



Dialogo sociale sul posto di lavoro in Europa Un'analisi dell'indagine 2009 sulle imprese europee

Sintesi

Introduzione

Il modello sociale europeo si basa sulle preoccupazioni riguardanti l'efficienza economica e la qualità del lavoro. La presente relazione focalizza la sua attenzione sul dialogo sociale avente luogo all'interno del posto di lavoro. Più precisamente, si occupa delle forme di rappresentanza dei lavoratori sul posto di lavoro, in particolar modo di sindacati e comitati aziendali.

La relazione utilizza i dati dell'Indagine 2009 sulle imprese europee (ECS 2009). Tale indagine sui posti di lavoro con 10 o più lavoratori è stata condotta nei 27 Stati membri dell'UE e nei paesi candidati (Croazia, ex Repubblica iugoslava di Macedonia e Turchia).

Il dialogo sociale può scaturire dalla preoccupazione di avviare la democratizzazione del posto di lavoro o come contrappeso a uno squilibrio di potere percepito nel rapporto lavorativo. Una decisione di intraprendere un dialogo sociale può anche essere il risultato di un calcolo dei costi-benefici, nel quale tutti i costi significativi vengono ponderati rispetto ai potenziali benefici come, per esempio, l'aumento della produttività del lavoro.

A livello macro, i fattori pertinenti comprendono il grado di intervento del governo, il livello dominante della contrattazione collettiva e la portata del sostegno giuridico per gli organismi di rappresentanza dei lavoratori. A livello meso, i fattori pertinenti comprendono la natura del bene o del servizio prodotto e il grado di concorrenza sul mercato del prodotto stesso. A livello micro, i fattori pertinenti comprendono: la dimensione, l'età e la proprietà dell'impresa; la natura della produzione o della fornitura di servizi; le preferenze dei datori di lavoro e le caratteristiche della forza lavoro.

Risultati principali

L'analisi utilizza i dati ricavati dalle risposte all'ECS 2009 di dirigenti e rappresentanti dei lavoratori. I dati dell'ESC 2009 sono stati comparati con una serie di dati esterni al

fine di comprendere al meglio le differenze tra paesi e settori in merito al grado e alla natura della rappresentanza sul posto di lavoro. Sono stati utilizzati metodi di regressione multivariati per identificare l'associazione indipendente tra un determinato risultato e una caratteristica specifica.

L'ECS 2009 rappresenta una ricca fonte di dati sulle prassi nei luoghi di lavoro e su quelle di dialogo sociale. Tuttavia, non consente di identificare tutti i fattori che influiscono sulla presenza o sulla natura del dialogo sociale sul posto di lavoro. Dal momento che i dati dell'ECS 2009 sono per loro natura trasversali, i risultati della regressione devono essere interpretati come associazioni condizionali piuttosto che come effetti causali.

Circa un terzo (34%) dei posti di lavoro con 10 o più lavoratori dispone di un sindacato o di un comitato aziendale. Esistono notevoli differenze tra i diversi paesi: la percentuale è superiore al 55% in Danimarca, Svezia e Finlandia, ma è inferiore al 20% in paesi come la Turchia, la Grecia e il Portogallo. Si registrano inoltre differenze sostanziali a seconda del settore industriale e dalla dimensione del posto di lavoro. Molte di queste caratteristiche sono connesse alla presenza o meno di un sindacato o di un comitato aziendale.

La rappresentanza sul posto di lavoro è più diffusa nei paesi in cui prevale la contrattazione nazionale o settoriale. È inoltre maggiore nei paesi con livelli più elevati di sostegno legislativo per la rappresentanza sul posto di lavoro. In riferimento alle influenze a livello industriale, la rappresentanza sindacale è più vasta nelle industrie con livelli più elevati di redditività. È dimostrato che la rappresentanza dei lavoratori è più probabile nei posti di lavoro di dimensioni maggiori, in quelli appartenenti a vaste organizzazioni o al settore pubblico nonché in quelli che hanno recentemente avviato una ristrutturazione organizzativa.

La letteratura specializzata aveva già suggerito l'esistenza di una relazione tra le prassi di dialogo sociale e la dimensione del posto di lavoro o il settore di appartenenza. Altre conclusioni, come l'associazione con i livelli di contrattazione, sono state, sinora, dimostrate meno ampiamente.

