

Terza indagine sulle imprese europee - partecipazione diretta e indiretta dei lavoratori

Sintesi

Introduzione

La presente relazione illustra i risultati della ricerca sul ricorso alla partecipazione diretta e indiretta dei lavoratori nel processo decisionale delle imprese europee. La partecipazione indiretta dei lavoratori consiste nel coinvolgimento dei rappresentanti dei lavoratori nei processi decisionali, mentre la partecipazione diretta degli stessi corrisponde all'interazione diretta tra datori di lavoro e lavoratori. Avvalendosi della relazione generale per la terza indagine sulle imprese europee (ECS) della Fondazione europea per il miglioramento delle condizioni di vita e di lavoro, la presente relazione analizza i dati dell'indagine prestando particolare attenzione a come le forme di partecipazione diretta e indiretta dei lavoratori siano connesse tra loro e alle caratteristiche delle relazioni industriali a livello nazionale. Vengono altresì esaminati gli effetti delle prassi della partecipazione diretta e indiretta dei lavoratori sui risultati a livello aziendale - quali siano le prassi della partecipazione dei lavoratori favorevoli sia per l'azienda che per i lavoratori in condizioni vantaggiose per tutte le parti.

Contesto delle politiche

Le condizioni globali ed economiche in rapido cambiamento stanno mettendo seriamente alla prova le attuali forme di collaborazione e cooperazione nell'ambito delle relazioni industriali, in particolar modo a un micro livello tra le organizzazioni e al loro interno. Questo determina richieste sostanziali a livello di competenze dei datori di lavoro e dei lavoratori nell'innovare e nell'adattarsi a tali sfide. La strategia Europa 2020 fa riferimento direttamente al dialogo sociale e alla partecipazione dei lavoratori al suo dibattito sulla crescita inclusiva. I rapporti di lavoro, un'importante settore per generare capitale sociale e fiducia, hanno potenzialmente considerevoli effetti secondari che superano i confini stretti del luogo di lavoro. Di conseguenza, delle politiche maggiormente informate sulla partecipazione sul luogo di lavoro contribuiscono al capitale sociale, alla fiducia e alla coesione sociale in un più ampio contesto sociale. Pertanto, comprendere come la partecipazione dei lavoratori produca risultati vantaggiosi è fondamentale per perseguire gli obiettivi di crescita economica sostenibile e inclusiva di Europa 2020 e, al contempo, costruire società resilienti e inclusive.

Risultati principali

L'analisi statistica della terza indagine sulle imprese europee (ECS) presenta quattro distinte categorie di prassi di partecipazione indiretta dei lavoratori e cinque di partecipazione diretta degli stessi (dettagliate nella relazione).

- Tra le aziende europee, risultano prevalenti le forme più estensive sia per la partecipazione indiretta che per quella diretta dei lavoratori.
- Le prassi più sviluppate di partecipazione indiretta e diretta dei lavoratori sono più diffuse nelle aziende più grandi.
- Le prassi più estensive di partecipazione diretta dei lavoratori sono maggiormente evidenti nelle aziende con lavoratori più giovani e meglio istruiti.
- Spesso si riscontrano forme estensive combinate di prassi di partecipazione diretta e indiretta dei lavoratori.
- L'eventuale assenza di una partecipazione indiretta sul luogo di lavoro non significa che manchi anche la partecipazione diretta. Nella maggior parte delle aziende in cui manca una rappresentanza dei lavoratori, è emerso che i lavoratori venivano almeno informati sui cambiamenti.

I contesti nazionali determinano le opportunità e gli ostacoli per le prassi della partecipazione dei lavoratori sul proprio luogo di lavoro. Sono state analizzate quattro istituzioni per le relazioni industriali a livello nazionale, al fine di illustrare i seguenti aspetti:

- livelli di coordinamento dei salari più alti sono associati a forme di partecipazione indiretta dei lavoratori più estensive, nonché a una più estensiva partecipazione diretta dei lavoratori;
- nei paesi in cui il coordinamento dei salari ha luogo prevalentemente a livello di impresa, risultano più diffuse forme limitate di partecipazione diretta dei lavoratori;

- il mandato giuridico dei comitati aziendali non è connesso alle categorie di partecipazione indiretta dei lavoratori, né a quelle di partecipazione diretta;
- tassi più elevati di occupazione risultano associati a una partecipazione diretta e indiretta dei lavoratori estensiva, mentre tassi di occupazione inferiori sono connessi a una partecipazione diretta più limitata dei lavoratori.

Le categorie di partecipazione indiretta e diretta dei lavoratori sembrano avere effetti percettibili sul benessere sul posto di lavoro e sulla performance aziendale.

