

Συλλογικές εργασιακές διαφορές στην ΕΕ

Εισαγωγή

Οι εργασιακές διαφορές που περιλαμβάνουν κινητοποιήσεις εργαζομένων λαμβάνουν χώρα όταν ο κοινωνικός διάλογος έχει αποτύχει ή απουσίαζε ή όταν οι προσπάθειες επίλυσης των διαφορών καταρρέουν. Οι καταστάσεις αυτές μπορεί να προκαλέσουν ιδιαίτερη αναστάτωση στις εταιρείες, τους εργαζομένους και τις κοινωνίες, ενώ αναδεικνύουν τομείς που ενδεχομένως απαιτούν προσοχή σε επίπεδο πολιτικής. Για την καλύτερη κατανόησή τους, το Eurofound δημιούργησε το 2017 μια πιλοτική βάση δεδομένων, με την ονομασία Industrial Action Monitor (IAM). Το βασικό επίκεντρο της συλλογής δεδομένων ήταν ο εντοπισμός διάφορων ειδών παραπόνων, των λόγων για τους οποίους διατυπώθηκαν, των κύριων ζητημάτων τα οποία αφορούσαν, των χωρών και των τομέων όπου είναι πιο πιθανό να παρουσιαστούν, καθώς και της έκβασης μετά την ολοκλήρωση των εν λόγω ενεργειών.

Η παρούσα έκθεση αναλύει τις συλλογικές εργασιακές διαφορές στην Ευρώπη, με βάση μια μελέτη σκοπιμότητας και την πιλοτική βάση δεδομένων. Τα δεδομένα στην IAM συλλέχθηκαν από το Eurofound και το Δίκτυο Ανταποκριτών του κατά την περίοδο 2018-2019 και καλύπτουν όλα τα κράτη μέλη της ΕΕ συν τη Νορβηγία και το Ηνωμένο Βασίλειο*.

Μετά την επικαιροποίηση των δεδομένων ώστε να ληφθεί υπόψη η τελική έκβαση, ομαδοποιήθηκαν 463 υποθέσεις, με χρήση της μεθόδου ανάλυσης συστάδων, για την ανάπτυξη μιας τυπολογίας εργασιακών διαφορών, η οποία στη συνέχεια συγκρίθηκε με υφιστάμενες τυπολογίες εργασιακών σχέσεων. Η ανάλυση διεξήχθη με χρήση δεικτών που προήλθαν από μελέτη της βιβλιογραφίας.

Πλαίσιο πολιτικής

Οι εργασιακές διαφορές είναι σημαντικές για την ευρωπαϊκή πολιτική από διάφορες απόψεις. Στο πλαίσιο του δικαιώματος συλλογικής οργάνωσης και διαπραγματεύσεως, το δικαίωμα στην απεργία αποτελεί βασικό δικαίωμα των Ευρωπαίων εργαζομένων. Η διαχείριση αυτού του ζητήματος, ωστόσο, συνήθως πραγματοποιείται σε εθνικό και όχι σε ευρωπαϊκό επίπεδο. Το δικαίωμα στην απεργία αλληλεπιδρά με σύνθετους

τρόπους με τα άλλα δικαιώματα. Για παράδειγμα, οι πρόσφατες προσπάθειες εθνικών κυβερνήσεων (π.χ. στο Βέλγιο, στη Γερμανία, στην Ελλάδα και στο Ηνωμένο Βασίλειο) να αλλάξουν τη νομοθεσία σχετικά με το δικαίωμα στην απεργία συνδέονταν τουλάχιστον σε κάποιον βαθμό με τη θέσπιση δικαιωμάτων εκπροσώπησης ή/και αντιπροσωπευτικότητας.

