



Relazioni industriali in Europa

[2006]

SINTESI



Relazioni industriali in Europa nel 2006

SINTESI

European Commission

Direzione generale dell'Occupazione, degli affari sociali e delle pari opportunità
Unità F.1

Manoscritto completato nel giugno 2006

Né la Commissione europea né alcuna persona agente a nome della Commissione europea, né alcuna persona che agisca a nome della Commissione europea, è responsabile dell'uso che dovesse essere fatto delle informazioni contenute nella presente pubblicazione.

La presente relazione, finanziata ad uso interno dalla direzione generale dell'Occupazione, degli affari sociali e delle pari opportunità della Commissione europea, non rappresenta necessariamente la posizione ufficiale della Commissione stessa.

Chi fosse interessato a ricevere il bollettino d'informazione elettronico EMail della Direzione generale dell'Occupazione, degli affari sociali e delle pari opportunità della Commissione europea è pregato di inviare un messaggio di posta elettronica all'indirizzo empl-esmail@ec.europa.eu – Il bollettino d'informazione esce regolarmente in tedesco, inglese e francese.

**La presente sintesi è disponibile in altre lingue sul sito web della DG Occupazione, affari sociali e pari opportunità:
http://ec.europa.eu/employment_social/social_dialogue/reports_en.htm**

Le eventuali osservazioni possono essere trasmesse all'indirizzo seguente:

Unità F. Dialogo sociale, relazioni industriali

Direzione generale Occupazione, affari sociali e pari opportunità

Commissione europea

B-1049 Bruxelles

Belgio

empl-social-dialogue@ec.europa.eu



1: © European Communities

2: © Dailylife/Carl Cordonnier

3: © Stock.exchange

4: © Stock.exchange

***Europe Direct è un servizio a vostra disposizione per aiutarvi a trovare
le risposte ai vostri interrogativi sull'Unione europea***

Numero verde unico (*)

00 800 6 7 8 9 10 11

(*) Alcuni gestori di telefonia mobile non consentono l'accesso ai numeri 00 800 o non ne accettano la gratuità.

Numerose altre informazioni sull'Unione europea sono disponibili su Internet consultando il portale Europa (<http://europa.eu>)

Una scheda bibliografica figura alla fine del volume.

Lussemburgo: Ufficio delle pubblicazioni ufficiali delle Comunità europee, 2006

ISBN 92-79-02589-9

© Comunità europee, 2007

Riproduzione autorizzata con citazione della fonte

La relazione sulle relazioni industriali in Europa nel 2006 si basa sui lavori della relazione del 2004⁽¹⁾. I primi tre capitoli riguardano le relazioni industriali negli Stati membri: modifiche relative agli operatori delle relazioni industriali nazionali, interazione tra la contrattazione collettiva e la legislazione degli Stati membri e sviluppo dei meccanismi e delle pratiche di rappresentazione sul luogo di lavoro. I tre capitoli seguenti si riferiscono alle evoluzioni a livello europeo: aumento delle capacità di dialogo sociale nei nuovi Stati membri e nei paesi candidati, progressi del dialogo sociale in Europa sul piano interprofessionale e settoriale e evoluzione della legislazione europea. Il capitolo 7 analizza forme di condizioni di lavoro non convenzionali nell'Unione europea ampliata, nonché le tendenze e le prospettive delle relazioni industriali nel quadro della gestione dei rischi per la coesione sociale e la sostenibilità dei progressi sociali. L'ultimo capitolo cerca di esaminare il rapporto complesso tra le relazioni industriali e i risultati economici.

Capitolo 1: Le parti sociali in qualità di organizzazioni di iscritti: forme e tendenze negli Stati membri

La maggior parte dei sindacati è tuttora organizzata per settore o per professione. I sindacati di lavoratori, tradizionalmente più potenti, stanno perdendo la loro influenza, mentre i sindacati di personale impiegatizio aumentano di importanza. La maggior parte dei paesi dispone di più organizzazioni o federazioni centrali che riguardano varie ramificazioni di carattere professionale, religioso o politico. In genere, le confederazioni sono sempre più distanti dai partiti politici ai quali sono associate.

La densità sindacale (rapporto tra il numero effettivo di iscritti di un sindacato e il numero potenziale) varia ancora in grande misura tra i vari Stati membri: essa oscilla dall'80% in Danimarca all'8% in Francia. Rispetto ai paesi nordici, la densità è piuttosto debole in Spagna, in Francia e nelle maggior parte dei nuovi Stati membri dell'Europa centrale e

orientale. La media ponderata generale nell'UE si colloca attualmente tra il 25 e il 30% dei lavoratori dipendenti, con una tendenza chiaramente verso il basso in tutta Europa. Dieci anni fa, un lavoratore europeo su tre era iscritto ad un sindacato; attualmente il rapporto è di uno su quattro. La densità è diminuita nella maggior parte degli Stati membri tra il 1995 e il 2004. Soprattutto i sindacati dell'Europa centrale ed orientale hanno fatto registrare una forte diminuzione dei propri iscritti. La densità sindacale varia notevolmente a seconda di determinate caratteristiche, quali il settore d'attività, l'età e il sesso. Tradizionalmente il tasso di sindacalizzazione è più elevato tra gli uomini e tra i lavoratori anziani e nei settori della funzione pubblica, della sanità e dei servizi sociali. Il tasso più basso si può osservare nel settore dei servizi. I gruppi etnici minoritari e i lavoratori delle piccole imprese tendono anch'essi ad una minore affiliazione ai sindacati.

In vari paesi i sindacati hanno introdotto numerose innovazioni per far fronte al problema del calo delle iscrizioni. Tra esse figura l'instaurazione di un modello sindacale che mira ad aumentare la responsabilità dei lavoratori, ad esempio incentrandosi su imprese specifiche. Un'altra innovazione è l'istituzione di nuovi servizi (servizi di consulenza giuridica ai lavoratori o di orientamento nelle carriere). Il sindacalismo sociale cerca di superare la base, concentrandosi su un attivismo di prossimità e militando a favore dei problemi locali. I sindacati sono altresì ricorsi alla resistenza a progetti di riforme sociali, come ad esempio in Francia (2005 e 2006) o in Italia (2005) per migliorare la loro immagine. Le fusioni destinate a realizzare economie di scala e a raggiungere un'espansione verso settori in sviluppo costituiscono anch'esse pratiche correnti. Nel 2004 sono avvenute due fusioni importanti: quella di due sindacati di lavoratori non qualificati in Danimarca per dare vita al più grande sindacato del paese e quella di sei sindacati operai del settore pubblico in Finlandia.

