



ATTUALITÀ

CENTRO EUROPEO PER LE QUESTIONI DEI LAVORATORI • N. 1 / 2015

SOMMARIO

■ Criteri per un dialogo sociale di successo

KU LEUVEN

HIVA

RESEARCH INSTITUTE FOR WORK AND SOCIETY

Jan Van Peteghem, ricercatore senior presso l'istituto HIVA, lavora attualmente ad un rapporto sintetico sui recenti sviluppi nel campo del dialogo sociale e sulle prospettive a breve termine per l'Europa. La relazione, frutto di un progetto di ricerca svolto in collaborazione con EZA, verrà pubblicata nel corso dell'anno. Con l'ausilio di tre esempi, Van Peteghem illustra come le conclusioni di studi scientifici contraddicano convinzioni ampiamente diffuse in seno all'opinione pubblica

Pagina 3

■ Reti e piattaforme EZA

**UNIÓN CENTROS ESTUDIOS
U C E M
MEDITERRÁNEO**

Unión de Centros de Estudios del Mediterráneo (Unione dei centri di studio del Mediterraneo, UCEM): obiettivi, metodi di lavoro e petizioni

Pagina 4

EDITORIALE



Cari amici,

Il 4 marzo scorso EZA ha compiuto 30 anni.

Quando il dialogo sociale di Val Duchesse vide la luce nel 1985, alcuni esponenti del pensiero cristiano-sociale, convinti europeisti, riconobbero l'eccezionale opportunità di contribuire al processo mediante la formazione dei lavoratori europei. Fu un'eccellente intuizione, cui avrebbero fatto seguito molte altre. Chiave fu l'incontro delle persone giuste nel posto giusto: nel Parlamento europeo, nella Commissione e negli Stati membri dell'Unione. Pensiamo all'allora Presidente della Commissione, Jacques Delors, che affermò che senza i lavoratori l'integrazione in Europa non sarebbe mai potuta sfociare in una reale unità d'Europa; o all'allora Direttore della Direzione generale V, Jean Degimbe, incaricato di riunire attorno a un tavolo i rappresentanti dei lavoratori e dei datori di lavoro a livello europeo. Ancora oggi, EZA collabora strettamente con Jean Degimbe, attuale Presidente del Centre Européen du Travail, a riprova dell'enorme valore attribuito in seno alla rete EZA alla costanza dell'impegno. A quei tempi, l'obiettivo era infondere nuovo slancio al claudicante processo di integrazione per mezzo di impulsi in campo economico e sociale. Oggi, a distanza di trent'anni, il Presidente della Commissione Jean-Claude Juncker persegue il medesimo fine in un'Europa allargata: promuovere l'integrazione europea e combattere l'alta disoccupazione con un programma di stabilità e di crescita. Un compito che affronta nella piena consapevolezza dell'importanza di un dialogo sociale perfettamente funzionante a tutti i livelli.

La vostra Roswitha Gottbehüt
Segretaria generale

Primo piano: Marianne Thyssen, Commissaria all'Occupazione, affari sociali, competenze e mobilità dei lavoratori

Domanda: *Nell'anno formativo 2012/2013, il Centro europeo per le questioni dei lavoratori (EZA) ha pubblicato in collaborazione con HIVA Onderzoeksinstituut voor Arbeid en Samenleving (Istituto superiore per gli studi sul lavoro e la società dell'Università Cattolica di Lovanio) uno studio sul tema "Europa 2020 - In-work poverty. Sfide per le organizzazioni dei lavoratori". Punto focale dell'analisi: il quinto obiettivo della strategia Europa 2020, ossia la prevenzione del rischio di povertà ed emarginazione per 20 milioni di persone nell'Unione europea. Tra le conclusioni principali, la considera-*

zione che la lotta alla povertà nell'occupazione (la cosiddetta in-work poverty) passa innanzitutto per il concetto di "lavoro che vale la pena": l'attività lavorativa deve assicurare un reddito adeguato e un tenore di vita dignitoso.

