

# Kollektiivsed töövaidlused ELis

## Sissejuhatus

Töövõitlust hõlmavad töövaidlused leiavad aset, kui sotsiaalne dialoog on ebaõnnestunud või see puudus või kui katsed vaidluse lahendamiseks on nurjunud. Need võivad ettevõtete, töötajate ja ühiskondade jaoks väga häirivad olla ning toovad esile valdkonnad, mis võivad vajada poliitilist tähelepanu. Nende olukordade paremaks mõistmiseks töötas Eurofound 2017. aastal välja näidisandmebaasi „Töövõitluse seire“ (IAM). Andmekogumise peamine eesmärk oli teha kindlaks eri tüüpi kaebused, nende põhjused, peamised probleemid, riigid ja sektorid, kus need kõige tõenäolisemalt esinevad ning tulemused nende kaebustega seotud töövõitluste lõpetamisel.

Käesolevas aruandes analüüsitakse teostatavusuuringu ja näidisandmebaasi põhjal kollektiivseid töövaidlusi Euroopas. IAMi andmed on kogutud ajavahemikul 2018–2019 Eurofoundi ja Eurofoundi korrespondentide võrgustiku poolt ja need hõlmavad kõiki ELi liikmesriike ning Norrat ja Ühendkuningriiki.\*

Pärast andmete ajakohastamist hilisemate tulemuste arvesse võtmiseks rühmitati 463 juhtumit, kasutades klasteranalüüsi, et töötada välja töövaidluste tüpoloogia, mida seejärel võrreldi olemasolevate töösuhete tüpoloogiatega. Analüüsi tegemisel kasutati kirjanduse ülevaatest saadud näitajaid.

## Poliitikataust

Töövaidlused on Euroopa poliitika jaoks mitmes aspektis väga olulised. Kollektiivse organiseerumisõiguse ja läbirääkimisõiguse taustal on streigiõigus Euroopa töötajate üks peamisi õigusi. Seda hallatakse aga üldiselt pigem riiklikul kui Euroopa tasandil. Streigiõigus on keerukas suhtes teiste õigustega. Näiteks riikide valitsuste (sealhulgas Belgia, Saksamaa, Kreeka ja Ühendkuningriigi

valitsuste) hiljutised katsed muuta streigiõigust käsitlevaid õigusakte on vähemalt osaliselt seotud õigusega olla esindatud ja/või esindavusõiguste kehtestamisega.

Igas riigis on töövõitlus osa konkreetsest institutsionaalsest kontekstist, mida kujundavad riiklikud poliitilised ja õigusstruktuurid ning traditsioonilised töösuhete tavad. See ja asjaolu, et puuduvad selged määratlused, muudab võrdleva analüüsi teostamise keeruliseks. Siiski on sellised organisatsioonid nagu Euroopa Ametiühingute Instituut ja Eurofound teinud kasulikke katseid analüüsida pikemaajalisi suundumusi, sealhulgas liikmesriikidevahelisi sarnasusi ja erinevusi. Hiljutised uuringud näitavad, et töövõitlus on liikmesriikides üldiselt vähenenud, kuigi langustrendi on katkestanud mõnede aastate järsud hüpped.

COVID-19 pandeemia ajal on töövõitlus selgelt vähenenud ning ei tule üllatusena, et kõige olulisemad COVID-19ga seotud töövaidlused on aset leidnud inimeste tervishoiu- ja sotsiaalteenuste sektoris, haridussektoris ning transpordi- ja logistikasektoris. Tuleb siiski märkida, et ilmsete konfliktide, näiteks streikide või töösulgede puudumine ei tähenda tingimata konflikti puudumist.

## Peamised tähelepanekud

- Vaidluste tekkimise põhjused olid erinevad ja ei olnud kõik töökohaalaste küsimustega seotud. Kollektiivläbirääkimised olid seotud enam kui kolmandiku vaidlustega, kusjuures kaebused äriühingu tasandi poliitika üle moodustasid veel ühe neljandiku ja kaebused avaliku sektori poliitika üle veel 18% kaebustest.
- Konkreetsete küsimuste osas moodustasid töötasuga seotud probleemid üle 40% vaidlustest, tööhõiveprobleemid 20%, muud töötingimuste aspektid 16% ja protestid 13%. Üle 80% vaidlustest puudutas huvipakkuvaid mitte õigustega seotud küsimusi.

\* Üle-euroopalise töövõitluse seire teostatavuse uurimise katsetapis koondas Eurofound andmekogumi, kuhu kuulub rohkem kui 600 töövaidlust, mis on peamiselt seotud 2018. aasta ja 2019. aasta esimese kvartaliga. Sisemise kolmepoolse otsustusprotsessi raames otsustati seiret regulaarselt mitte kasutada ja viia projekt lõpule kollektiivseid töövaidlusi käsitleva analüütilise aruande koostamisega.