Il potere e la struttura delle organizzazioni padronali variano anch'essi da uno

Stato membro all'altro. Taluni paesi, ad esempio l'Italia (con 12 organizzazioni centrali transettoriali) riscontrano difficoltà a creare un fronte unificato di federazioni padronali centrali. In altri paesi, ad esempio nelle grandi economie, quali la Germania, le organizzazioni macro-settoriali hanno maggiore importanza delle federazioni centrali generali, che non rivestono necessariamente un ruolo essenziale nei negoziati, ad eccezione delle piccole potenze economiche dell'Europa occidentale. La densità delle organizzazioni padronali (percentuale di lavoratori dipendenti che lavorano in imprese affiliate ad un'organizzazione padronale) dimostra, nella maggior parte, che tali organizzazioni sono ormai protagoniste ben consolidate in materia di relazioni industriali. Ad eccezione dei paesi nordici, la densità è superiore a quella dei sindacati. Il tasso medio ponderato di organizzazione di datori di lavoro si situa tra il 55 e il 60%, pur variando notevolmente da un paese all'altro. Nei piccoli paesi dell'Europa occidentale, ad esempio l'Austria e il Belgio, i datori di lavoro dispongono di un potere associativo superiore a quello dei lavoratori. Tale tasso medio è inferiore nella Repubblica ceca, in Estonia, in Lettonia, in Slovacchia, in Portogallo, in Lituania e in Polonia. Negli ultimi due paesi, la densità delle organizzazioni di datori di lavoro rappresenta il 20%.

In Europa la struttura delle confederazioni padronali segue tendenze diverse. Negli ultimi anni, in particolare in Lussemburgo (2000) e in Finlandia (2004), sono avvenute fusioni e razionalizzazioni. Di recente le due principali confederazioni neerlandesi hanno annunciato un'alleanza. Un'evoluzione del genere deriva da una pressione al fine di realizzare economie di scala o di integrare gli interessi delle relazioni industriali agli interessi commerciali. In alcuni paesi hanno altresì avuto luogo scissioni e dissensi sulla rappresentatività. La principale organizzazione centrale generale della Danimarca, ad esempio, è in corso di ristrutturazione in quanto uno dei suoi principali membri ha manifestato dubbi quanto all'utilità dei servizi della confederazione centrale. Nell'Europa centrale ed orientale le fusioni e le scissioni av-

(1) *Industrial Relations in Europe*, Ufficio delle pubblicazioni ufficiali delle Comunità europee, 2004.

vengono su scala maggiore e talvolta con maggiore turbolenza.

Se le organizzazioni padronali non sembrano soffrire di un calo del numero di iscrizioni (probabilmente perché svolgono anche attività di lavoro in rete e di pressione in altri settori, ad esempio quello della politica della concorrenza) esse incontrano tuttavia alcune difficoltà nell'iscrizione di nuovi membri e nell'organizzazione. La promozione dell'adesione delle PMI è spesso difficile, in quanto il ruolo delle (con)federazioni in paesi in cui la contrattazione collettiva è ampiamente decentralizzata è spesso messo in questione, mentre i nuovi Stati membri continuano ad avere problemi di mezzi. Inoltre i membri delle organizzazioni padronali richiedono sempre più risparmi di risorse, aumento dell'obbligo dei dirigenti di rendere conto delle loro attività e una maggiore promozione dello spirito imprenditoriale. Ciononostante, salvo rare eccezioni, le organizzazioni padronali sono attori ben radicati nel sistema delle relazioni industriali dell'Unione europea.

Capitolo 2: Evoluzione della relazione tra la contrattazione collettiva e la legislazione negli Stati membri

Nella tradizione europea la contrattazione collettiva è autonoma e consente di determinare liberamente le politiche salariali e le condizioni di lavoro. I principi giuridici che disciplinano l'autonomia della contrattazione collettiva sono: libertà di associazione, presenza di attori "collettivi", applicabilità generalizzata degli accordi tramite la legislazione o altre misure amministrative e la funzione procedurale delle convenzioni collettive che possono, ad esempio, predeterminare il contenuto dei contratti collettivi al livello inferiore. Il contesto istituzionale dei contratti collettivi autonomi resta solido, ma taluni campi, in particolare quelli contemplati dalla legislazione comunitaria (ad esempio, l'orario lavorativo) e per i quali le deroghe alla legge e ai contratti collettivi sono sempre più frequenti, formano oggetto di discussioni in merito al-

l'adeguata relazione tra la contrattazione autonoma e la legislazione.

La tendenza attuale di tale relazione segue un andamento quasi universale verso una decentralizzazione fino al livello dell'impresa. Peraltro le forme di decentralizzazione variano in modo rilevante da un paese all'altro e sono spesso molto mutevoli. In Spagna i comitati aziendali funzionano con mandati chiari e sottoscrivono il 74% degli accordi aziendali. In Germania il numero di tali accordi è triplicato dal 1990 e la proliferazione delle "clausole d'apertura" aumenta la decentralizzazione. In Austria gli osservatori notano una "decentralizzazione organizzata", fenomeno connesso alle clausole di "delega" o di "apertura", che consente un margine di flessibilità per talune condizioni economiche e lavorative.

Tra gli altri sviluppi figura l'utilizzazione dei contratti collettivi per risolvere i problemi connessi alla ristrutturazione, ai lavoratori atipici e ai diritti sociali. Secondo la legge sulla protezione del lavoro in Svezia, ad esempio, gli accordi sui licenziamenti devono comprendere misure che facilitano il ritorno al lavoro dei lavoratori licenziati. La Svezia è stata inoltre innovativa estendendo i vantaggi dei contratti collettivi ai lavoratori interinali. Anche in Finlandia le agenzie di lavoro interinale debbono rispettare il salario minimo delle imprese in cui esse collocano i propri lavoratori. I contratti collettivi sono altresì utilizzati per fissare taluni diritti sociali. In Francia, ad esempio, nel 2003 è stato sottoscritto un accordo interprofessionale relativo all'accesso alla formazione permanente che garantisce un diritto individuale alla formazione. In Danimarca e in Grecia alcuni accordi prevedono misure destinate a conciliare la vita professionale e la vita familiare.

Al fine di comprendere e di interpretare le principali tendenze della contrattazione collettiva, il capitolo propone tre "modelli regolamentari". Anzitutto i contratti collettivi possono precedere una legge. In altre parole un accordo concluso al momento di una contrattazione collettiva può preparare il terreno per l'adozione della stessa norma nella legislazione.

Tra gli esempi possiamo citare la legge del 2004 sulla formazione professionale in Francia, che si ispirava all'accordo del 2003 sulla formazione permanente. In alternativa può esistere una gerarchia verticale tra la legislazione e i contratti collettivi, con un certo numero di possibili modifiche. In alcuni paesi i contratti collettivi sono soggetti a proroga per decreto. In Italia, ad esempio, i contratti collettivi del settore pubblico hanno in genere carattere esecutivo. D'altra parte, questo modello può consentire deroghe alla legge. Ad esempio, la legge sullo statuto dei lavoratori in Spagna prevede deroghe alle norme giuridiche relative all'orario di lavoro, a talune condizioni di lavoro e a taluni salari quando il datore di lavoro può provare che aspetti economici, tecnici o inerenti alla produttività contenuti nei contratti collettivi rischiano di nuocere alla competitività dell'impresa. I recenti sviluppi suggeriscono che in nome della "modernizzazione" e della flessibilità del mercato, ad esempio in Italia, è aumentato il numero di settori in cui le deroghe sono autorizzate. Infine un altro modello regolamentare riguarda la sussidiarietà orizzontale tra la legislazione e i contratti collettivi e il regime della legislazione semi-obbligatoria, di cui la Danimarca è un esempio.