In veste di Commissaria europea responsabile dell'occupazione e degli affari sociali, quali sono per Lei le pietre angolari di un'Europa che consenta a tutti i lavoratori di conseguire tale obiettivo?

Risposta: Sono d'accordo con le conclusioni del rapporto. Personalmente, ritengo che la garanzia di condizioni di lavoro

sicure e di pari opportunità per tutti sul mercato del lavoro sia una questione di vitale importanza. Assieme alla giustizia sociale, essa rientra tra le mie priorità.

Sappiamo bene che la situazione dell'occupazione è a tutt'oggi un serio problema. La crisi ha imposto ai cittadini europei un pesante tributo e le politiche che adotteremo nei prossimi anni dovranno affrontarne scrupolosamente le ripercussioni sociali. Non ho dubbi sul fatto che proseguire gli sforzi per ridurre la povertà e l'esclusione sociale sia un imperativo categorico.

Per invertire la tendenza all'aumento della disoccupazione, intendo concentrarmi sulle competenze delle persone e promuovere l'apprendistato in particolare tra i disoccupati di lunga durata e i giovani. È necessario investire maggiormente nel capitale umano, in modo da creare una popolazione europea meglio istruita, meglio formata e più attiva nel mercato del lavoro. Il piano di investimenti della Commissione Juncker darà un contributo essenziale in questa direzione. Servono, inoltre, misure mirate ad aiutare chi da tempo è senza un'occupazione.

Domanda: *L'attuale programma di formazione EZA vede molti centri soci impegnati con il tema della disoccupazione giovanile e della crescente preoccupazione per le sue conseguenze a lungo termine, sul piano dell'evoluzione demografica ad esempio. La priorità massima del Presidente della Commissione Jean-Claude Juncker è la creazione di nuovi posti di lavoro.*

Quali misure intende adottare per far fronte al pressante problema dei vertiginosi livelli di disoccupazione tra i giovani in Europa?

Risposta: La garanzia per i giovani rappresenta un'importante riforma a medio e lungo termine intesa ad affrontare i problemi strutturali alla base della disoccupazione giovanile. Problemi tra cui figurano la carente performance dei sistemi formativi e l'insufficiente ricorso alla formula dell'apprendistato.

Il principio è molto semplice: tutti i giovani di età inferiore ai 25 anni devono ottenere un'offerta valida – che può consistere in un'offerta di impiego, apprendistato, tirocinio o ulteriore corso di studi – entro 4 mesi dalla fine degli studi o dall'inizio della disoccupazione.

Per la maggior parte degli Stati membri, l'attuazione della garanzia per i giovani suppone profonde riforme strutturali, in particolare dei sistemi di istruzione, for-



Marianne Thyssen, Commissaria UE all'Occupazione, affari sociali, competenze e mobilità dei lavoratori

mazione e ricerca di un posto di lavoro, indispensabili per il sostanziale miglioramento dell'occupabilità dei giovani e del passaggio dalla scuola al mondo del lavoro. Una tale trasformazione non può avvenire da un giorno all'altro, ragion per cui lavoriamo fianco a fianco con gli Stati membri per assicurare l'introduzione delle necessarie riforme strutturali.

Mi propongo, inoltre, di accelerare l'attuazione dell'iniziativa a favore dell'occupazione giovanile (YEI). Com'è noto, la YEI è lo strumento di finanziamento dell'Unione volto al rafforzamento delle misure di lotta alla disoccupazione giovanile. Finora, la sua implementazione negli Stati membri è avanzata a rilento e le aspettative create dal Consiglio europeo al momento della sua introduzione non si sono viste soddisfatte. Per questo, ho intenzione di trattare seriamente la questione dei fondi di finanziamento a livello nazionale. Sono determinata a portare l'iniziativa a compimento.