- Uuring osutab suhtelisele usaldusväärsete võrreldavate andmete puudujäägile kollektiivsete töövaidluste põhjuste ja probleemide kohta kogu Euroopas ning selle kohta, kas ja kuidas need lahendati, takistades mustrite analüüsimist ja võrdlemist riiklikul või valdkonna tasandil. Empiiriliste andmete puudumine on muutnud keeruliseks kirjanduses välja pakutud erinevate tüpoloogiate õigsuse kontrollimise, samuti põhiprobleemide lahendamise poliitika väljatöötamise.
- Uuritud vaidlused jagunevad viieks peamiseks teemavaldkonnaks:
  - teemavaldkond A – riiklikud huvid ja õigustega seotud vaidlused, sealhulgas erinevad tööhõivevormid ja sagedasem kolmandate poolte sekkumine
  - teemavaldkond B – laiendatud huvid konfliktid, mis on seotud kollektiivlepingutega, milles on kombineeritud realiseeritud ja realiseerimata hagid ning sagedasem kolmandate poolte sekkumine
  - teemavaldkond C – kohalikud vaidlused huvipakkuvates küsimustes, mis puudutavad tööhõiveprobleeme, tööaega ja restruktureerimist, koos lühikeste töökatkestustega
  - teemavaldkond D – kohalikud vaidlused töötajate õiguste ja kaebuste osas ettevõtte poliitika üle
  - teemavaldkond E – avaliku poliitikaga seotud vaidlused
- Keskendudes nende levimusele riikide kaupa, ei järgitud nende liikide jaotamisel ühtegi neist mustritest, mida võiks kirjanduses leiduva viie olemasoleva tüpoloogia põhjal eeldada: tüpoloogiad, mis põhinevad kapitalismi eri vormide riiklikel erinevustel, ametiühingute tihedusel, streigitgevuse intensiivsusel, tööstusdemokraatia liikidel ja kollektiivläbirääkimistel.
- Lähimad seosed, mida võis leida, olid teemavaldkonna B (vaidlused, mis puudutavad kollektiivlepinguid, mis hõlmavad nii realiseeritud kui ka realiseerimata hagsid) ja nii korporatiivseks liigitatud riikide kui ka nende riikide vahel, kes on liigitatud peamiselt sektori tasandi või kõrgema tasandi läbirääkimiste riikideks. Ülekaalukas sõnum on aga see, et nendest andmetest tulenevate töövaidluste tüpoloogia ja tööstusdemokraatia muude tüpoloogiate vahel ei ole selget seost.
- Sektoripõhine analüüs näitas, et kaevandus-, tootmis- ja kommunaalteenused olid eriti tõenäoliselt seotud teemavaldkonnaga C ja vähemal määral teemavaldkonnaga A. Peaaegu pooled hulgi- ja jaemüügisektoriga seotud vaidlustest olid seotud teemavaldkonnaga A ning sama kehtib finants- ja kindlustussektori ning veelgi enam info- ja sisesektori kohta. Ei ole üllatav, et avalik haldus ja haridussektor olid eelkõige seotud teemavaldkonnaga E, samas kui transpordi- ja tervishoiusektor olid kõigis teemavaldkondades suhteliselt ühtlaselt jaotunud. Teemavaldkonnad C ja D jagunesid proportsionaalselt kõigi sektorite vahel.
- Tulemuste osas viivad kõige tõenäolisemalt läbirääkimiste teel saavutatud kokkuleppeni vaidlused teemavaldkondades A ja B, samas kui teemavaldkonna E vaidluste puhul ei ole see, nagu võib arvata, nii tõenäoline.
- Need tulemused, eelkõige seose puudumine olemasolevate tüpoloogiatega, osutavad, et IAMi kogutud andmed lisavad Euroopa töösuhetealasesse teadmiste kogumisse olulisi uusi empiirilisi tõendeid, mis ei ole olemasolevas teadmistepagasis kättesaadavad ning väärivad edasist arendamist ja uurimist.

## Poliitikasoovitused

- Analüüsis juhitakse tähelepanu sellele, mil määral põhineb olemasolev kirjandus töövõitluse kohta Euroopas puudulikel andmetel ning juhitakse tähelepanu vajadusele koguda tulevikus süstemaatiliselt empiirilisi tõendeid, et luua alus võrdlevale analüüsile.
- Üksikasjalik andmete kogumine peaks põhinema rahvusvahelisel tasandil kokku lepitud selgetel määratlustel, et tagada riiklik võrreldavus. Andmeid tuleks koguda korrapäraselt, et võimaldada pikaajalist analüüsi.
- Andmete kogumine peaks olema ka piisavalt üksikasjalik, et oleks võimalik võrrelda mitut mõõdet (milles lepiti kokku aruteludes asjaomaste sidusrühmadega), näiteks sektor, elukutse/töö liik, vaidluse tekitanud probleem, kollektiivläbirääkimiste kontekst ja asjaomaste töötajate sugu.
- Ideaaljuhul peaks seda teavet olema võimalik võrrelda muude andmetega, et oleks võimalik välja arvutada vaidluste majanduslikud kulud nii tööandjate kui ka töötajate jaoks.

### Lisateave

Aruanne „Kollektiivsed töövaidlused ELis“ on kättesaadav lehel <http://eurofound.link/ef21026>

Teadusjuht: Christine Aumayr-Pintar

[information@eurofound.europa.eu](mailto:information@eurofound.europa.eu)