Σε κάθε χώρα, η εργασιακή κινητοποίηση είναι ενσωματωμένη σε συγκεκριμένα θεσμικά πλαίσια, τα οποία διαμορφώνονται από εθνικές πολιτικές και νομικές δομές και παραδοσιακές πρακτικές όσον αφορά τις εργασιακές σχέσεις. Το γεγονός αυτό, σε συνδυασμό με το γεγονός ότι δεν υπάρχουν σαφείς ορισμοί, καθιστά δύσκολη τη συγκριτική ανάλυση. Ωστόσο, έχουν καταβληθεί χρήσιμες προσπάθειες για την ανάλυση πιο μακροπρόθεσμων τάσεων, συμπεριλαμβανομένων ομοιοτήτων και διαφορών μεταξύ των κρατών μελών, από οργανώσεις όπως το Ευρωπαϊκό Συνδικαλιστικό Ινστιτούτο (ETUI) και το Eurofound. Από πρόσφατες μελέτες προκύπτει μια γενική μείωση των εργασιακών κινητοποιήσεων στα κράτη μέλη, η οποία ωστόσο διακόπηκε από απότομες ανόδους ορισμένα έτη.

Κατά τη διάρκεια της πανδημίας COVID-19, καταγράφηκε εμφανής μείωση των εργασιακών κινητοποιήσεων, ενώ οι σημαντικότερες εργασιακές διαφορές που αφορούσαν τη νόσο COVID-19 προέκυψαν, όπως ήταν αναμενόμενο, στον κλάδο της υγείας και των κοινωνικών υπηρεσιών, τον κλάδο της εκπαίδευσης και τον κλάδο των μεταφορών και της εφοδιαστικής. Θα πρέπει, ωστόσο, να σημειωθεί ότι η απουσία ανοικτών συγκρούσεων, όπως απεργίες ή ανταπεργίες, δεν συνεπάγεται απαραίτητως την απουσία συγκρούσεων.

Βασικά πορίσματα

- Οι συνθήκες στις οποίες προέκυψαν διαφορές ήταν διάφορων ειδών και δεν αφορούσαν πάντα ζητήματα εργασιακού χώρου. Οι συλλογικές διαπραγματεύσεις ήταν η αιτία για πάνω από το ένα τρίτο των διαφορών, ενώ οι καταγγελίες για τις εταιρικές πολιτικές αντιστοιχούσαν στο ένα τέταρτο και οι καταγγελίες για τις δημόσιες πολιτικές αντιστοιχούσαν σε ένα επιπλέον 18%.

* Κατά τη διάρκεια της πιλοτικής φάσης για τη διερεύνηση της σκοπιμότητας ενός πανευρωπαϊκού παρατηρητηρίου κινητοποιήσεων των εργαζομένων, το Eurofound είχε καταρτίσει ένα σύνολο δεδομένων με περισσότερες από 600 εργασιακές διαφορές που αφορούσαν κυρίως το έτος 2018 και το πρώτο τρίμηνο του 2019. Στο πλαίσιο της εσωτερικής του τριμερούς διαδικασίας λήψης αποφάσεων, αποφασίστηκε να μην συσταθεί το παρατηρητήριο σε τακτική βάση και το έργο να ολοκληρωθεί με την κατάρτιση της παρούσας αναλυτικής έκθεσης σχετικά με τις συλλογικές εργασιακές διαφορές.