La crescente tendenza verso deroghe ai contratti collettivi ha suscitato critiche in taluni paesi quanto ai nuovi poteri delle parti sociali, in particolare ove la deroga alla legislazione miri a proteggere i diritti fondamentali. La legge del 2004 in Francia, che pone il principio dell'accordo maggioritario (consenso tra le organizzazioni che rappresentano la maggioranza dei lavoratori che consente la contrattazione collettiva al livello delle imprese in deroga agli accordi conclusi al livello dei settori) illustra il modo in cui il diritto civile tenta di gestire la tensione crescente tra l'importanza collettiva di taluni diritti e i mezzi privati disponibili per farli rispettare. In Polonia si assiste attualmente ad un animato dibattito sui possibili criteri delle deroghe alle norme regolamentari attraverso la contrattazione collettiva.

Il presente capitolo rileva che, seppure le norme fondamentali del diritto nazionale sul lavoro non siano state scosse negli ultimi anni, talune tendenze rimettono in causa la relazione tradizionale tra la legislazione e la contrattazione collettiva. Come nel caso delle discussioni sulla comparabilità delle norme, emerse a seguito della moltiplicazione delle deroghe alla legge mediante contratti collettivi, sembra che il rafforzamento della base giuridica sulla quale debbono basarsi le fonti volontarie richieda una delucidazione dei criteri per il negoziato di accordi vincolanti, in particolare quando essi si allontanano dalle norme superiori. Il ricorso crescente ad una terminologia non giuridica, ad esempio legislazione “sperimentale” o “provvisoria”, nonché la legislazione mirante alla “modernizzazione” lasciano spesso un margine di manovra non indifferente alle parti sociali interessate e i contratti collettivi possono essere essenziali per l’istituzione di norme adattabili ai vari contratti di lavoro. Infine, la decentralizzazione crescente di negoziati che riguardano talvolta diritti fondamentali richiede un rafforzamento delle norme di procedura che coordinano i negoziati in seno all’impresa e i negoziati transnazionali dell’impresa in questione. Come parte del suo nuovo programma sociale, la Commissione sta esaminando questo aspetto.

Capitolo 3: Rappresentanza dei lavoratori sul luogo di lavoro negli Stati membri

La rappresentanza sul luogo di lavoro è stata istituita giuridicamente e attuata ufficialmente nella maggior parte dei paesi dell’Unione europea. Essa rappresenta una caratteristica distintiva del sistema comunitario di relazioni industriali. Esiste tuttavia una grande varietà di forme di rappresentanza, che rispecchiano le caratteristiche specifiche delle relazioni industriali dei singoli paesi. Il più rilevante atto legislativo comunitario riguardante la rappresentanza dei lavoratori è la direttiva 2002/14 che fissa un quadro generale relativo all’informazione e alla consultazione dei lavoratori al livello d’impresa nella Comunità europea. Tale direttiva

ha generalizzato l’obbligo di informare e di consultare i lavoratori e ha, in realtà, istituzionalizzato l’obbligo di una rappresentanza sul luogo di lavoro nel modello sociale europeo. La direttiva, tuttavia, è formulata in termini molto generali e lascia un’ampia libertà agli Stati membri per quanto riguarda la sua attuazione. Essa crea quindi piuttosto un quadro generale per l’informazione e la consultazione dei lavoratori senza armonizzare la rappresentanza sul posto di lavoro. Le modalità di informazione e di consultazione restano quindi diverse, anche se la maggior parte dei paesi ha adottato un sistema conforme alla direttiva. La sua attuazione ha tuttavia provocato un acceso dibattito in vari paesi. Le principali modifiche legislative risultanti dalla direttiva hanno avuto luogo in Irlanda e nel Regno Unito, paesi finora refrattari a qualsiasi legislazione vincolante, e in taluni paesi dell’Europa centrale e orientale.

Le principali differenze in materia di rappresentanza dei lavoratori nell’Unione europea si riscontrano nelle strutture dei modelli nazionali e nel livello dei diritti di partecipazione. La base giuridica della rappresentazione varia anch’essa: se nella maggior parte dei casi la legislazione crea il quadro nazionale, nei paesi nordici sono i contratti collettivi a costituire la base giuridica. Sul piano strutturale, divergenze emergono quando i rappresentanti sono eletti da tutti i lavoratori, eletti o nominati dai membri dei sindacati in seno all’impresa oppure tramite una combinazione dei due circuiti (sistema di doppio circuito). A Cipro, in Irlanda e in Svezia la rappresentanza tramite il circuito unico del sindacato costituisce la norma, mentre in Francia, in Grecia, in Portogallo e in Spagna i comitati aziendali sono considerati come organi complementari della rappresentanza sindacale. D’altra parte varia altresì notevolmente la soglia minima di rappresentanza: essa non esiste in Portogallo e in Svezia, mentre in Belgio per costituire un comitato aziendale è necessario un minimo di 100 lavoratori. Variano anche i diritti di partecipazione. In vari Stati membri la legge prescrive ai datori di lavoro l’obbligo di comunicare informazioni finanziarie e commercia-

li, informazioni sui tassi d’occupazione, sulle chiusure, ecc. Essi debbono altresì consultare i sindacati sui cambiamenti strutturali, ma la codeterminazione o co-decisione è meno frequente. In Austria, in Germania e in Svezia, peraltro, i diritti di partecipazione sono solidi e comprendono un grado notevole di codeterminazione.

La presenza e l’influenza della rappresentanza dei lavoratori variano inoltre a seconda di una serie di fattori, ad esempio il settore d’attività, l’ampiezza dell’impresa e la categoria professionale. La copertura, cioè la percentuale di lavoratori dipendenti che prestano lavoro in un’impresa che dispone di una rappresentanza dei lavoratori, varia in modo abbastanza rilevante. La media comunitaria è di circa il 50%, ma essa si situa all’80% in Svezia e al 25% al massimo negli Stati baltici. La copertura varia inoltre notevolmente a seconda del settore, con l’80% di rappresentanza nel settore dell’istruzione e soltanto un terzo circa nei settori delle vendite, alberghieri e di ristorazione. In genere esiste una relazione lineare tra l’ampiezza dell’impresa e la copertura della rappresentanza, con l’87% di copertura nelle imprese di oltre 500 lavoratori dipendenti e con soltanto il 24% nelle imprese con meno di 10 lavoratori dipendenti. La categoria professionale influisce anch’essa sulle probabilità di rappresentanza: è più probabile che i quadri intermedi e i quadri dirigenti abbiano maggiori possibilità di disporre di una rappresentanza che non i lavoratori manuali. Quanto alla percezione degli effetti di tale rappresentanza sulle condizioni di lavoro, i lavoratori coperti da accordi di rappresentanza sembrano percepire un’influenza relativamente moderata. In genere, i lavoratori dei nuovi Stati membri ritengono che tale rappresentanza sia meno influente.

