

Kolektyviniai darbo ginčai ES

Įvadas

Darbo ginčai, susiję su kolektyviniais veiksmais, kyla tada, kai nevyksta socialinis dialogas ar jo nebuvo arba kai nepavyksta rasti ginčų sprendimo. Jie gali būti labai žalingi bendrovėms, darbuotojams ir visuomenei, be to, dėl jų išryškėja sritys, kurioms gali būti reikalingas politinis dėmesys. Siekiant geriau suprasti šias situacijas, 2017 m. EUROFOUND sukūrė bandomąją Kolektyvinių veiksmų stebėsenos duomenų bazę (angl. IAM). Renkant duomenis daugiausia dėmesio buvo skiriama įvairių skundų nustatymui, jų priežastims, pagrindinėms su jais susijusioms problemoms, šalims ir sektoriams, kuriuose jie labiausiai tikėtini, ir veiksmų baigties rezultatams.

Šioje ataskaitoje analizuojami kolektyviniai darbo ginčai Europoje, remiantis galimybių studija ir bandomąja duomenų baze. 2018–2019 m. laikotarpiu EUROFOUND ir EUROFOUND korespondentų tinklas surinko duomenis Pramonės veiksmų stebėsenos priemonei, kurie apėmė visas ES valstybes nares, taip pat Norvegiją ir Jungtinę Karalystę*.

Atnaujinus duomenis, kad būtų atsižvelgta į vėlesnius rezultatus, 463 atvejai buvo suskirstyti į grupes, naudojant klasterių analizės metodą, siekiant sukurti darbo ginčų tipologiją, kuri vėliau buvo palyginta su esamomis darbo santykių tipologijomis. Analizė atlikta remiantis rodikliais, gautais atlikus literatūros apžvalgą.

Politinės aplinkybės

Darbo ginčai Europos politikai yra svarbūs keliais aspektais. Kalbant apie teisę jungtis į kolektyvines organizacijas ir vesti derybas, teisę streikuoti – šios teisės yra vienos iš pagrindinių Europos darbuotojų teisių. Tačiau jos dažniausiai valdomos nacionaliniu, o ne Europos lygmeniu. Teisė streikuoti sudėtingai sąveikauja su kitomis teisėmis.

Pavyzdžiui, naujausi nacionalinių vyriausybių (įskaitant Belgiją, Vokietiją, Graikiją ir Jungtinę Karalystę) bandymai pakeisti teisės aktus dėl teisės streikuoti buvo bent iš dalies susiję su teisių į atstovavimą ir (arba) reprezentatyvumą įtvirtinimu.

Kiekvienoje šalyje kolektyviniai veiksmai yra įtvirtinti tam tikrame instituciniame kontekste, kurį formuoja nacionalinės politinės ir teisinės struktūros bei tradicinė darbo santykių praktika. Dėl to ir dėl to, kad nėra aiškių apibrėžčių, sudėtinga atlikti lyginamąją analizę. Vis dėlto, tokios organizacijos kaip Europos profesinių sąjungų institutas (angl. ETUI) ir EUROFOUND naudingai pamėgino analizuoti ilgalaikes tendencijas, įskaitant valstybių narių panašumus ir skirtumus. Naujausi tyrimai rodo, kad kolektyvinių veiksmų valstybėse narėse apskritai mažėja, nors kai kuriais metais jų padaugėja.

COVID-19 pandemijos metu kolektyvinių veiksmų akivaizdžiai sumažėjo, o didžiausi darbo ginčai, susiję su COVID-19, vyko žmonių sveikatos priežiūros ir socialinių paslaugų sektoriuje, švietimo sektoriuje bei transporto ir logistikos sektoriuje. Tačiau reikėtų pažymėti, kad atviro konflikto, pavyzdžiui, streikų ar lokautų, nebuvimas nebūtinai reiškia, kad konfliktų nėra.

Pagrindinės išvados

- Ginčai kilo įvairiomis aplinkybėmis ir ne visos iš jų buvo susijusios su problemomis darbo vietoje. Daugiau nei trečdalis ginčų kilo dėl kolektyvinių derybų, ketvirtadalį ginčų sudarė skundai dėl įmonės lygmens politikos, dar 18 proc. – dėl viešosios politikos.
- Kalbant apie konkrečius darbo ginčus, daugiau nei 40 proc. sudarė problemos dėl darbo užmokesčio, 20 proc. – dėl įdarbinimo, 16 proc. – dėl kitų darbo sąlygų aspektų ir 13 proc. – dėl protestų. Daugiau kaip 80 proc. ginčų buvo susiję su interesais, o ne su teisėmis.

* Per bandomąjį etapą, skirtą kolektyvinių veiksmų stebėjimo galimybės Europos mastu iširti, EUROFOUND sudarė duomenų rinkinį, kuriame yra daugiau kaip 600 darbo ginčų, daugiausia susijusių su 2018 metais ir 2019 m. pirmuoju ketvirčiu. Vykdamas vidaus trišalį sprendimų priėmimo procesą, buvo nuspręsta nesukurti nuolatinės stebėjimo priemonės ir užbaigti projektą rengiant šią analitinę ataskaitą apie kolektyvinius darbo ginčus.