Circa l'80% dei rappresentanti concorda sul fatto che il proprio datore di lavoro conceda loro permessi retribuiti a sufficienza per lo svolgimento dei propri doveri. È in media il 15% più probabile che i rappresentanti dei paesi che prevedono un diritto ai permessi retribuiti sostengano di avere permessi a sufficienza. È invece meno probabile che i rappresentanti dei posti di lavoro di dimensioni maggiori, nonché di quelli dei posti di lavoro che hanno recentemente subito dei cambiamenti nelle prassi concernenti le risorse umane, considerino sufficienti i propri permessi.

Circa il 77% dei rappresentanti viene informato, almeno una volta l'anno, sulla situazione economica e occupazionale della società. Tale prassi è più comune nei paesi che offrono un minore sostegno giuridico all'attivazione della rappresentanza sotto forma di comitati aziendali. È possibile che in tali paesi i diritti all'informazione vengano perseguiti e applicati più rigorosamente.

È più probabile che le informazioni vengano fornite in singoli stabilimenti indipendenti piuttosto che nelle grandi organizzazioni con molte sedi. Ciò suggerisce che la facilità di accesso alle informazioni e il grado di controllo dirigenziale possono rappresentare fattori importanti che determinano il comportamento dei datori di lavoro. Inoltre, la diffusione delle informazioni è più probabile nei posti di lavoro con una percentuale elevata di lavoratori qualificati.

Complessivamente, circa un terzo (34%) dei rappresentanti lavora in stabilimenti in cui: a) ritiene che dirigenti e rappresentanti si sforzino realmente di risolvere i problemi comuni; e b) il dirigente non indica una preferenza per la consultazione diretta con i lavoratori. La percentuale è più elevata, in media, nei paesi con un più ampio sostegno legislativo per i rappresentanti dei lavoratori, sebbene l'associazione sia evidente unicamente per i rappresentanti dei comitati aziendali.

È più probabile che questi ultimi abbiano in generale un rapporto costruttivo con i dirigenti rispetto ai rappresentanti sindacali. Tale associazione può rispecchiare una maggiore probabilità di coinvolgimento dei sindacati nella contrattazione salariale, le restrizioni esistenti in alcuni paesi in merito alla capacità dei comitati aziendali di intraprendere azioni industriali e/o le preferenze dei dirigenti per determinati tipi di rappresentanza.

In conformità con il quadro teorico, la concessione di permessi retribuiti per i rappresentanti, la fornitura di informazioni insieme al carattere del rapporto tra questi ultimi e i dirigenti risultano contribuire alla maggiore influenza dei rappresentanti. L'analisi evidenzia alcune componenti che sembrano contribuire a rendere significativo il dialogo sociale, nella misura in cui i rappresentanti dei lavoratori rivestono un ruolo importante nel processo decisionale sul posto di lavoro. L'analisi pertanto concorre a una migliore comprensione della diffusione e della natura del dialogo sociale sul posto di lavoro in Europa.

I dati disponibili indicano che le forme di rappresentanza dei lavoratori, dando voce a questi ultimi, sono in grado di ridurre il "tasso di abbandono" (la percentuale di persone che lascia il proprio lavoro). I dati sono in qualche modo parziali e, inoltre, è impossibile provare il rapporto di causalità con i dati a disposizione. Tuttavia, i risultati sono ampiamente in linea con i dati limitati provenienti dagli studi condotti nei singoli paesi.

Spunti per le politiche

Il presente studio giunge a due conclusioni fondamentali. La prima è che gli strumenti politici, come per esempio il sostegno legislativo per la rappresentanza dei lavoratori sul posto di lavoro, possono essere determinanti per orientare le prassi. È possibile individuare diversi casi in cui il contesto istituzionale o il quadro legislativo stesso sono connessi al grado e alla natura del dialogo sociale sul posto di lavoro.

Al contempo, tuttavia, è necessario riconoscere che i responsabili politici hanno una capacità limitata nell'adozione di decisioni su tale questione. Ciò è dovuto al fatto che il grado e la natura del dialogo sociale sul posto di lavoro sono chiaramente connessi a un'ampia gamma di caratteristiche proprie del posto di lavoro e della forza lavoro. Le varie parti possono avere una visione differente dei costi e dei benefici del dialogo sociale. È difficile determinare in anticipo ciò che è ottimale dal punto di vista sociale. Conseguentemente ogni nuovo intervento deve essere minimalista e il suo impatto deve essere valutato e successivamente rimesso in discussione.

Ulteriori informazioni

La relazione *Workplace employee representation in Europe* è disponibile all'indirizzo <http://www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef1214.htm>

Per ulteriori informazioni contattare Carlos Vacas, ricercatore, all'indirizzo cva@eurofound.europa.eu