- Όσον αφορά ειδικά ζητήματα, τα μισθολογικά προβλήματα αντιστοιχούσαν σε πάνω από το 40 % των διαφορών, τα προβλήματα απασχόλησης αντιστοιχούσαν στο 20 %, άλλα ζητήματα συνθηκών εργασίας αντιστοιχούσαν στο 16 %, ενώ οι διαδηλώσεις αντιστοιχούσαν στο 13 %. Πάνω από το 80 % των διαφορών αφορούσαν ζητήματα συμφερόντων σε αντίθεση με ζητήματα δικαιωμάτων.
- Η μελέτη επισημαίνει τη σχετική έλλειψη αξιόπιστων συγκρίσιμων δεδομένων σχετικά με τα αίτια και τα ζητήματα των συλλογικών εργασιακών διαφορών σε ολόκληρη την Ευρώπη, καθώς και το αν και πώς επιλύθηκαν, γεγονός που εμποδίζει τις προσπάθειες ανάλυσης μοτίβων και σύγκρισής τους ανά χώρα ή ανά κλάδο. Αυτή η απουσία εμπειρικών δεδομένων δυσκολεύει τον έλεγχο της εγκυρότητας διάφορων τυπολογιών που προτείνονται στη βιβλιογραφία, καθώς και τη χάραξη πολιτικών για την αντιμετώπιση των υποκείμενων ζητημάτων.
- Οι διαφορές που μελετήθηκαν εντάσσονται σε πέντε βασικές κατηγορίες:
 - κατηγορία Α — εθνικές διαφορές για συμφέροντα και δικαιώματα, συμπεριλαμβανομένων διαφόρων μορφών απασχόλησης και των συχνότερων παρεμβάσεων από τρίτους
 - κατηγορία Β — εκτεταμένες διαφορές για λόγους συμφερόντων που αφορούν συλλογικές (μισθολογικές) συμβάσεις με συνδυασμό υλοποιημένων και μη υλοποιημένων δράσεων και συχνότερες παρεμβάσεις από τρίτους
 - κατηγορία Γ — διαφορές τοπικού επιπέδου για ζητήματα συμφερόντων που αφορούν προβλήματα απασχόλησης, ώρες εργασίας και αναδιάρθρωση, με σύντομες διακοπές της εργασίας
 - κατηγορία Δ — διαφορές τοπικού επιπέδου που αφορούν τα δικαιώματα των εργαζομένων και διαμαρτυρίες για εταιρικές πολιτικές
 - κατηγορία Ε — διαφορές που αφορούν δημόσιες πολιτικές
- Όταν δίνεται έμφαση στη συχνότητα εμφάνισής τους ανά χώρα, η κατανομή αυτών των τύπων δεν ακολούθησε κανένα από τα μοτίβα που ενδεχομένως αναμένονται με βάση πέντε από τις υφιστάμενες τυπολογίες στη βιβλιογραφία: τυπολογίες με βάση εθνικές διαφορές σε διάφορες μορφές καπιταλισμού, πυκνότητα συνδικαλιστικής κάλυψης, ένταση απεργιακής δράσης, τύπος συνδικαλιστικής δημοκρατίας και συλλογικές διαπραγματεύσεις.
- Οι πλησιέστεροι συσχετισμοί που διαπιστώθηκαν ήταν μεταξύ της κατηγορίας Β (διαφορές που αφορούν συλλογικές συμβάσεις με συνδυασμό υλοποιημένων και μη υλοποιημένων δράσεων) και μεταξύ τόσο των χωρών που χαρακτηρίζονται «εταιρικές» και εκείνων που χαρακτηρίζονται ως χώρες «με διαπραγματεύσεις σε πρωτίστως επίπεδο κλάδου ή υψηλότερου επιπέδου». Ωστόσο, το κυρίαρχο μήνυμα είναι ότι δεν μπορεί να διαπιστωθεί σαφής σχέση μεταξύ της τυπολογίας των εργασιακών διαφορών που προέρχονται από αυτά τα δεδομένα και άλλων τυπολογιών συνδικαλιστικής δημοκρατίας.
- Από την ανάλυση ανά κλάδο προέκυψε ότι οι κλάδοι της εξόρυξης, της μεταποίησης και των υπηρεσιών κοινής ωφελείας ήταν πιο πιθανό να συσχετιστούν με την κατηγορία Γ, και σε μικρότερο βαθμό με την κατηγορία Α. Σχεδόν οι μισές διαφορές που αφορούσαν τους κλάδους του χονδρικού και του λιανικού εμπορίου συνδέονταν με την κατηγορία Α, και το ίδιο ίσχυε για τον χρηματοπιστωτικό και ασφαλιστικό κλάδο, ενώ ακόμη περισσότερο για τον κλάδο της πληροφορικής και των επικοινωνιών. Οι κλάδοι της δημόσιας διοίκησης και της εκπαίδευσης είχαν, όπως αναμενόταν, ιδιαίτερη σύνδεση με την κατηγορία Ε, ενώ οι κλάδοι των μεταφορών και της υγείας ήταν σχετικά ομοιόμορφα κατανεμημένοι σε όλες τις κατηγορίες. Οι κατηγορίες Γ και Δ ήταν αναλογικά κατανεμημένες σε όλους τους κλάδους.
- Όσον αφορά την έκβασή τους, οι διαφορές στις κατηγορίες Α και Β ήταν πιο πιθανό να οδηγήσουν σε διακανονισμό κατόπιν διαπραγμάτευσης, ενώ εκείνες της κατηγορίας Ε ήταν, όπως αναμενόταν, λιγότερο πιθανό να καταλήξουν σε διακανονισμό.
- Τα αποτελέσματα αυτά, ιδίως η έλλειψη συσχετισμού με τις υφιστάμενες τυπολογίες, υποδεικνύουν ότι ο τύπος των δεδομένων που συλλέγει η IAM προσθέτει νέα σημαντικά εμπειρικά στοιχεία στο σύνολο των γνώσεων σχετικά με τις εργασιακές σχέσεις στην Ευρώπη, τα οποία δεν είναι διαθέσιμα στον όγκο της ακαδημαϊκής γνώσης, και αξίζει περαιτέρω ανάπτυξη και διερεύνηση.