Se da un lato la struttura generale della rappresentanza dei lavoratori varia notevolmente da un paese all’altro, dall’altro i pochi studi disponibili suggeriscono che la pratica, cioè i processi e i dilemmi cui devono far fronte i rappresentanti, sono spesso nel complesso analoghi. Peraltro

a livello nazionale si possono riscontrare alcune divergenze. In Germania gli studi dimostrano che il comitato aziendale resta un'istituzione forte ma che il ruolo di rappresentante è divenuto sempre più difficile da assumere con l'aumento delle ristrutturazioni di imprese, dei problemi economici e dei cambiamenti organizzativi. Gli studi indicano altresì che i comitati aziendali hanno un'influenza positiva moderata sui risultati economici dell'impresa, ma che quelli che i particolari rivestono un importante ruolo di cooperazione nelle modifiche organizzative o tecnologiche possono esercitare un effetto positivo più visibile. Nei Paesi Bassi il comitato aziendale si è sviluppato con un rispetto più rigoroso delle procedure e degli obblighi giuridici, ma la sua influenza in aspetti strategici resta relativamente limitata. Tra gli elementi che costituiscono un ostacolo a tale influenza figurano un certo grado di diffidenza negli ambienti economici e la sfida dell'evoluzione delle strutture organizzative. Nei paesi nordici le strutture di rappresentanza dei lavoratori ben consolidate si evolvono sempre più verso una maggiore partecipazione e codeterminazione.

In termini generali la rappresentanza resta debole o poco influente nei paesi dell'Europa centrale e orientale e nel sud dell'Europa. Recenti studi sulla Repubblica ceca suggeriscono, ad esempio, che la mancanza di entusiasmo dei lavoratori e l'indifferenza dei datori di lavoro frenano l'aumento della rappresentanza. Rispetto alla Francia, che possiede un sistema di rappresentanza dei lavoratori ben sviluppato, sempre più istituzionalizzato, professionale e influente, la rappresentanza ha relativamente pochi effetti e poco peso in Portogallo e in Grecia. Malgrado il rafforzamento e il professionalismo della rappresentanza dei lavoratori negli ultimi anni nei paesi che dispongono di una tradizione già istituzionalizzata e malgrado le prove sempre più numerose nel nordovest dell'Europa del ruolo fondamentale che può rivestire una rappresentanza efficace nella modernizzazione e nei risultati dell'impresa, il sistema di rappresentanza permane debole in più paesi e fa registrare lacune notevoli nel

settore privato. Tali problemi pongono una sfida ai fautori della rappresentanza nei paesi che non hanno una solida tradizione, mentre nei paesi che dispongono di istituzioni forti, la sfida consiste piuttosto nell'adeguare la rappresentazione al paesaggio sempre più complesso dell'internazionalizzazione e dell'economia in rete al fine di garantire un contributo permanente.

Capitolo 4: Iniziative per rafforzare le capacità di dialogo sociale nei nuovi Stati membri e nei paesi candidati

Questo capitolo rammenta che la Commissione ha regolarmente sottolineato l'importanza del dialogo sociale per un miglior governo e ha formulato varie raccomandazioni per migliorare la capacità e la partecipazione delle parti sociali nei nuovi Stati membri, nei paesi in via di adesione e nei paesi candidati. Le tradizioni delle relazioni industriali nei nuovi Stati membri causano talvolta alcune difficoltà rispetto all'approccio comunitario, in quanto esse tendono a privilegiare i negoziati tripartiti e le concertazioni a livello nazionale piuttosto che le contrattazioni collettive bipartite. La contrattazione collettiva si è in gran parte limitata al livello dell'impresa, e le organizzazioni sindacali e padronali nell'Europa centrale e orientale sono deboli. La Commissione si interessa in particolare alla capacità delle parti sociali in questi paesi, a motivo delle difficoltà che tale capacità pone in termini di partecipazione ai vari forum sul dialogo sociale europeo. Tali difficoltà l'hanno spinta a richiedere ai paesi in via d'adesione di includere in seno al programma Phare progetti di dialogo sociale.

Tra il 2001 e il 2005, quindi, sono stati avviati progetti per il rafforzamento delle capacità di dialogo sociale in tutti i vecchi e attuali paesi in via d'adesione dell'Europa centrale e orientale. Ogni paese poteva scegliere uno o due partner per il gemellaggio nell'EU-15 con i quali lavorare (si trattava in genere dei Ministeri dell'occupazione e degli affari sociali e di esperti nazionali). Ad esempio, il Mi-

nistero ceco dell'occupazione e degli affari sociali ha collaborato con partner danesi, che hanno redatto una prima relazione di valutazione, formulando raccomandazioni relative alle procedure di ampliamento dei contratti collettivi e promosso attività miranti al rafforzamento di tale estensione a livello dell'impresa. Attività analoghe di rafforzamento delle capacità, ad esempio seminari e gruppi di lavoro, sono state ripetute in altri paesi dell'Europa centrale e orientale, in cui le relazioni di valutazione dei partner rilevano spesso gli effetti positivi sulla consapevolezza della popolazione e sulla forza delle associazioni di lavoratori e di datori di lavoro. Peraltro i progetti hanno fatto registrare un sostegno politico variabile e le organizzazioni padronali erano in genere meno ben rappresentate, al che i partner interessati hanno ritenuto indispensabile rimediare al fine di garantire la sostenibilità dei progetti.

Le parti sociali interprofessionali europee hanno anch'essi avviato i propri progetti finanziati dall'UE tramite il programma Phare o le linee di bilancio relative al dialogo sociale. Tali progetti includono in particolare programmi di sostegno alle imprese, ad esempio il progetto SME-FIT, elaborato dall'unione europea dell'artigianato e delle piccole e medie imprese (UEAPME), il cui obiettivo era quello di aiutare le piccole imprese a familiarizzarsi con l'acquis comunitario. Il "programma integrato" dei partner interprofessionali, avviato nel 2003, è destinato a migliorare le capacità delle parti sociali nel partecipare al dialogo sociale europeo, in particolare nello sviluppo delle loro competenze e fornendo loro centri di risorse.

La Commissione ha inoltre finanziato iniziative di rafforzamento delle capacità organizzate dal Centro internazionale della formazione dell'Organizzazione internazionale del lavoro. Il progetto EMPACT ha predisposto programmi di formazione per il personale delle organizzazioni padronali partecipanti, i quali hanno comportato modifiche della struttura interna delle organizzazioni padronali, con in special modo la costituzione di nuovi comitati. Il progetto ACTRAV mirava, da

parte sua, a rafforzare la capacità delle organizzazioni di lavoratori. La Fondazione europea per il miglioramento delle condizioni di vita e di lavoro (EFILWC), un'agenzia dell'UE, ha inoltre avviato una serie di progetti al fine di preparare le parti sociali nazionali all'ampliamento, incluso un progetto sul dialogo sociale e sull'UEM nei paesi candidati.

