

Collectieve arbeidsgeschillen in de EU

Inleiding

Van arbeidsgeschillen met collectieve actie is sprake wanneer de sociale dialoog geen succes heeft gehad of niet heeft plaatsgevonden, of wanneer pogingen tot geschillenbeslechting vastlopen. Deze geschillen kunnen een sterk ontwrichtend effect hebben op bedrijven, werknemers en samenlevingen, en ze brengen domeinen aan het licht waarvoor beleidsaandacht mogelijk noodzakelijk is. Om deze situaties beter te begrijpen heeft Eurofound in 2017 een proefdatabank ontwikkeld genaamd de monitor collectieve geschillen (Industrial Action Monitor – IAM). Het belangrijkste doel van de gegevensverzameling was het vinden van verschillende soorten geschillen, de redenen hiervoor, de belangrijkste thema's ervan, de landen en sectoren waarin ze het vaakst voorkomen, en de uiteindelijke uitkomsten van deze acties.

In dit verslag worden collectieve arbeidsgeschillen in Europa geanalyseerd op basis van een haalbaarheidsstudie en de proefdatabank. De gegevens in de IAM zijn verzameld door Eurofound en het netwerk van Eurofound-correspondenten in de periode 2018-2019 en hebben betrekking op alle EU-lidstaten, Noorwegen en het Verenigd Koninkrijk*.

Nadat de gegevens waren bijgewerkt met de uiteindelijke uitkomsten, zijn 463 zaken gegroepeerd via clusteranalyse, om zo te komen tot een typologie van arbeidsgeschillen, die vervolgens is vergeleken met bestaande typologieën van arbeidsverhoudingen. De analyse is uitgevoerd met behulp van indicatoren die zijn afgeleid uit een literatuuronderzoek.

Beleidscontext

Arbeidsgeschillen zijn op verschillende manieren belangrijk voor Europees beleid. In het kader van het recht zich te organiseren en collectief te onderhandelen is het recht om te staken een grondrecht van Europese werknemers. Over het algemeen wordt dit echter niet op Europees, maar op nationaal niveau geregeld. Het recht om te staken hangt op complexe wijzen samen met andere rechten. Zo hielden recente pogingen van nationale overheden (onder meer in

België, Duitsland, Griekenland en het Verenigd Koninkrijk) om wetgeving over het recht om te staken aan te passen, ten minste deels verband met het creëren van rechten op vertegenwoordiging en/of representativiteit.

In ieder land is collectieve actie ingebed in bepaalde institutionele contexten, die worden gevormd door nationale politieke en juridische structuren en traditionele praktijken op het gebied van arbeidsverhoudingen. In combinatie met het feit dat het ontbreekt aan heldere definities, maakt dit een vergelijkende analyse lastig. Toch hebben organisaties als het Europees Vakbondsinstuut (EVI) en Eurofound bruikbare pogingen gedaan om tendensen op langere termijn te analyseren, inclusief overeenkomsten en verschillen tussen lidstaten. Recente studies duiden op een algemene terugloop van collectieve actie in de lidstaten, al werd die onderbroken door pieken in sommige jaren.

Tijdens de COVID-19-pandemie is het aantal collectieve acties duidelijk gedaald. De voornaamste arbeidsgeschillen hielden verband met COVID-19, en het is niet verwonderlijk dat deze zich voordeden in de sectoren gezondheidszorg en sociale dienstverlening, onderwijs, en vervoer en logistiek. Hierbij moet echter worden opgemerkt dat het ontbreken van zichtbare conflicten, zoals stakingen of lockouts, er niet per definitie op duidt dat er geen conflicten zijn.

Hoofdconclusies

- De contexten waarin geschillen zich voordeden, waren divers en hielden niet allemaal verband met problemen op de werkplek. Collectieve onderhandelingen waren de context van meer dan een derde van de geschillen. Geschillen over beleid op bedrijfsniveau waren goed voor een kwart en geschillen over overheidsbeleid voor nog eens 18%.
- Wat specifieke onderwerpen betreft, waren problemen op het gebied van salaris goed voor meer dan 40% van de geschillen, problemen in verband met werkgelegenheid voor 20%, andere aspecten van de arbeidsvoorwaarden voor 16% en protesten voor 13%. Meer dan 80% van de geschillen had te maken met belangen, niet met rechten.

* Tijdens de testfase waarin de haalbaarheid van een Europabrede monitor collectieve geschillen werd onderzocht, heeft Eurofound een dataset samengesteld van meer dan 600 arbeidsgeschillen, voornamelijk uit het jaar 2018 en het eerste kwartaal van 2019. In het kader van het interne tripartiete besluitvormingsproces is besloten de monitor niet regelmatig uit te gaan voeren en het project af te sluiten met het opstellen van dit analytische verslag over collectieve arbeidsgeschillen.

