



Indagine 2009 sulle imprese europee: rappresentanza dei lavoratori a livello di stabilimento in Europa

Sintesi

Introduzione

Nelle imprese europee sono diffusi numerosi canali diversi di rappresentanza dei lavoratori, tra cui comitati aziendali, sindacati, comitati speciali, rappresentanti di salute e sicurezza e delegati dei lavoratori. La presente relazione analizza le principali strutture di rappresentanza dei lavoratori sul posto di lavoro nei 27 Stati membri e nei tre paesi candidati (ex Repubblica jugoslava di Macedonia, Croazia e Turchia) in base a due fonti d'informazione: 1) i risultati dell'Indagine 2009 sulle imprese europee (European Company survey, ECS) e 2) le schede informative per paese compilate dai corrispondenti nazionali dell'Osservatorio europeo per le relazioni industriali (EIRO).

I risultati dell'ECS si basano su interviste telefoniche con i responsabili delle risorse umane di oltre 27 000 stabilimenti e con più di 6 500 rappresentanti dei lavoratori. I dati così ottenuti offrono un esclusivo valore aggiunto, poiché la disponibilità di dati a livello nazionale sulla rappresentanza dei lavoratori è molto variabile. A livello europeo, i risultati consentono di effettuare confronti tra paesi in merito alla situazione relativa alla rappresentanza dei lavoratori in Europa e possono pertanto apportare un importante contributo al dibattito sull'attuazione di regolamenti in materia d'informazione e consultazione nei posti di lavoro.

Contesto delle politiche

In molti paesi, la rappresentanza istituzionalizzata degli interessi dei lavoratori si è evoluta per vari decenni ed è ora parte integrante della democrazia industriale. In alcuni Stati membri, quali i paesi dell'Europa orientale, tali strutture sono un fenomeno relativamente nuovo. La direttiva 2002/14/CE dell'Unione europea, relativa all'informazione e alla consultazione dei lavoratori, ha rivestito nel corso dell'ultimo decennio un ruolo importante nella definizione delle strutture di rappresentanza dei lavoratori sul posto di lavoro.

Risultati principali

La varietà delle strutture rappresentative a livello europeo riflette le diverse tradizioni esistenti nell'ambito delle relazioni industriali e le differenti capacità degli attori collettivi di avviare una qualche forma di consultazione con il datore di lavoro in merito alle questioni dei lavoratori. Secondo l'ECS, in termini di tipologia di rappresentanza prevalente a livello aziendale, i paesi possono essere suddivisi in quattro categorie:

- Canale unico di rappresentanza, laddove i comitati aziendali rappresentano l'unica struttura rappresentativa idonea dei lavoratori: Austria, Germania, Lussemburgo e Paesi Bassi.
- Doppio canale di rappresentanza, laddove possono trovarsi entrambe le tipologie di rappresentanza, nonostante i comitati aziendali abbiano un ruolo predominante: Belgio, Francia, Italia e Spagna (nel caso della Spagna, l'indagine ha analizzato solo la presenza di comitati aziendali, non di sindacati). In alcuni Stati membri, il sistema sindacale, unitamente a recenti modifiche alla legislazione in materia di comitati aziendali, sembra avere favorito l'istituzione di questi ultimi: Estonia, Slovacchia, Ungheria, Romania, Lettonia, Polonia, Regno Unito e, in misura minore, Irlanda.
- Doppio canale di rappresentanza, laddove i rappresentanti dei sindacati rivestono un ruolo predominante: Danimarca, Finlandia, Portogallo, Slovenia e Croazia.
- Canale unico di rappresentanza, laddove i sindacati sono l'unico organismo di rappresentanza dei lavoratori: Cipro, Malta, Svezia, ex Repubblica jugoslava di Macedonia e Turchia.

Incidenza e copertura

La più alta incidenza di rappresentanze dei lavoratori sul posto di lavoro si trova in Danimarca, Svezia e Finlandia e a seguire in Belgio, Spagna e Lussemburgo. La più bassa incidenza si registra invece in Grecia, Portogallo, Malta, Turchia, Repubblica Ceca e Austria. Di norma, nei nuovi Stati membri si osservano livelli medi o bassi. Fa eccezione la Romania, che presenta uno dei livelli più elevati.

In termini di copertura, lo scenario è simile. Si registra un livello elevato solo in pochi paesi: Lussemburgo, Francia, Croazia, Polonia e Austria (dove le strutture di rappresentanza sono maggiormente concentrate in grandi stabilimenti) e Spagna, Slovacchia, Cipro, Lettonia ed Estonia (dove prevalgono in piccoli stabilimenti).