- Le aziende che praticano categorie di partecipazione indiretta e diretta dei lavoratori maggiormente sviluppate riferiscono in maniera più positiva riguardo al benessere sul posto di lavoro.
- Le aziende che praticano la forma più sviluppata di partecipazione diretta dei lavoratori riferiscono più frequentemente una performance aziendale positiva.
- Le aziende in cui la rappresentanza dei lavoratori riceve informazioni riferiscono più frequentemente una performance aziendale positiva rispetto alle aziende che forniscono un alto livello di risorse, ma scarsi livelli di informazioni.

Sono emersi due risultati chiave in relazione all'associazione tra le categorie di partecipazione dei lavoratori e i risultati positivi sia per il datore di lavoro che per i lavoratori (in condizioni vantaggiose per entrambi).

- Le condizioni vantaggiose per tutti gli interessati risultano più comuni nelle aziende in cui le rappresentanze dei lavoratori forniscono elevati livelli di informazioni rispetto alle aziende che forniscono abbondanti risorse, ma scarse informazioni.
- In generale è stato osservato che forme più estensive di partecipazione diretta dei lavoratori sono connesse in maniera positiva a risultati vantaggiosi nelle aziende.

Spunti per le politiche

Promuovere forme estensive di interazione tra direzione e lavoratori: forme estensive di partecipazione dei lavoratori sono associate a risultati positivi sia per i lavoratori che per l'azienda. Tuttavia, meno del 50 % delle aziende oggetto della presente indagine è impegnato in tale partecipazione diretta e indiretta dei lavoratori di tipo estensivo. Per promuovere le forme estensive di partecipazione dei lavoratori, possono essere intraprese ulteriori iniziative, quali la consultazione e la codecisione.

Stimolare l'ulteriore attuazione della direttiva in materia di informazione e consultazione: in alcuni paesi, le aziende non forniscono informazioni ai lavoratori o ai loro rappresentanti relativamente alle questioni finanziarie e occupazionali, sebbene questo sia richiesto dalla direttiva dell'UE in materia di informazione e consultazione. Ciò vale, in particolare, per le aziende di Portogallo, Cipro, Lituania, Malta, Estonia e Irlanda.

Stimolare la fornitura significativa di informazioni e di risorse per la rappresentanza dei lavoratori: le informazioni - sulla situazione finanziaria e occupazionale dell'azienda e sulle questioni strategiche - sono fondamentali per la partecipazione dei lavoratori. Anche le aziende che offrono finanziamenti per la formazione, consulenza esterna e tempo per le mansioni di rappresentanza dei lavoratori realizzano un risultato negativo in merito al benessere sul posto di lavoro, se non riescono a fornire informazioni di buona qualità ai lavoratori.

Aumentare la partecipazione diretta da parte dei lavoratori meno qualificati: la partecipazione diretta dei lavoratori è particolarmente limitata nelle aziende con una percentuale relativamente elevata di lavoratori meno qualificati. Tale condizione indica una relazione tra il livello di istruzione dei lavoratori e il loro grado di partecipazione. Le aziende con una forza lavoro meno qualificata possono avere bisogno di fornire risorse aggiuntive al fine di aiutare i lavoratori a partecipare in maniera più estensiva al processo decisionale.

Il coordinamento centralizzato dei salari incentiva la partecipazione dei lavoratori: in molti paesi dell'UE, il coordinamento della contrattazione collettiva è stato decentrato. Esiste una correlazione tra il livello in cui si verifica il coordinamento dei salari e il grado di partecipazione dei lavoratori. Livelli di coordinamento dei salari più centralizzati sono associati a una partecipazione indiretta dei lavoratori più estensiva, nonché a una partecipazione diretta estensiva degli stessi. Una partecipazione diretta dei lavoratori limitata, dall'altro lato, risulta meno comune nei paesi in cui il coordinamento dei salari è ampiamente centralizzato. Questo potrebbe significare che le istituzioni a livello nazionale rappresentano un terreno più fertile per lo sviluppo di forme di partecipazione dei lavoratori più estensive. Le parti sociali potrebbero incoraggiare tale condizione aumentando il coordinamento delle condizioni di impiego a livello centrale.

Ulteriori informazioni

Il testo integrale della relazione "The report Third European Company Survey – Direct and indirect employee participation" (Terza indagine sulle imprese europee - partecipazione diretta e indiretta dei lavoratori) è disponibile all'indirizzo <http://www.eurofound.europa.eu/publications>.

Per ulteriori informazioni, rivolgersi a Stavroula Demetriades, responsabile senior del programma, all'indirizzo std@eurofound.europa.eu