Domanda: *I centri soci della rete EZA denunciano difficoltà sempre maggiori nell'ambito del dialogo sociale, in special modo nei rapporti con le organizzazioni datoriali. Molti guardano alla Commissione europea in attesa non solo di parole di plauso nei confronti del dialogo sociale, ma anche di un sostegno concreto a livello sia nazionale che europeo. Come intende promuovere il dialogo sociale in termini concreti?*

Risposta: Nel luglio 2014, nell'intervento di fronte al Parlamento europeo, il Presidente Juncker ha identificato nel rilancio del dialogo sociale un chiaro obiettivo politico. Nel novembre 2014,

durante la prima riunione con le parti sociali europee, ho posto l'accento, assieme al Vicepresidente Dombrovskis, sull'importanza del dialogo sociale per il buon funzionamento dell'economia sociale di mercato ed espresso l'intenzione di promuovere un maggiore coinvolgimento delle parti sociali. Ciò è necessario tanto per la governance economica dell'Ue – a livello sia comunitario che nazionale – quanto per il miglioramento della regolamentazione e, soprattutto, del quadro normativo dell'Unione, come illustrato negli orientamenti politici della Commissione per la crescita, l'occupazione, l'equità e il cambiamento democratico.

Alla base della nostra attività vi saranno i punti del Programma di lavoro della Commissione, tra i quali la libera circolazione dei lavoratori, l'unione energetica e il mercato unico digitale. Tali punti, tuttavia, potrebbero vedersi integrati dall'analisi dell'occupazione elaborata dalle parti sociali europee.

Nel corso del vertice previsto per il prossimo 5 marzo, al quale prenderà parte il Presidente Juncker, cercheremo di definire di comune accordo con le parti sociali come e in quali ambiti sia opportuno migliorarne sostanzialmente la partecipazione, nel pieno rispetto della loro indipendenza.

Domanda: *Il Presidente Jean-Claude Juncker ha creato nuove strutture in seno alla Commissione europea. Le competenze del Vicepresidente Valdis Dombrovskis si estendono, tra l'altro, al dialogo sociale in Europa. Come avverrà la vostra collaborazione nelle sfere che si accavallano e sovrappongono?*

Risposta: Penso che le nuove strutture che caratterizzano la Commissione Juncker contribuiranno a creare sinergie e ad evitare una mentalità a "compartimenti stagni". Ritengo sia essenziale affrontare le sfide cui è attualmente esposta l'Europa secondo un approccio olistico, che tenga conto del quadro complessivo. Proprio a ciò aspira la nuova struttura della Commissione.

Mi sento naturalmente portata al lavoro di squadra e la collaborazione con i colleghi mi è sempre risultata semplice. Ad oggi, ho notato un'ottima intesa con il Vicepresidente Dombrovskis su svariate questioni, prima fra tutte il dialogo sociale. L'evento comune organizzato per il 5 marzo ne offre un esempio emblematico. ■

Tre miti sull'efficacia della voce dei lavoratori

Jan Van Peteghem, ricercatore senior presso l'Istituto superiore per gli studi sul lavoro e la società HIVA (Onderzoeksinstituut voor Arbeid en Samenleving), è attualmente impegnato nell'elaborazione di un rapporto sintetico sui recenti sviluppi nel campo del dialogo sociale e sulle prospettive a breve termine per l'Europa. La relazione, che verrà pubblicata nel corso dell'anno, è il risultato del progetto di ricerca "Condizioni e criteri per un dialogo sociale di successo in Europa dalla prospettiva delle organizzazioni dei lavoratori", realizzato nel quadro del programma di formazione EZA 2014/2015.

Negli ultimi tempi, il tema dell'efficacia del dialogo sociale ha catturato l'attenzione di studiosi di tutto il mondo. Un mondo che, ancora oggi, fatica a liberarsi dalla morsa della crisi economica iniziata nel 2008. Gradualmente, sta prendendo forma un'opinione condivisa sulle condizioni che devono vedersi soddisfatte per poter parlare di un'autentica comunicazione tra i datori di lavoro, da una parte, e i lavoratori e i loro rappresentanti, dall'altra, in un contesto sia intra-aziendale che inter-aziendale (dunque in un'ottica di dialogo sociale a livello nazionale, regionale o settoriale). I risultati di svariate ricerche mettono in discussione determinate convinzioni ancora ampiamente diffuse in seno all'opinione pubblica. Il presente articolo intende fornirne alcuni esempi.