I lavoratori che non sono rappresentati e tutelati da una forma giuridica di rappresentanza a livello di stabilimento possono sempre essere coperti da un'adeguata rappresentanza a livello aziendale o da un organismo ad hoc. I paesi con un numero relativamente elevato di organismi ad hoc sono generalmente quelli in cui i comitati aziendali sono organismi singoli o rappresentano quantomeno la forma predominante in sistemi a doppio canale (per esempio, in Lussemburgo, Germania, Francia, Paesi Bassi, Lettonia, Irlanda e Austria).

Soglie minime

La maggior parte dei paesi dispone di soglie minime fisse per i comitati aziendali ma non per la rappresentanza sindacale. In alcuni paesi, quali Lussemburgo e Paesi Bassi, l'istituzione di comitati aziendali è obbligatoria a partire da una determinata soglia. In altri, in linea con la prescrizione della direttiva sull'informazione e sulla consultazione, i datori di lavoro devono assicurare strutture adeguate per consentire l'informazione e la consultazione in stabilimenti con più di 50 lavoratori. Alcuni paesi hanno preferito fissare soglie più basse (per esempio, in stabilimenti con più di 30 lavoratori nel caso dell'Estonia). Sembra tuttavia non esserci un chiaro collegamento tra le soglie e l'effettivo grado di rappresentanza: i paesi con soglie legali inferiori non corrispondono necessariamente ai paesi con un grado di rappresentanza più elevato.

Nei paesi in cui coesistono forme duali, pare che esista una certa divisione funzionale dei campi di rappresentanza: i sindacati si concentrano sulla contrattazione collettiva mentre i comitati aziendali sono per lo più coinvolti nell'informazione e nella consultazione. Entrambe le forme di rappresentanza dei lavoratori sono presenti in tutti i settori, anche se i sindacati sembrano concentrarsi nel settore pubblico mentre i comitati aziendali sono più presenti nei settori della produzione e dei servizi privati.

Dimensione dell'impresa

I piccoli stabilimenti, in particolare nei paesi con sistemi basati sui comitati aziendali, sono generalmente più propensi a utilizzare forme di rappresentanza ad hoc. Le eccezioni a tale regola sono Spagna, Cipro, Malta, Turchia, Bulgaria, Stati baltici, Portogallo, Grecia e Regno Unito, dove i comitati ad hoc non sono particolarmente concentrati tra gli stabilimenti di piccole dimensioni. Quasi tutti questi paesi presentano bassi livelli di rappresentanza in generale. Pertanto, anche gli stabilimenti di dimensioni maggiori utilizzano spesso forme di rappresentanza ad hoc.

Analogamente, i sindacati si concentrano sulla creazione di strutture di rappresentanza all'interno di imprese di maggiori dimensioni, in modo da coprire porzioni più ampie della forza lavoro, mentre i comitati aziendali (quali organismi singoli) tendono anche a trovarsi in stabilimenti di dimensioni inferiori. Questo elemento è interessante, poiché nella maggior parte dei paesi le soglie minime per la creazione di rappresentanze sindacali a livello aziendale sono basse o assenti, mentre le soglie minime per i comitati aziendali sono generalmente maggiori. Le eccezioni a questo proposito sono Finlandia, Danimarca e Belgio, dove i sindacati sono altresì concentrati nei piccoli stabilimenti.

Spunti per le politiche

In molti Stati membri con una predominanza tradizionale dei sindacati, i risultati indicano una quota considerevole di comitati aziendali, principalmente operanti in collaborazione con i sindacati ma, in alcuni paesi, anche in qualità di organismi singoli. Per esempio, in alcuni dei nuovi Stati membri (Polonia, Romania, Lettonia e Ungheria) ma anche nel Regno Unito dove, a causa di recenti modifiche alla legislazione, i comitati aziendali rappresentano una forma di rappresentanza relativamente nuova, i dati dell'indagine mostrano in generale un'incidenza e una copertura maggiore dei comitati aziendali in qualità di forme di rappresentanza singole rispetto a quanto documentato nelle relazioni nazionali.

Ciò potrebbe indicare che l'indagine ha colto nuovi sviluppi non ancora emersi nelle statistiche a livello nazionale, che potrebbero riflettere l'impatto del recepimento della direttiva 2002/14/CE nel promuovere l'informazione e la consultazione. Potrebbero comunque essere necessarie nuove analisi per determinare se questa evoluzione stia favorendo a livello europeo una tendenza verso l'adozione di doppi canali, combinando comitati aziendali e attori sindacali sul posto di lavoro per la rappresentanza dei lavoratori.

Ulteriori informazioni

La relazione *Employee representation at establishment level in Europe* è disponibile all'indirizzo <http://www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef1143.htm>

Contatto: Carlos Vacas
cva@eurofound.europa.eu