудовите спорове са важни за европейската политика в няколко отношения. В контекста на правата на работещите да се организират колективно и да преговарят, правото на стачка е основно за европейските работещи лица. Това обаче обикновено се управлява на национално, а не на европейско равнище. Правото на стачка влиза във взаимодействие с други права по сложни начини. Например неотдашните опити на националните правителства

(вкл. в Белгия, Германия, Гърция и Обединеното кралство) за промяна на законодателството относно правото на стачка са поне частично свързани с установяването на права на представителство и/или представителност.

Колективните действия във всяка държава се вписват в конкретен институционален контекст, формиран от националните политически и правни структури и традиционните практики в областта на колективните трудови правоотношения. В допълнение към липсата на ясни определения това затруднява сравнителния анализ. Въпреки това организации като Европейския синдикален институт (ETUI) и Eurofound предприеха полезни опити да анализират дългосрочните тенденции, включително сходствата и различията между държавите членки. Неотдашните проучвания сочат общо намаляване на колективните действия в държавите членки, макар и с прекъсвания от скокове през някои години.

По време на пандемията от COVID-19 беше отбелязано очевидно намаляване на колективните действия, като не е изненада, че най-значимите трудови спорове, свързани с COVID-19, бяха в секторите на здравеопазването, социалните услуги, образованието и транспорта и логистиката. Същевременно следва да се отбележи, че липсата на отявлени конфликти като стачки или локаути не означава непременно, че няма конфликти.

Основни констатации

- Видовете контекст, в които възникват споровете, са разнообразни и не всички са свързани с въпроси във връзка с работното място. Колективното договаряне е контекстът за над една трета от споровете, като оплакванията във връзка с политики на равнището на дружеството са една четвърт, а тези във връзка с обществените политики — 18 %.
- Що се отнася до конкретните проблеми, свързаните със заплащането са причина за над 40 % от споровете, със заетостта — 20 %, с други аспекти на условията на труд — 16 %, а протестите са били 13 %. Над 80 % от споровете са по въпроси във връзка с интереси, а не права.

* По време на пилотната фаза за проучване на осъществимостта на общоевропейско наблюдение на колективните действия Eurofound събра данни за над 600 трудови спора, отнасящи се главно за 2018 г. и първото тримесечие на 2019 г. В рамките на вътрешния тристранен процес на вземане на решения беше решено да не се започва редовно наблюдение и работата по проекта да бъде обобщена с изготвения настоящ аналитичен доклад относно колективните трудови спорове.

- В проучването се посочва относителната липса на надеждни съпоставими данни за причините и въпросите, пораждащи колективни трудови спорове в Европа, а също така дали и как са били решени. Това пречи на усилията за анализиране на моделите и сравняването им на национално равнище или по отрасли. Липсата на емпирични данни затруднява проверката на валидността на различните типологии, предложени в писмените източници, както и разработването на политики за справяне с основните проблеми.
- Изследваните спорове се разделят в пет основни групи:
 - група А — национални спорове във връзка с интереси и права, в които се засягат различни форми на заетост и които по-често протичат с участието на трети страни
 - група Б — продължителни спорове във връзка с интереси относно колективните споразумения (за заплати) в комбинация с реализирани и нереализирани действия и по-често с участието на трети страни
 - група В — локализираните спорове с кратки прекъсвания на работата по въпроси на интересите поради проблеми със заетостта, работното време и реструктурирането
 - група Г — локализираните спорове относно права на работещите и оплаквания във връзка с политики на дружеството
 - група Д — спорове относно обществени политики
- При разглеждане на разпространението в държавите, разпределението на видовете не следва нито един от моделите, както може да се очаква въз основа на пет от съществуващите типологии в писмените източници: типологии, основани на националните различия в различните форми на капитализма, гъстота на синдикатите, интензивност на стачните действия, видове колективни трудови правоотношения и колективно договаряне.
- Най-близките корелации, които бяха установени, са между група Б (спорове относно колективни споразумения в комбинация с реализирани и нереализирани действия) и държавите, при които договарянето се извършва на равнище предприятие, а също предимно на отраслово или на по-високо равнище. Същевременно посланието най-често е, че не може да се определи ясна връзка между типологията на трудовите спорове, произтичаща от тези данни, и други типологии на колективните трудови правоотношения.
- Отрасловият анализ показва, че минното дело, преработвателната промишленост и комуналните услуги се причисляват по-скоро към група В и донякъде към група А. Почти половината от споровете, свързани с търговията на едро и дребно, се причисляват към група А, като същото важи и за финансовия и застрахователния сектор и дори в по-голяма степен за информационните и комуникационните услуги. Не е изненада, че секторите на публичната администрация и образованието се причисляват конкретно към група Д, докато в транспорта и здравеопазването, разпределението е относително равномерно между всички групи. Разпределението в групи В и Г е пропорционално за всички сектори.
- По отношение на резултатите споровете от групи А и Б най-често са били уредени чрез преговори, докато при тези от група Д, това е ставало най-рядко, което не е изненада.
- Тези резултати, и по-специално липсата на връзка със съществуващите типологии показват, че видът на данните, събрани от IAM, добавя важни нови емпирични доказателства към набора от знания за колективните трудови правоотношения в Европа, които не са налични в съществуващите изследователски резултати и заслужава да бъдат допълнително развити и изследвани.

Насоки за политиката

- Анализът насочва вниманието към това до каква степен съществуващите писмени източници по темата за колективните действия в Европа са основани на непълни данни и изтъква необходимостта от систематично събиране на емпирични данни в бъдеще, за да се осигури основа за сравнителен анализ.
- Това следва да се основава на ясни определения, договорени на международно равнище, за да се гарантира съпоставимост между държавите. Данните следва да се събират периодично, за да се даде възможност за анализ на дългосрочните тенденции.
- Събраните данни следва също да бъдат с достатъчна детайлност, за да позволяват сравнение в редица измерения — договорени след обсъждания със съответните заинтересовани страни — например отрасли, професии/вид заетост, проблеми, предизвикали спора, контекст на колективното договаряне и пол на засегнатите работещи лица.
- В идеалния случай тази информация следва да може да се съпоставя с други данни, за да може да се изчисли икономическата цена на споровете както за работодателите, така и за работещите.

Допълнителна информация

Докладът *Collective labour disputes in the EU* („Колективни трудови спорове в ЕС“) е достъпен на: <http://eurofound.link/ef21026>

Ръководител на изследването: Christine Aumayr-Pintar
information@eurofound.europa.eu