

Industrial Relations in Europe 2010



Social Europe



European Commission

Relazioni industriali in Europa 2010

Sintesi

Commissione europea
Direzione generale per l'Occupazione, gli affari sociali e l'inclusione

Unità B1

Manoscritto terminato in ottobre 2010

SINTESI

Sintesi

La relazione 2010 sulle relazioni industriali in Europa analizza tendenze e sviluppi delle relazioni collettive tra dipendenti, datori di lavoro e i rispettivi rappresentanti negli ultimi due anni. Si tratta della sesta relazione di questo genere redatta dalla Commissione europea e fa seguito all'edizione del 2008. Dal momento che il periodo in oggetto ha coinciso con l'inizio e la diffusione della peggiore crisi economica della storia recente, questa relazione si concentra in modo particolare su come i sistemi di relazione industriale dell'Unione europea abbiano affrontato la crisi, come questa ne abbia influenzato le attività e i risultati.

Dalla relazione si evince che la crisi economica ha posto i soggetti e le istituzioni coinvolte nelle relazioni industriali dell'Unione europea di fronte a sfide senza precedenti. Nel complesso, tali relazioni si sono dimostrate solide anche se sottoposte a pressione e sono state determinanti nell'attenuare gli effetti della recessione, sebbene in gradi diversi a seconda dei paesi. Ai sindacati e alle organizzazioni di datori di lavoro è stato riconosciuto il ruolo di interlocutori principali in diversi governi in cerca di una risposta alla crisi. Congiuntamente alle politiche di stimolo monetario e fiscale, le trattative e le consultazioni con le parti sociali hanno rivestito un ruolo significativo nel limitare le conseguenze sociali negative della crisi. Tuttavia, il grado di importanza attribuitogli è stato profondamente diverso nei vari Stati membri.

La recessione ha prodotto effetti iniziali più marcati nei paesi più vulnerabili alle cause finanziarie della crisi, provocando in un primo momento tensioni tra le parti sociali. Man mano che la crisi si è diffusa e ha colpito più Stati membri nel 2008 e all'inizio del 2009, in molti paesi si è sviluppato un consenso tra le parti sociali sulla base della necessità di un'azione rapida per proteggere l'occupazione e stimolare l'economia. Ciò è avvenuto di pari passo con un miglior coordinamento della risposta a livello europeo. Il dialogo tra le parti sociali ha portato a elaborare risposte innovative in molti Stati membri e settori, quali l'introduzione o l'estensione dell'orario di lavoro ridotto. Il successo di questi provvedimenti è evidente: l'aumento generale della disoccupazione è stato meno grave di quanto temuto, se si considera il drammatico calo delle attività economiche. Molte società dell'Unione europea hanno potuto beneficiare dei risultati del dialogo tra le parti sociali e dei provvedimenti governativi di accompagnamento che hanno permesso loro di assorbire lo shock della recessione mediante la flessibilità interna, come la possibilità di ridurre l'orario

di lavoro, anziché ricorrere forzatamente alla flessibilità esterna e ai licenziamenti.

Il quadro non appare però uniforme nell'Unione europea. Alcuni Stati membri sono stati fortemente colpiti e hanno visto la disoccupazione crescere in modo massiccio, mentre altri hanno a malapena subito una recessione. Le differenze del ruolo tradizionale e della forza delle istituzioni preposte al dialogo tra le parti sociali sono state anch'esse cruciali nel determinare la possibilità di raggiungere un compromesso o un accordo tra le parti sociali. Di conseguenza, il grado di consenso o disaccordo è stato molto diverso a seconda dei paesi e dei settori economici e in molti Stati membri sono emersi conflitti. Recentemente i disaccordi si sono concentrati sulla necessità e la portata delle misure di austerità necessarie a ridurre il debito pubblico e proseguire la riforma della previdenza sociale e del sistema pensionistico, nonché la politica sui salari futuri. Sebbene sia emerso un generale consenso sulla necessità di riforme a lungo termine e di risposte lungimiranti alla crisi, il disaccordo su particolari provvedimenti politici potrebbe derivare da una divergenza di opinioni più profonda tra i due fronti contrapposti sulle radici della crisi stessa.