- Tyrime atkreipiamas dėmesys į tai, kad patikimų palyginamų duomenų apie kolektyvinių darbo ginčų priežastis ir problemas visoje Europoje, taip pat apie tai, ar jie buvo išspręsti ir kaip jie buvo išspręsti, santykinai trūksta, o tai trukdo analizuoti dėsningumus ir juos lyginti nacionaliniu ar atskirų sektorių lygmeniu. Dėl empirinių duomenų trūkumo sunku patikrinti įvairių literatūroje siūlomų tipologijų pagrįstumą ir parengti politiką, skirtą pagrindiniams klausimams spręsti.
- Nagrinėjami ginčai suskirstyti į penkis pagrindinius klasterius:
 - A klasteris – nacionaliniai ginčai dėl interesų ir teisių, įskaitant įvairias užimtumo formas ir dažnesnį trečiųjų šalių įsikišimą;
 - B klasteris – išplėstiniai ginčai dėl kolektyvinių (darbo užmokesčio) susitarimų, apimančių realizuotų ir nerealizuotų veiksmų derinį, ir dažnesnį trečiųjų šalių įsikišimą;
 - C klasteris – vietos ginčai dėl interesų, susiję su užimtumo problemomis, darbo laiku ir restruktūrizavimu bei su trumpalaikėmis prastovomis;
 - D klasteris – vietos ginčai dėl darbuotojų teisių ir skundai dėl įmonių politikos;
 - E klasteris – ginčai dėl viešosios politikos.
- Daugiausia dėmesio skiriant paplitimui pagal šalis, skirstant šias ginčų rūšis nesivadovauta jokiais modeliais, kurių buvo galima tikėtis remiantis penkiomis esamomis literatūros tipologijomis, pagrįstomis nacionaliniais kapitalizmo atmainų skirtumais, profesinių sąjungų tankumu, streikų intensyvumu, pramoninės demokratijos tipais ir kolektyvinėmis derybomis.
- Artimiausios koreliacijos, kurias buvo galima rasti, nustatytos tarp B klasterio (ginčai dėl kolektyvinių sutarčių, apimančių realizuotų ir nerealizuotų veiksmų derinį) ir tų šalių, kurios priskiriamos „įmonių“ kategorijai bei šalių, kuriose „daugiausia vyksta sektorių arba aukštesnio lygmens derybos“. Tačiau didžioji dalis duomenų rodo, kad nėra aiškaus ryšio tarp darbo ginčų tipologijos, nustatytos remiantis šiais duomenimis, ir kitų pramonės demokratijos tipologijų.
- Analizė, atlikta pagal sektorius, parodė, kad ypač tikėtina, jog kasyboje, gamyboje ir komunalinių paslaugų sektoriuje kilę ginčai bus susiję su C klasteriu ir, kiek mažesniu mastu, su A klasteriu. Beveik pusė ginčų, susijusių su didmeninės ir mažmeninės prekybos sektoriais, buvo susiję su A klasteriu, tas pats taikoma finansų ir draudimo sektoriui, dar labiau informacijos ir ryšių sektoriui. Nenuostabu, kad viešojo administravimo ir švietimo sektoriuose kilę ginčai buvo labiausiai susiję su E klasteriu, o transporto ir sveikatos priežiūros sektoriuose kilę ginčai buvo palyginti tolygiai pasiskirstę visuose klasteriuose. C ir D klasteriai buvo proporcingai paskirstyti visiems sektoriams.
- Kalbant apie rezultatus, labiausiai tikėtina, kad A ir B klasteriams priskirti ginčai buvo išspręsti derybų būdu, o E klasteriui priskirtų ginčų atveju, nenuostabu, kad tikimybė, jog jie bus išspręsti tokiu būdu, buvo mažiausia.
- Šie rezultatai, ypač koreliacijos su egzistuojančiomis tipologijomis nebuvimas, rodo, kad Pramonės veiksmų stebėsenos priemone surinkti duomenys papildo svarbius naujus empirinius įrodymus apie Europos darbo santykius, kurių nėra dabartinėje mokslinėje literatūroje, ir kad jie yra verti būti toliau plėtojami ir tiriami.

Politikos orientyrai

- Analizėje atkreipiamas dėmesys į tai, kad esama literatūra apie kolektyvinius veiksmus Europoje grindžiama neišsamiais duomenimis, ir nurodoma, kad, siekiant atlikti lyginamąją analizę, ateityje reikia sistemingai rinkti empirinius duomenis.
- Šie išsamūs duomenys, siekiant užtikrinti duomenų palyginimą nacionaliniu lygmeniu, turėtų būti renkami remiantis aiškiais apibrėžtimis, dėl kurių susitarta tarptautiniu lygmeniu. Duomenys turėtų būti renkami reguliariai, kad būtų galima atlikti ilgalaikę analizę.
- Duomenys taip pat turėtų būti renkami pakankamai išsamiai, kad juos būtų galima palyginti pagal keletą aspektų, dėl kurių susitarta diskusijose su atitinkamomis suinteresuotosiomis šalimis, pavyzdžiui, pagal sektorių, profesiją ir (arba) įdarbinimo tipą, probleminį klausimą, kolektyvinių derybų aplinkybes ir susijusių darbuotojų lytį.
- Geriausia būtų, kad šią informaciją būtų galima palyginti su kitais duomenimis, siekiant apskaičiuoti ekonomines ginčų sąnaudas tiek darbdaviams, tiek darbuotojams.

Papildoma informacija

Ataskaitą „Kolektyviniai darbo ginčai ES“ galima rasti adresu <http://eurofound.link/ef21026>.

Mokslinių tyrimų vadovė – Christine Aumayr-Pintar
information@eurofound.europa.eu