I progetti di rafforzamento delle capacità del dialogo sociale nei paesi candidati e negli Stati membri potenziali sono anch'essi sempre più incoraggiati. Ad esempio, una conferenza organizzata dalla Commissione a Skopje nell'ottobre 2005 sul rafforzamento del dialogo sociale nei Balcani occidentali, ha rilevato il ruolo fondamentale del dialogo sociale come strumento di politica sociale.

In genere la valutazione dei progetti mostra risultati positivi e incoraggianti. Peraltro sussistono lacune non trascurabili. La presenza di organizzazioni indipendenti, strutturate e rappresentative, in particolare da parte dei datori di lavoro, rimane limitata. Il dialogo sociale bipartito, soprattutto a livello settoriale, può essere rafforzato. La sostenibilità dei miglioramenti che sono intervenuti e la capacità di far fronte alle difficoltà dipenderanno dalla volontà delle parti sociali, in quanto queste ultime sono autonome e saranno notevolmente influenzate dalla determinazione dei governi nazionali nel promuovere il dialogo sociale.

Capitolo 5: Sviluppi del dialogo sociale europeo

Il presente capitolo offre una rassegna degli ultimi sviluppi nel dialogo sociale a livello europeo. Il 2005 è stato un anno notevole, in quanto ha rappresentato il ventesimo anniversario dell'avvio del dialogo sociale europeo dall'allora presidente della Commissione Jacques Delors. Nel settembre 2005 si è tenuto uno speciale vertice sul dialogo sociale, presieduto dal presidente della Commissione José Manuel Barroso, in occasione del quale si sono passati in rassegna i 20 anni precedenti e si sono considerate le

future sfide. I leader delle parti sociali europee hanno altresì avviato ufficialmente le discussioni sul prossimo programma di lavoro pluriennale del dialogo sociale europeo (2006-2008).

Quanto al dialogo tripartito, la valutazione a medio termine della strategia di Lisbona ha rilevato la necessità di una maggiore padronanza del processo attraverso un miglioramento del sistema di governo, una razionalizzazione dei processi e una maggiore partecipazione di tutte le parti. Le parti sociali interprofessionali europee hanno formulato una dichiarazione congiunta su tale valutazione e appoggiato l'operazione di "ridefinizione". I vertici sociali tripartiti continuano a riunirsi prima di ogni Consiglio europeo di primavera e, finora, tutte le presidenze dell'UE hanno organizzato riunioni straordinarie ogni autunno su aspetti specifici. Tali riunioni sono ritenute occasioni preziose per la Commissione e per il Consiglio per seguire i progressi ed esaminare vari aspetti della strategia di Lisbona. La quasi totalità degli Stati membri ha informato e consultato le rispettive parti sociali a vari livelli in merito ai loro programmi di riforma nazionali, alle loro strategie sull'occupazione e alla loro politica macro e microeconomica. La relazione d'attività annuale 2006 della Commissione ha rilevato ancora una volta l'importanza della partecipazione delle parti sociali nella fase di realizzazione della strategia di Lisbona.

A livello bipartito, sono state intraprese varie attività di dialogo sociale al fine di promuovere il modello di "flessicurezza" delle relazioni di lavoro, che combina la flessibilità del mercato del lavoro e la sicurezza dell'occupazione. L'attuazione dell'accordo quadro europeo "autonomo" sul telelavoro, in particolare, è in corso negli Stati membri; le parti sociali europee continuano a seguire il processo per elaborare in seguito una relazione. Dopo il quadro d'azione interprofessionale 2002 sulla formazione permanente, relazioni annuali hanno seguito le iniziative delle parti sociali a livello nazionale. Una relazione di valutazione ha esaminato l'effetto del quadro sulle imprese e

sui lavoratori e concluso che il quadro in questione aveva consentito di sostenere le azioni preesistenti e, nel contempo, sostenuto l'avvio di nuove iniziative. I comitati settoriali del dialogo sociale hanno anche elaborato strumenti al fine di migliorare i sistemi di formazione e la disponibilità delle formazioni di modo da adeguarli alle attività economiche. In risposta al messaggio della Commissione che le incoraggiava a concentrarsi maggiormente sull'anticipazione dei cambiamenti e delle ristrutturazioni, le parti sociali interprofessionali, nel programma di lavoro comune per il periodo 2006-2008, hanno convenuto di completare gli studi nazionali sui mutamenti economici e sociali in tutti gli Stati membri e, su tale base, promuovere e valutare gli "orientamenti di riferimento" del 2003. A livello dei settori, le iniziative comprendono la "tool box" (cassetta degli attrezzi) del settore della costruzione navale, che comprende consigli sul modo migliore di far fronte alle fluttuazioni cicliche della domanda. Il settore dello zucchero ha da parte sua elaborato varie iniziative, ad esempio una guida pratica elettronica sull'accesso ai fondi strutturali. Infine, nel 2005, le parti sociali interprofessionali hanno analizzato il funzionamento dei comitati aziendali europei (CAE) sulla base della casistica e formulato conclusioni nel testo comune intitolato "Lezioni apprese in merito ai comitati aziendali europei".

Le parti sociali hanno esaminato le sfide poste dai mutamenti demografici affrontando, nel quadro del programma di lavoro interprofessionale 2006-2008, l'integrazione dei giovani e l'invecchiamento attivo. I comitati del dialogo sociale settoriale hanno altresì elaborato proposte miranti a integrare i giovani nel mercato del lavoro. Quanto alla promozione della parità tra uomini e donne, la "tabella di marcia" della Commissione del marzo 2002 e il "Patto europeo per la parità tra uomini e donne", approvato dal Consiglio europeo della primavera 2006, mettono in luce il ruolo delle parti sociali. Nel marzo 2005 le parti sociali interprofessionali hanno adottato un quadro d'azione sulla parità uomini-donne, che tratta dei ruoli dell'uomo e della donna, incoraggia le

donne alla presa di decisioni, sostiene l'equilibrio tra vita professionale e vita familiare e mira a colmare lo scarto di retribuzione tra uomini e donne.

La qualità dell'occupazione è uno dei settori nei quali le parti sociali sono più attive. Nel luglio 2005 il Consiglio ha adottato una direttiva per l'applicazione dell'accordo su taluni aspetti delle condizioni di lavoro dei lavoratori mobili del settore ferroviario. In materia di salute e sicurezza sul luogo di lavoro la Commissione ha avviato varie consultazioni nell'ambito dell'articolo 138 (sulle sostanze carcinogene, mutagene e tossiche per la riproduzione umana e sui disturbi muscolo-scheletrici) e taluni settori hanno reagito avviando iniziative in proprio. Nell'aprile 2006 diciassette organizzazioni sindacali e professionali di vari settori hanno concluso il primo accordo interprofessionale mirante a proteggere i lavoratori dalle polveri di silice cristallina. Nel 2005 il settore agricolo ha anch'esso sottoscritto un quadro di azioni sui disturbi muscolo-scheletrici. Quanto al benessere sul luogo di lavoro, le parti sociali interprofessionali hanno firmato un secondo accordo autonomo sullo stress nell'ottobre 2004, che verrà attuato dalle organizzazioni iscritte entro il 2007. Nel febbraio 2006 sono iniziati i negoziati circa un accordo autonomo concernente la violenza e le molestie. La responsabilità sociale delle imprese (RSI) continua a suscitare un notevole interesse: essa è stata al centro di varie iniziative settoriali, tra le quali la creazione di siti Internet e la raccolta e diffusione di informazioni sul migliore modo di agire.