Mito n. 1: il declino dell'adesione ai sindacati porterà inevitabilmente all'indebolimento della voce dei lavoratori nel mondo occidentale

Negli ultimi decenni, la maggior parte dei paesi occidentali avanzati ha assistito ad una notevole contrazione del tasso di sindacalizzazione. Per ampi settori dell'opinione pubblica, ciò non può che essere di cattivo auspicio per il futuro del dialogo sociale. Le analisi, tuttavia, mostrano come la forza collettiva dei sindacati conti ben più del numero di iscritti. Pressoché ovunque, il tasso di copertura sindacale è nettamente superiore rispetto alla densità sindacale.

Di fatto, una delle ragioni per cui i datori di lavoro e i rappresentanti dei lavoratori continuano a ricercare la collaborazione è la volontà di entrambe le parti, consape-

voli del calo delle iscrizioni e della decentralizzazione della contrattazione collettiva a livello aziendale, di conservare un ruolo di peso nella società. Ciò ha comportato uno spostamento dell'attenzione delle organizzazioni datoriali e dei sindacati dalla regolamentazione dei salari e delle condizioni di lavoro a politiche in materia sociale e del mercato del lavoro. Aree politiche da cui, in molti paesi, erano stati esclusi in passato. In linea di massima, si può affermare che le istituzioni si sono rivelate decisamente più stabili rispetto alla sindacalizzazione.

Mito n. 2: la debolezza del dialogo sociale nei paesi dell'Europa orientale è imputabile all'eredità comunista

In moltissimi stati membri dell'Europa centrale e orientale, le parti sociali detengono una posizione piuttosto debole. Si fa spesso notare come in questi paesi le organizzazioni sindacali siano vittima di un sostanziale deficit di legittimità e siano di frequente considerate una mera continuazione di realtà legate ad un passato non molto lontano.

Eppure, per quanto una tale descrizione possa sembrare credibile, essa non spiega la relativa debolezza dei sindacati e delle organizzazioni datoriali nei "nuovi" stati membri. Poco dopo l'entrata nell'Unione europea, molti paesi hanno assistito alla progressiva scomparsa delle imprese locali, via via sostituite da aziende straniere, dell'Europa occidentale e non. Ad allettare le ditte dell'Ovest a trasferirsi ad Est sono stati, in primo luogo, i bassi costi del lavoro. La determinazione delle aziende a pagare i propri dipendenti il meno possibile non si vede controbilanciata dalla considerazione che essi possano rappresentare un importante fattore di domanda, per la semplice ragione che detti lavoratori non sono visti come potenziali consumatori dei beni prodotti: nella maggior parte dei casi, i prodotti realizzati dalle multinazionali straniere in questi paesi sono destinati all'esportazione.

Mito n. 3: la tendenza alla comunicazione diretta tra lavoratori e datori di lavoro indebolisce la posizione dei sindacati

Al giorno d'oggi, gran parte dei datori di lavoro preferisce la stipula di contratti individuali e forme dirette di espressione

dei lavoratori. Molte aziende hanno abbandonato la comunicazione rappresentativa (ossia la comunicazione con i dipendenti per mezzo dei loro rappresentanti, di norma delegati sindacali) prediligendo il contatto diretto.

Un progetto di ricerca ha messo in luce come nella gestione della salute e sicurezza sul lavoro nel Regno Unito si registri un ricorso sempre maggiore a metodi di consultazione diretta in azienda e un progressivo declino delle forme rappresentative di partecipazione dei lavoratori. I processi di comunicazione diretta, tuttavia, sembrano godere di un successo più limitato là dove sono necessari profondi cambiamenti per mantenere o acquisire un profilo competitivo. In generale, le ricerche mettono in evidenza come la partecipazione diretta sia più frequente in contesti sindacalizzati e funzioni meglio in ambienti in cui i sindacati sono molto attivi.