- In het onderzoek komt het relatieve gebrek naar voren aan betrouwbare vergelijkbare gegevens over de oorzaken en onderwerpen van collectieve arbeidsgeschillen in Europa en over of en hoe deze zijn beslecht. Dat maakt het lastiger om patronen te analyseren en deze per land of sector te vergelijken. Dit gebrek aan empirische gegevens maakte het lastig om de juistheid te testen van verschillende in de literatuur voorgestelde typologieën en om beleid te ontwikkelen om de onderliggende problemen aan te pakken.
- De onderzochte geschillen zijn op te delen in vijf hoofdclusters:
 - cluster A – nationale geschillen over belangen en rechten, waaronder verschillende arbeidsvormen en frequentere tussenkomsten van derden;
 - cluster B – grotere belangengeschillen over collectieve arbeidsovereenkomsten, met een mix van gerealiseerde en niet-gerealiseerde acties en frequentere tussenkomsten van derden;
 - cluster C – gelokaliseerde geschillen over belangen, met betrekking tot problemen met werkgelegenheid, arbeidstijd en herstructurering, met korte werkonderbrekingen;
 - cluster D – gelokaliseerde geschillen over rechten van werknemers en geschillen over bedrijfsbeleid;
 - cluster E – geschillen over overheidsbeleid.
- Kijkend naar de prevalentie per land volgt de spreiding van deze typen geen van de patronen die je wellicht zou verwachten op basis van vijf van de bestaande typologieën uit de literatuur: typologieën op basis van nationale verschillen in varianten van kapitalisme, organisatiegraad, intensiteit van stakingsactiviteit, typen industriële democratie en collectieve onderhandelingen.
- De sterkste verbanden die zijn gevonden, waren tussen cluster B (geschillen over collectieve arbeidsovereenkomsten met een mix van gerealiseerde en niet-gerealiseerde acties) en zowel de landen die zijn geclassificeerd als “corporate” als de landen die zijn geclassificeerd als landen met “voornamelijk onderhandelingen op sectoraal of hoger niveau”. De overduidelijke boodschap is echter dat er geen duidelijk verband kan worden vastgesteld tussen de uit deze gegevens opgemaakte typologie van arbeidsgeschillen en andere typologieën van industriële democratie.
- Uit een analyse per sector bleek dat mijnbouw, productie en nutsvoorzieningen vaker verband hielden met cluster C en, in mindere mate, cluster A. Bijna de helft van de geschillen in de groothandel en de detailhandel hield verband met cluster A, en datzelfde gold voor de sector financiën en verzekeringen en, nog sterker, voor de sector informatie en communicatie. De sectoren overheid en onderwijs hielden, logischerwijs, met name verband met cluster E, terwijl vervoer en gezondheidszorg relatief gelijk verspreid waren over alle clusters. De clusters C en D waren evenredig verdeeld over alle sectoren.
- Wat uitkomsten betreft, leidden de geschillen in de clusters A en B het vaakst tot een oplossing via onderhandelingen, terwijl dat bij de geschillen in cluster E logischerwijs het minst vaak gebeurde.
- Deze resultaten, met name het gebrek aan correlatie met bestaande typologieën, wijzen erop dat het type gegevens dat door IAM wordt verzameld, belangrijk nieuw empirisch bewijs aan de bestaande kennis over arbeidsverhoudingen in Europa toevoegt die niet beschikbaar is in bestaand wetenschappelijk onderzoek en die verdere verkenning en verder onderzoek waard is.

Beleidsadviezen

- In de analyse wordt aandacht geschonken aan de mate waarin de bestaande literatuur over collectieve actie in Europa gebaseerd is op onvolledige gegevens. Er wordt gewezen op de noodzaak om in de toekomst systematisch empirisch bewijs te verzamelen om een basis te creëren voor vergelijkende analyse.
- Deze gedetailleerde gegevensverzameling moet gebaseerd zijn op heldere, op internationaal niveau afgesproken definities, zodat de gegevens tussen landen kunnen worden vergeleken. Er moeten regelmatig gegevens worden verzameld, zodat analyse op lange termijn mogelijk wordt.
- De gegevensverzameling moet ook voldoende gedetailleerd zijn, zodat vergelijking over een aantal – via gesprekken met relevante belanghebbenden afgesproken – dimensies mogelijk is, zoals sector, beroep/type werk, aanleiding, collectieve-onderhandelingscontext en geslacht van de betrokken werknemers.
- Idealiter moet deze informatie kunnen worden samengevoegd met andere gegevens, zodat de economische kosten van geschillen voor zowel werkgevers als werknemers kunnen worden berekend.

Aanvullende informatie

Het verslag “*Collective labour disputes in the EU*” (Collectieve arbeidsgeschillen in de EU) is te vinden op de website <http://eurofound.link/ef21026>

Onderzoekslider: Christine Aumayr-Pintar

information@eurofound.europa.eu