Sono state inoltre adottate iniziative per consolidare i metodi di lavoro. Conformemente alla comunicazione della Commissione dell'agosto 2004, che rileva le sfide future, le parti sociali hanno concentrato i loro sforzi sul miglioramento dei propri metodi di lavoro e del funzionamento del dialogo sociale europeo. Secondo le parti sociali interprofessionali, il primo programma di lavoro comune per il periodo 2003-2005 ha consentito di approfondire il dialogo sociale europeo e aumentare la sua autonomia. Per il periodo

2006-2008 è stato elaborato un secondo programma di lavoro. Quest'ultimo prevede che le parti sociali sviluppino una visione comune dei loro strumenti e dei mezzi per utilizzarli affinché si possa assistere ad effetti positivi ai vari livelli del dialogo sociale. L'adozione di programmi di lavoro annuali o pluriennali da parte di tutti i comitati del dialogo sociale settoriale (CDSS) ha costituito anch'essa un passo positivo. Tre nuovi CDSS sono stati istituiti con le parti sociali dell'industria chimica, dell'industria siderurgica e del settore ospedaliero. La Commissione sta attualmente esaminando altre richieste per l'istituzione di CDSS (in particolare nel settore del gas). Una valutazione esterna dell'utilizzazione degli strumenti finanziari come sostegno al dialogo sociale europeo, effettuata nel 2005, conferma il loro effetto positivo. I 1.011 progetti realizzati da 525 organizzazioni di partner sociali sotto forma di ricerche, di rafforzamento delle capacità, di conferenze e di seminari miravano principalmente ad aumentare la partecipazione, a sostenere la strategia europea per l'occupazione e a sensibilizzare maggiormente in merito alla legislazione. Il valore aggiunto e l'addizionalità dei progetti sono stati ritenuti nel complesso elevati. La valutazione ha rilevato una partecipazione crescente delle organizzazioni dei nuovi Stati membri, dei settori in sviluppo a forte intensità di conoscenza e di quelli costituiti principalmente da piccole e medie imprese.

Capitolo 6: Bilancio della legislazione 2004-2006

Il presente capitolo riassume le misure legislative adottate durante il periodo di riferimento nei settori del diritto del lavoro, della salute e della sicurezza sul posto di lavoro, della parità tra uomini e donne, della libera circolazione dei lavoratori e della sicurezza sociale. Vari atti legislativi sono stati proposti e adottati per una rifusione della legislazione esistente in materia di salute e di sicurezza, di parità e di libera circolazione dei lavoratori, conformemente alla politica europea mirante a meglio regolamentare e a semplificare la legislazione. La Commissione ha conti-

nuato i suoi sforzi rilevanti per controllare l'applicazione e l'attuazione della legislazione comunitaria, in particolare nel contesto dell'ampliamento.

Quanto al diritto del lavoro, una proposta della Commissione sull'orario lavorativo, attualmente in corso d'esame da parte del Consiglio e del Parlamento europeo, prevede di modificare la direttiva esistente, principalmente per quanto riguarda il servizio di guardia, il periodo di riferimento, la rinuncia (opt-out) e la conciliazione della vita professionale e della vita familiare. Nel settore ferroviario le parti sociali dell'Unione europea hanno concluso un accordo su talune condizioni di lavoro dei lavoratori mobili che prestano servizi di interoperabilità transfrontaliera attuato, su loro richiesta, a seguito della direttiva 2005/47/CE. La comunicazione della Commissione del marzo 2005 sulle ristrutturazioni illustra a grandi linee le misure che occorre elaborare o rafforzare attorno ai vari mezzi di cui dispone l'Unione europea per anticipare e gestire le ristrutturazioni aziendali. Essa rappresenta la seconda fase della consultazione delle parti sociali europee e le invita a partecipare maggiormente all'anticipazione e alla gestione delle ristrutturazioni. La nuova direttiva sulle fusioni transfrontaliere disciplina, tra l'altro, la questione della partecipazione di lavoratori alle imprese a seguito di una fusione.

La Commissione ha avviato varie azioni al fine di garantire un'applicazione efficace del diritto del lavoro comunitario, in particolare avviando una serie di studi relativi al recepimento e all'applicazione dell'acquis nell'Unione ampliata. La Commissione prevede di pubblicare un Libro verde sull'evoluzione del diritto del lavoro, che analizzerà le tendenze delle nuove forme di organizzazione del lavoro e il ruolo che il diritto del lavoro può rivestire in tali evoluzioni. La pubblicazione di questo documento, nonché il dibattito che ne conseguirà, rivestiranno un ruolo strategico fondamentale per i futuri sviluppi in questo campo.

Nel settore della salute e della sicurezza sul luogo di lavoro si è assistito ad una se-

rie di sviluppi. Tra questi ultimi figurano l'adozione di due direttive nel 2004 relative all'esposizione dei lavoratori ai rischi dovuti ai campi magnetici e agli agenti carcinogeni o mutageni. Nel novembre 2004 la Commissione ha avviato una consultazione delle parti sociali europee sui disturbi muscolo-scheletrici sul posto di lavoro. Una direttiva della Commissione adottata nel 2006 fissa un secondo elenco di valori limite di esposizione professionale di carattere indicativo in applicazione delle precedenti direttive sugli agenti chimici. Inoltre nell'aprile 2006 è stata adottata una direttiva sulle prescrizioni minime relative all'esposizione dei lavoratori ai rischi dovuti alle radiazioni ottiche di origine artificiale. Infine nel dicembre 2004 la Commissione ha avviato la prima tappa della consultazione dei partner sociali sulla protezione dei lavoratori contro la violenza sul luogo di lavoro e ha pubblicato, nello stesso anno, una comunicazione sull'attuazione pratica delle sei direttive relative alla salute e alla sicurezza.

Quanto alla lotta contro le discriminazioni, la Commissione ha concentrato i suoi sforzi sul recepimento integrale e corretto, nelle legislazioni nazionali, delle due direttive contro le discriminazioni (una relativa all'uguaglianza razziale e l'altra concernente l'eguaglianza in materia di occupazione) e sulle attuazioni efficaci nella pratica. Tali direttive hanno contribuito ad aumentare notevolmente il livello di protezione nell'Unione europea e hanno comportato l'introduzione di disposizioni giuridiche per taluni settori per la prima volta in taluni Stati membri. Quanto alla parità tra uomini e donne, nell'aprile 2004 la Commissione ha adottato una proposta di direttiva relativa all'applicazione del principio della parità di opportunità e della parità di trattamento tra uomini e donne in materia di occupazione e di lavoro, che mira a semplificare e ad aggiornare la legislazione comunitaria esistente. Una direttiva relativa all'accesso ai beni e ai servizi e alla fornitura di beni e di servizi è stata adottata nel dicembre 2004 e ha fissato per la prima volta il principio di parità di trattamento in settori diversi dall'occupazione.

