

Kolektivni delovni spori v EU

Uvod

Delovni spori, ki vključujejo sindikalno ukrepanje, nastanejo, ko socialni dialog ni uspešen oziroma ga ni bilo ali ko poskusi reševanja sporov propadejo. Lahko so zelo moteči za podjetja, delavce in družbe ter izpostavijo področja, ki bi jim bilo morda treba nameniti pozornost politike. Eurofound je za boljše razumevanje teh situacij leta 2017 oblikoval pilotno zbirko podatkov, imenovano Industrial Action Monitor (IAM, Spremljanje sindikalnega ukrepanja). Pri zbiranju podatkov je bil glavni poudarek na opredelitvi različnih vrst pritožb, razlogov zanje, glavnih vprašanj, držav in sektorjev, v katerih se bodo najverjetneje pojavili, ter izidih ob zaključku tega delovanja.

To poročilo analizira kolektivne delovne spore v Evropi na podlagi študije izvedljivosti in pilotne zbirke podatkov. Podatki v IAM, ki sta jih zbrala Eurofound in mreža njegovih dopisnikov v obdobju 2018–2019, zajemajo vse države članice ter Norveško in Združeno kraljestvo. (*)

Po posodobitvi podatkov po upoštevanju poznejših izidov je bilo z uporabo analiziranja skupin združenih 463 primerov, da so se oblikovale vrste delovnih sporov, ki so jih nato primerjali z obstoječimi vrstami odnosov med delodajalci in delojemalci. Analiza je bila izvedena s kazalniki, pridobljenimi iz pregleda literature.

Okvir politike

Delovni spori so za evropsko politiko pomembni z več vidikov. Pravica do stavke je v okviru pravice do kolektivnega organiziranja in pogajanja ključna pravica evropskih delavcev. Vendar se na splošno upravlja na nacionalni in ne na evropski ravni. Povezava pravice do stavke z drugimi pravicami je zapletena. Na primer, nedavni poskusi nacionalnih vlad (vključno z Belgijo, Nemčijo, Grčijo in Združenim kraljestvom), da bi spremenile

zakonodajo o pravici do stavke, so bili vsaj delno povezani z vzpostavitvijo pravic do zastopanja in/ali zastopnosti.

Sindikalno ukrepanje je v vsaki državi vključeno v posebne institucionalne okvire, ki jih oblikujejo nacionalne politične in pravne strukture ter tradicionalne prakse odnosov med delodajalci in delojemalci. Ob pomanjkanju jasnih opredelitev to otežuje primerjalno analizo. Kljub temu so organizacije, kot sta Evropski sindikalni inštitut (ETUI) in Eurofound, izvedle koristne poskuse analize dolgoročnejših trendov, vključno s podobnostmi in razlikami med državami članicami. Nedavne študije kažejo, da je – resda s posameznimi nenadnimi povečanji v nekaterih letih – sindikalno ukrepanje v državah članicah na splošno upadlo.

Med pandemijo covid-19 je prišlo do očitnega zmanjšanja sindikalnega ukrepanja, pri čemer ne preseneča, da so se najpomembnejši delovni spori, povezani s covidom-19, pojavljali v sektorju zdravstvenih in socialnih storitev, izobraževalnem sektorju ter sektorju prometa in logistike. Vendar je treba poudariti, da odsotnost očitnega konflikta, kot so stavke ali izprtja, ne pomeni nujno odsotnosti konflikta.

Ključne ugotovitve

- Spori so nastali v različnih okoliščinah in niso bili vsi povezani z zadevami, ki se nanašajo na delovno mesto. Več kot tretjina sporov se je nanašala na kolektivna pogajanja, pritožbe glede politik na ravni podjetja so predstavljale četrtno, pritožbe glede javnih politik pa 18 %.
- Kar zadeva posebna vprašanja, se je več kot 40 % sporov nanašalo na težave glede plače, 20 % na težave pri zaposlovanju, 16 % na druge vidike delovnih pogojev in 13 % na proteste. Več kot 80 % sporov se je nanašalo na interese in ne pravice.

* Med pilotno fazo, namenjeno preučitvi izvedljivosti spremljanja sindikalnega ukrepanja po vsej Evropi, je Eurofound zbral nabor podatkov o več kot 600 delovnih sporih, predvsem za leto 2018 in prvo četrletje leta 2019. V okviru notranjega tristranskega postopka odločanja je bilo sklenjeno, da se redno spremljanje ne vzpostavi in da se projekt zaključi s pripravo tega analitičnega poročila o kolektivnih delovnih sporih.