Jan Van Peteghem ■

Reti e piattaforme EZA

Unión de Centros de Estudios del Mediterráneo (Unione dei centri di studio del Mediterraneo, UCEM)

L'anno scorso, UCEM (Unión de Centros de Estudios del Mediterráneo) ha tenuto a Siviglia un importante gruppo di lavoro sui temi della immigrazione nel Mediterraneo.

L'emergenza quotidiana di sbarchi sulle coste mediterranee non può più essere considerata un fenomeno ristretto ad Italia, Malta e Spagna.

Dopo la disgregazione della Libia del post-Gheddafi, ogni giorno e con ogni condizione atmosferica, arrivano imbarcazioni cariche di persone che fuggono dalla miseria, dalla guerra, dalla disperazione e sbarcano in cerca di sicurezza in Europa.

Molti di questi sfortunati sono dispersi in quel grande cimitero che è oggi il Mediterraneo, altri arrivano morti, come anche in questi giorni, altri ancora affollano i centri di soccorso.

Le autorità europee non sono ancora riuscite a presentare un piano unitario per individuare una soluzione a questo che ormai non è solo un problema ma una vera tragedia.

Come Papa Francesco ha detto: "Si avverte la globalizzazione dell'indifferenza!"

UCEM, insieme a IPCM (International Platform for Cooperation and Migration), sta lavorando per coordinare nel Mediterraneo nuove politiche sulla migrazione e chiede che l'Europa approvi una politica europea per il controllo delle frontiere ed insieme riesca a rivalutare un piano di politica europea per lo sviluppo che possa contribuire a permettere di non partire.

Chi muore di fame parte, supera qualsiasi ostacolo, ma parte!

Ormai non si riesce neppure più a capire da dove partano questi disperati e da quale guerra fuggano: di molte guerre africane non si parla più da anni.

I centri EZA del bacino mediterraneo, da Cipro al Portogallo, spesso si ritrovano per analizzare queste tematiche, per vedere quale spazio di offerta si presenta in un mercato del lavoro indebolito dalla crisi proprio nel sud europeo.

Anche le prospettive per la formazione professionale e l'occupazione legale vengono studiate con la speranza di potere contribuire almeno ad implementare una cultura che abbatta i tanti stereotipi che circondano ancora la figura del migrante e del profugo.

Lavorare per avere una nuova e vera politica europea, questo UCEM chiede oggi alle istituzioni europee, al parlamento, alla commissione presieduta da Jean-Claude Juncker, all'Italia.

Senza una politica europea, senza un accordo forte, continueremo a rimandare ogni soluzione e le tragedie quotidiane nel mare finiranno col trasferirsi nelle pagine interne dei giornali.

Piergiorgio Sciacqua ■



Piergiorgio Sciacqua
c/o MCL / EFAL (Movimento Cristiano
Lavoratori / Ente Nazionale per la Forma-
zione e l'Addestramento dei Lavoratori)
Via Luigi Luzzatti, 13/A
I - 00185 Roma
Tel.: +39 - 06 - 77 26 12 47
Fax: +39 - 06 - 77 20 36 88
E-Mail: efal@mcl.it

COLOPHON

Editore

EZA

Centro europeo per
le questioni dei lavoratori
Johannes-Albers-Allee 2
53639 Königswinter
Tel. +49 - 22 23 - 29 98 - 0
Fax +49 - 22 23 - 29 98 - 22
E-Mail: eza@eza.org
www.eza.org

Redazione

Roswitha Gottbehüt (Red. resp.),
Matthias Homey, Norbert Klein,
Victoria Znined

Struttura e composizione

HellaDesign, Emmendingen
E-Mail: helladesign@web.de

Fotografie

EZA, Commissione europea

Periodicità

4 numeri annuali



Questa pubblicazione viene
appoggiata finanziariamente
dell'Unione europea.