Ciononostante, le parti sociali sono state spesso determinanti nel portare nuove idee all'attenzione dei politici di tutti i livelli, poiché sono gli interlocutori che meglio conoscono il mondo del lavoro. Durante la crisi e nonostante una certa conflittualità, hanno garantito un elevato grado di coordinamento e solidarietà in Europa, resistendo in gran parte alla tentazione di richiedere risposte nazionali protezionistiche. Questo è stato un altro tratto distintivo di questa recessione rispetto ad altri eventi simili del passato. A livello europeo, alcuni accordi sottoscritti dalle parti sociali avranno un forte impatto su tutti i lavoratori dell'Unione europea, poiché affrontano questioni come il congedo parentale, la sanità e la sicurezza sul lavoro o l'inclusività del mercato del lavoro.

Inoltre, le parti sociali sia a livello nazionale che a livello europeo dedicano un'attenzione crescente al passaggio a un'economia a basse emissioni di carbonio e hanno contribuito a elaborare proposte concrete per gli investimenti nelle tecnologie verdi e nello sviluppo di competenze per i piani di recupero di diversi Stati membri. A lungo termine, il dialogo sociale sarà cruciale per un passaggio ben gestito e socialmente equo verso un'economia a basse emissioni di carbonio e migliorerà la consapevolezza della necessità di maggiore ricerca e innovazione per affrontare queste sfide. Oltre a contribuire al processo di elaborazione di politiche relative al cambiamento climatico, le parti sociali stanno

introducendo una dimensione ecologica nel loro dialogo, in particolare a livello societario. Esse possono aiutare a sensibilizzare l'opinione pubblica, attraverso etichette o ricerche, sebbene in gradi differenti in base alla qualità delle relazioni industriali esistenti negli Stati membri.

Come illustra la presente relazione, la recessione ha conseguenze rilevanti sul ruolo delle politiche statali e pubbliche per la società e l'economia. La crisi economica aumenta la spinta a modernizzare i servizi pubblici, una necessità ulteriormente acuita dal bisogno di consolidare le finanze pubbliche e ridurre il debito. Il successo delle politiche nel settore pubblico sarà decisivo per la capacità dell'Europa di uscire in maniera definitiva dalla crisi. I governi e le parti sociali devono prendere decisioni importanti inerenti il processo di modernizzazione e la modifica strutturale dei servizi pubblici. Per questa ragione, la prossima edizione della relazione sulle relazioni industriali in Europa esaminerà in maniera più dettagliata le relazioni industriali del settore pubblico.

Per il prossimo futuro, le parti sociali devono giocare un ruolo fondamentale nell'attuazione della strategia Europa 2020 per una crescita intelligente, sostenibile e inclusiva. Se intende realizzare i propri obiettivi, l'Europa deve avvalersi pienamente del potenziale di risoluzione dei problemi offerto dal dialogo sociale a tutti i livelli. La crisi ha dimostrato che il sistema di relazioni industriali europeo, pur con le sue differenze e a tutti i livelli (societario, settoriale, intersettoriale, nazionale, europeo), è cruciale per il successo e la stabilità del modello sociale europeo e continuerà ad essere tale anche quando l'Unione europea uscirà dalla crisi e conoscerà un nuovo periodo di crescita.

Struttura della relazione

La relazione si compone di sette capitoli. Il capitolo 1 offre una panoramica sulle principali caratteristiche delle istituzioni preposte alle relazioni industriali. Illustra l'organizzazione di lavoratori e datori di lavoro, la contrattazione collettiva, l'azione industriale e il coinvolgimento dello Stato nelle relazioni industriali, analizzando le variazioni e le tendenze dall'inizio del nuovo secolo.