L'arsenale complesso della legislazione comunitaria sulla mobilità e sul diritto di soggiorno dei lavoratori che esercitano il loro diritto fondamentale alla libertà di circolazione è stato semplificato e migliorato grazie ad una direttiva adottata nell'aprile 2004. Entro l'aprile 2006 gli Stati membri dovevano recepire tale direttiva. Nel quadro dell'aggiornamento regolare del diritto comunitario sul coordinamento del programma di sicurezza sociale, un regolamento del 2005 ha ridotto il numero di prestazioni speciali a carattere non contributivo ai quali si applicano norme di coordinamento specifiche. Nell'ottobre 2005 la Commissione ha presentato una proposta di direttiva relativa al miglioramento della trasferibilità dei diritti alla pensione complementare. Questa direttiva mira ad applicare la strategia per "l'occupazione e la crescita" consentendo ai lavoratori di cambiare più agevolmente lavoro e paese. La Carta europea di assicurazione malattia ha ufficialmente sostituito i moduli E in tutti gli Stati dell'UE e del SEE a decorrere dal gennaio 2006 (fine del periodo transitorio per taluni Stati membri).

Capitolo 7: Tendenze e rischi potenziali sul mercato del lavoro dell'Unione europea

Questo capitolo riguarda l'evoluzione sempre più notevole verso un rafforzamento della flessibilità dei mercati del lavoro e verso condizioni di lavoro atipiche, dovute alla diversità crescente dei contratti e degli orari di lavoro. Esso esamina inoltre i rischi e i vantaggi eventuali che ne derivano. Taluni paesi hanno scelto una forma di contratto flessibile piuttosto che un'altra. È il caso della Spagna, che resta il paese in cui la percentuale di lavoratori con contratto a durata determinata è la più elevata (un terzo), seguita dalla Polonia, dal Portogallo, dalla Slovenia e dalla Finlandia. Mentre tra il 1998 e il 2005 tale percentuale è leggermente diminuita in Spagna e in Finlandia e non è aumentata notevolmente in Portogallo, essa è raddoppiata in Polonia (dal 5,4% al 25,5%) ed è notevolmente cresciuta in Slovenia (dall'11,5% al 17%). In altri paesi

dell'UE, in cui il contratto a durata determinata era ancora marginale nel 1998, l'aumento è stato più rilevante, ad esempio in Svezia, nei Paesi Bassi e in Italia. Nel Regno Unito la percentuale dell'occupazione a durata determinata è aumentata negli anni novanta per poi diminuire dal 7% a circa il 5,5% della popolazione attiva. L'Unione fa registrare una tendenza generale verso l'alto dei contratti a durata determinata (12,8% nel 1998 e 14,2% nel 2005), ma i contratti a durata indeterminata restano i più comuni. Il lavoro interinale e il lavoro a tempo parziale sono anch'essi in aumento. Mentre queste diverse forme di contratto possono essere considerate come flessibilità numerica esterna, la flessibilità degli orari lavorativi (flessibilità numerica interna) continua ad aumentare d'importanza. Tali evoluzioni vanno messe in relazione ad una flessibilità generale degli orari lavorativi, come si è dimostrato in uno studio recente della Fondazione europea per il miglioramento delle condizioni di vita e di lavoro, nonché con una percentuale sempre più elevata di lavoratori che dichiarano un lavoro a turni, notturno o nel fine settimana.

Il desiderio di maggiore flessibilità è espresso nel contempo sia dai datori di lavoro sia dai governi nazionali. A livello dell'impresa, il bisogno di stimolare la competitività nel contesto della globalizzazione e delle aspettative sempre più numerose dei consumatori si traduce in forme di occupazione e di organizzazione del lavoro più flessibili e più atipiche. I governi nazionali incoraggiano misure di flessibilità miranti a promuovere l'assunzione. Più in particolare, i governi cercano di facilitare l'entrata sul mercato del lavoro e l'uscita da tale mercato. Talune informazioni dimostrano inoltre che le misure miranti a promuovere la flessibilità hanno avuto successo. In Svezia, ad esempio, dagli ultimi dati si evince che la maggior parte delle occupazioni ottenute attraverso agenzie di lavoro interinale si sono tradotte in un contratto a durata indeterminata e hanno rivestito un ruolo di integrazione per i lavori immigrati e per i giovani. Più in generale il lavoro a tempo parziale è diventato molto im-

portante in un gran numero di paesi ed ha aumentato il numero di possibilità di occupazione. Peraltro un quinto dei lavoratori a tempo parziale preferirebbe lavorare a tempo pieno.

Se ci si concentra sui rischi connessi ad una maggiore flessibilità del lavoro, si rileva che i lavoratori di età inferiore a 30 anni sono maggiormente interessati da contratti a durata determinata e sono maggiormente esposti a tali rischi. Questi tipi di contratto riguardano il 54,6% dei lavoratori di età inferiore a 30 anni in Spagna, il 49,3% in Polonia e il 42,3% in Slovenia. Le donne tendono per lo più ad essere assunte a titolo temporaneo, soprattutto in Slovenia in cui il 48% delle donne di età inferiore a 30 anni è interessato, contro il 38% di uomini, ma anche in Finlandia (48% contro 36%) e in Svezia (46% contro 36%). Alcuni settori sembrano essere più caratterizzati da forme di lavoro "flessibile" e atipico, ad esempio quelli che sono soggetti alla concorrenza internazionale e il settore del commercio al minuto.

L'aumento della flessibilità del mercato del lavoro non comporta peraltro necessariamente una migliore qualità dell'occupazione. Esistono varie combinazioni "virtuose" che comportano un aumento sia delle assunzioni che della qualità dell'occupazione, ma esistono anche rischi eventuali di aumento della povertà e delle ineguaglianze nelle condizioni di lavoro, di indebolimento del dialogo sociale e di calo di motivazione tra i lavoratori. La concentrazione di lavori non qualificati tra i lavoratori precari, la riduzione della durata dei contratti e il lavoro a tempo parziale involontario rappresentano forme di occupazione che possono comportare una diminuzione delle possibilità di trovare e di conservare un'occupazione sicura sul mercato del lavoro. Essi offrono inoltre una prospettiva più limitata di mobilità verticale, in particolare quando l'accesso alla formazione è limitato e rischiano, al contrario, di provocare una maggiore segmentazione sul mercato del lavoro e una sottoutilizzazione del capitale umano. Orari di lavoro non coordinati possono, ad esempio, compromettere

un equilibrio ottimale tra la vita professionale e quella privata. Queste incertezze sul mercato del lavoro possono anche avere un'incidenza demografica, in quanto possono indurre i giovani a rimandare la decisione di fondare una famiglia. Se ogni rischio in sé non comporta necessariamente l'esclusione, la combinazione di più rischi può intrappolare i lavoratori in "vettori di vulnerabilità" e farli cadere in un'esclusione a lungo termine. Questo capitolo constata che talune categorie sono più vulnerabili di altre all'esclusione a motivo di tale accumulazione di rischi: le donne, i giovani, le persone anziane, i gruppi minoritari e le persone il cui livello di istruzione è meno elevato.