- Študija opozarja na relativno pomanjkanje zanesljivih primerljivih podatkov o vzrokih in vprašanih kolektivnih delovnih sporov v Evropi ter o tem, ali in kako so bili rešeni, kar ovira prizadevanja za analizo vzorcev in njihovo primerjavo na nacionalni ravni ali po sektorjih. Zaradi pomanjkanja empiričnih podatkov je bilo težko preizkusiti veljavnost različnih vrst, predlaganih v literaturi, pa tudi razviti politike za reševanje temeljnih vprašanj.
- Preučeni spori spadajo v pet glavnih skupin:
 - skupina A – nacionalni interesni spori in spori o pravicah, vključno z različnimi oblikami zaposlovanja in pogostejšimi intervencijami tretjih oseb;
 - skupina B – razširjeni interesni spori v zvezi s kolektivnimi pogodbami (o plačah) s kombinacijo uresničenih in neuresničenih dejanj ter pogostejšimi intervencijami tretjih oseb;
 - skupina C – interesni spori na lokalni ravni, ki se nanašajo na težave pri zaposlovanju, delovni čas in prestrukturiranje, s kratkimi prekinitvami dela;
 - skupina D – spori na lokalni ravni v zvezi s pravicami delavcev in pritožbami glede politik podjetja;
 - skupina E – spori v zvezi z javnimi politikami.
- Podrobnejši pregled razširjenosti po državah razkrije, da porazdelitev teh skupin ni sledila nobenemu od vzorcev, ki bi jih lahko pričakovali na podlagi petih obstoječih vrst iz literature: vrste, ki temeljijo na nacionalnih razlikah različic kapitalizma, gostoti sindikatov, intenzivnosti stavekne dejavnosti ter vrstah demokracije odnosov med delavci in delodajalci in kolektivnih pogajanj.
- Najtesnejše korelacije je bilo mogoče ugotoviti med skupino B (spori v zvezi s kolektivnimi pogodbami s kombinacijo uresničenih in neuresničenih dejanj) ter državami, ki so opredeljene kot „podjetniške“, in državami s „pogajanjem pretežno na ravni sektorjev ali višje“. Toda prevladuje sporočilo, da ni mogoče najti jasne povezave med vrsto delovnega spora, ki izhaja iz teh podatkov, in drugimi vrstami demokracije odnosov med delavci in delodajalci.
- Analiza po sektorjih je pokazala, da so predvsem rudarstvo, proizvodnja in gospodarske javne službe verjetno povezani s skupino C in v manjši meri s skupino A. Skoraj polovica sporov, povezanih s sektorjema prodaje na debelo in prodaje na drobno, je v skupini A in enako velja za finančni in zavarovalniški sektor ter še toliko bolj za informacijski in komunikacijski sektor. Sektorja javne uprave in izobraževanja sta bila po pričakovanjih še posebej povezana s skupino E, medtem ko sta bila promet in zdravstvo razmeroma enakomerno razporejena po vseh skupinah. Skupini C in D sta bili sorazmerno razporejeni po vseh sektorjih.
- Z vidika izida je bilo najbolj verjetno, da se dogovor s pogajanjem doseže pri sporih iz skupin A in B, medtem ko je bilo to najmanj verjetno pri sporih iz skupine E, kar ni presenetljivo.
- Ti rezultati – zlasti pomanjkanje korelacije z obstoječimi vrstami – kažejo, da vrsta podatkov, ki se zbirajo v IAM, prispeva pomembne nove empirične dokaze k zbirki znanja o odnosih med delodajalci in delojemalci v Evropi, ki ni na voljo v okviru obstoječih študij ter si zasluži nadaljnji razvoj in preučevanje.

Smernice politike

- Analiza izpostavlja, v kolikšni meri obstoječa literatura o sindikalnem ukrepanju v Evropi temelji na nepopolnih podatkih, in opozarja na potrebo po sistematičnem zbiranju empiričnih dokazov v prihodnosti, ki bodo podlaga za primerjalno analizo.
- Da bi se zagotovila primerljivost na ravni držav, bi morala ta podrobna zbirka temeljiti na jasnih mednarodno dogovorjenih opredelitvah. Podatke bi bilo treba redno zbirati, da se omogoči vzdolžna analiza.
- Zbrani podatki bi morali biti tudi dovolj podrobni, da bi bila mogoča primerjava glede na več razsežnosti – dogovorjene v razpravah z ustreznimi deležniki –, kot so sektor, poklic/vrsta zaposlitve, zadeva, ki je sprožila spor, okvir kolektivnih pogajanj in spol vključenih delavcev.
- V idealnem primeru bi bilo te informacije mogoče združiti z drugimi podatki, da lahko izračunali gospodarske stroške sporov na delodajalca in delavca.

Dodatne informacije

Poročilo *Kolektivni delovni spori v EU* je na voljo na <http://eurofound.link/ef21026>

Vodja raziskav: Christine Aumayr-Pintar

information@eurofound.europa.eu