Δείκτες πολιτικής

- Η ανάλυση εφιστά την προσοχή στον βαθμό στον οποίο η υφιστάμενη βιβλιογραφία σχετικά με την εργασιακή κινητοποίηση στην Ευρώπη βασίζεται σε ελλιπή δεδομένα και επισημαίνει ότι είναι αναγκαία η συστηματική συλλογή εμπειρικών στοιχείων στο μέλλον, τα οποία θα αποτελέσουν τη βάση της συγκριτικής ανάλυσης.
- Αυτή η λεπτομερής συλλογή θα πρέπει να βασίζεται σε σαφείς ορισμούς οι οποίοι θα συμφωνηθούν σε διεθνές επίπεδο ώστε να διασφαλιστεί η συγκρισιμότητα σε εθνικό επίπεδο. Τα δεδομένα θα πρέπει να συλλέγονται τακτικά, ώστε να είναι δυνατή η διαχρονική τους ανάλυση.
- Η συλλογή των δεδομένων θα πρέπει επίσης να είναι αρκετά λεπτομερής, ώστε να είναι δυνατή η σύγκριση σε διάφορες διαστάσεις —οι οποίες θα συμφωνηθούν με συζητήσεις με σχετικούς ενδιαφερόμενους φορείς— όπως ο κλάδος, το επάγγελμα/είδος απασχόλησης, το επίμαχο ζήτημα, το πλαίσιο των συλλογικών διαπραγματεύσεων, και το φύλο των εμπλεκόμενων εργαζομένων.
- Ιδανικά, αυτές οι πληροφορίες θα πρέπει να μπορούν να αντιπαραβάλλονται με άλλα δεδομένα για να καθίσταται δυνατός ο υπολογισμός του οικονομικού κόστους των διαφορών, τόσο για τους εργοδότες όσο και για τους εργαζομένους.

Περισσότερες πληροφορίες

Η έκθεση «*Collective labour disputes in the EU*» [Συλλογικές εργασιακές διαφορές στην ΕΕ] είναι διαθέσιμη στη διεύθυνση <http://eurofound.link/ef21026>

Υπεύθυνη έρευνας: Christine Aumayr-Pintar

information@eurofound.europa.eu