Al fine di trovare un equilibrio tra la flessibilità, la qualità e la sicurezza dell'occupazione, i governi e le parti sociali hanno applicato misure miranti a limitare le forme di flessibilità eccessiva, compresa una migliore formazione e una formazione permanente. Nel presente capitolo si raccomanda vivamente di continuare gli sforzi su questo punto. Il controllo è indispensabile e, se del caso, i governi e le parti sociali debbono adottare misure al fine di limitare talune forme di ineguaglianza nelle condizioni di lavoro, anche in materia di salute e di sicurezza, di accesso alla formazione e di equilibrio tra il lavoro e la vita familiare. Talune categorie di lavoratori, ad esempio le donne che prestano lavori precari a basso reddito e i giovani lavoratori esposti a possibili circoli viziosi di esclusione richiedono un'attenzione particolare. Più in generale l'incidenza delle occupazioni a bassa retribuzione è frequente in un certo numero di Stati membri (in particolare ove il 30% dell'insieme dei lavoratori percepisce meno del 60% del salario medio/mediano, come si può constatare nella maggior parte dei nuovi Stati membri, ma anche nel Regno Unito e in Portogallo). La maggior parte degli Stati membri applica un salario legale minimo, ma la percentuale di lavoratori che ne beneficiano varia fortemente da un paese all'altro. L'obiettivo annunciato dal Consiglio europeo e mirante a ridurre notevolmente la povertà e il numero di lavoratori poveri richiede che si continui ad adottare misure vigo-

rose. Nel complesso il capitolo 7 rileva l'importanza di garantire che la crescita dell'occupazione non si effettui a spese della coesione sociale e della sostenibilità e che i possibili fattori di rischio siano controbilanciati dalla promozione della crescita economica e dalla creazione di posti di lavoro.

Capitolo 8: Relazioni industriali e risultati economici: una rassegna dei risultati degli studi

L'obiettivo del programma di Lisbona è quello di fare dell'Europa l'economia delle conoscenze più competitiva al mondo, pur conservandone la coesione sociale. Le parti sociali sono invitate a partecipare a questo processo. Il presente capitolo esamina i fondamenti sociali della competitività e il ruolo delle relazioni industriali nella promozione della crescita economica e dell'efficacia delle imprese.

La natura contestata degli indicatori di redditività economica e delle classificazioni dei sistemi di relazioni industriali rende difficile qualsiasi conclusione definitiva sulla relazione tra i due (soprattutto sul piano quantitativo). D'altra parte gli indicatori dei raffronti internazionali della competitività e della produttività sono numerosi e controversi, mentre la diversità dei sistemi di relazioni industriali e dei sistemi nazionali di protezione sociale in Europa resiste a qualsiasi classificazione quantitativa semplice. Esistono peraltro numerosi studi che riguardano il rapporto tra le relazioni industriali e la competitività. Nessun modello di dialogo sociale risulta il migliore per favorire la competitività. In effetti i risultati degli studi comparativi sono relativamente poco conclusivi quanto all'influenza delle relazioni industriali sulla crescita e sulla redditività economica. Sembra invece essere decisiva la complementarità tra i sistemi di relazioni industriali e le altre istituzioni di protezione della manodopera, dell'occupazione e della protezione sociale.

Tuttavia, operando una distinzione tra i sistemi con un alto livello di sindacalizzazione e/o un grado elevato di contrat-

tazione collettiva coordinata e quelli in cui tali livelli sono bassi, si possono trarre alcune osservazioni di ordine generale. Mentre gli studi empirici esistenti sulla produttività, la crescita dell'occupazione, la concorrenza sui mercati di prodotti e le spese in materia di ricerca e di sviluppo offrono risultati vaghi o incerti, alcuni indicatori macroeconomici fanno registrare risultati più favorevoli nei sistemi che presentano una forte sindacalizzazione e un elevato grado di contrattazione collettiva. In generale la disoccupazione sembra anch'essa meno elevata e meno persistente in tali sistemi. I risultati più chiari, peraltro, riguardano i redditi. Una densità sindacale elevata e una vasta copertura da parte della contrattazione collettiva vanno di pari passo con una diminuzione delle disparità di reddito, una scala di salari più ridotta, salari medi più elevati, esistenza di vantaggi extrasalariali e possibilità di formazione.

È di conseguenza impossibile designare un solo sistema come il migliore. Gli studi mostrano peraltro che un debole coordinamento comporta in genere risultati peggiori di un coordinamento elevato oppure di un'assenza di coordinamento. La complementarità tra i sistemi di relazioni industriali e le altre istituzioni che costituiscono un "insieme di istituzioni" è la dimensione più cruciale. Dagli studi si evince inoltre che la partecipazione degli operatori delle relazioni industriali ai dibattiti politici e istituzionali può offrire un mezzo decisivo per migliorare l'ambiente necessario alla crescita economica, qualora le parti percepiscano il coordinamento come un bene comune.

Nel contesto dell'evoluzione dell'organizzazione politica dell'UE, a mano a mano che essa progredisce verso l'economia delle conoscenze prevista dalla strategia di Lisbona le parti sociali debbono far fronte a una serie di sfide. Lo sviluppo di un'economia basata sulle conoscenze presuppone un'individualizzazione della relazione di lavoro e rafforza l'importanza delle competenze e del know-how individuali, nonché dell'aggiornamento permanente delle conoscenze al fine di garantire la capacità di inserimento pro-

fessionale piuttosto che routine organizzative rigide. Ciò pone l'accento sugli accordi di relazioni industriali riguardanti le qualifiche nonché sulla definizione e l'organizzazione della carriera. In generale l'elaborazione di metodi di formazione e di acquisizione di know-how rappresenta una sfida importante per le parti sociali.

Altri sviluppi pongono anch'essi una serie di sfide. Nel contesto delle difficoltà in cui versano i sistemi di protezione sociale degli Stati membri, l'accento posto su una maggiore responsabilità individuale in merito fa sorgere problemi ai sindacati, che sono abituati a difendere i diritti dei loro iscritti nel loro complesso piuttosto che a prevedere obblighi propri a ciascuno di essi. Il riorientamento crescente delle attività di relazioni industriali verso l'impresa, a motivo della diversificazione delle attività di produzione, limita la nozione di settore. Si assiste ad un crescente indebolimento del ruolo dei negoziati settoriali "da una legislazione vincolante verso una legislazione non vincolante", con un numero crescente di imprese che negoziano clausole di rinuncia o di abbandono. Le tensioni tra il contesto nazionale delle relazioni industriali e la globalizzazione dell'economia tendono ad aumentare e fanno sorgere la questione della necessità di un'europeizzazione delle relazioni industriali.