Il secondo e terzo capitolo esaminano gli sviluppi del dialogo sociale durante la crisi economica. Il capitolo 2 descrive i principali parametri economici della recessione e i dibattiti sulle politiche tra le parti sociali negli Stati membri e a livello dell'UE. Prende in esame i punti di vista delle parti sociali sulla crisi e la loro diversa analisi della sua natura e delle strategie di uscita, mettendo in luce i

punti su cui si è trovata una convergenza e quelli su cui ha prevalso il disaccordo. Il capitolo 3 presenta le misure concrete concordate dalle parti sociali per affrontare le sfide individuate nel capitolo precedente, le innovazioni che apportano nella procedura e nel risultato. In alcuni casi, l'ostruzionismo persistente e il conflitto, anziché il consenso, sono stati all'ordine del giorno. L'analisi si concentra sia sulla dimensione intersettoriale, sia sugli sviluppi settoriali e societari.

Il capitolo 4 riguarda la contrattazione salariale e il salario minimo negli Stati membri, con particolare attenzione alla crescente decentralizzazione della contrattazione collettiva e all'aumento dell'uso della flessibilità dei salari sotto forma di sistemi di pagamento variabili. Il capitolo 5 analizza l'effetto che il passaggio a un'economia a basse emissioni di carbonio avrà sui sistemi di relazioni industriali e la misura in cui questo tema è già presente nell'agenda delle parti sociali. Il capitolo illustra, inoltre, come le parti sociali stesse contribuiscano a rendere l'economia più verde e, quindi, a ristrutturarla.

Gli ultimi due capitoli della relazione forniscono una panoramica sugli sviluppi a livello europeo. Il capitolo 6 delinea le attività dei comitati europei di dialogo sociale, molti dei quali sono attivamente coinvolti nell'affrontare le conseguenze della crisi. Descrive i molteplici strumenti usati nel dialogo sociale europeo, dagli accordi vincolanti alle linee guida, che aiutano a migliorare realmente le condizioni di vita quotidiana della vasta maggioranza dei lavoratori e delle società dell'Unione europea. Infine, il capitolo 7 illustra in modo dettagliato gli sviluppi legislativi legati all'occupazione nell'UE, concentrandosi in particolare sulla legge sul lavoro, sulla sanità e sulla legislazione sulla sicurezza, nonché in materia di pari opportunità sul lavoro.

Capitolo 1: Tendenze nelle relazioni industriali europee

Le recenti tendenze verso la riduzione del grado di sindacalizzazione, la decentralizzazione della contrattazione collettiva e una maggiore partecipazione dei dipendenti si sono confermate e il livello societario è ormai prevalente. Si può osservare una certa continuità nei livelli più alti delle organizzazioni di datori di lavoro, nella copertura della contrattazione e nel ruolo lievemente meno pronunciato del governo nelle relazioni industriali.

Il quadro dei sistemi di relazioni industriali nell'UE è caratterizzato dalla diversità. L'organizzazione delle parti

sociali, la contrattazione collettiva relativa ai salari e alle condizioni basilari di lavoro, nonché l'azione industriale rimangono assai diversificate. Solo laddove vi è margine per un intervento dell'UE — come per la rappresentazione dei dipendenti nell'impresa — si intravede una tendenza alla convergenza.

Il potere e la presenza dei sindacati sono determinati da diversi fattori. Il grado di adesione è un fattore determinante per il potere del sindacato, mentre influenza la misura in cui i sindacati possono legittimamente rivendicare la rappresentanza dei lavoratori o anche di coloro che attualmente sono al di fuori del mercato del lavoro. Tra gli altri fattori vi è il sostegno fornito dal contesto giuridico; l'unità e la cooperazione all'interno e all'esterno del movimento sindacale; le relazioni con altri attori; la leadership, l'organizzazione interna e la partecipazione degli iscritti; un sistema di valori coerente; e la presenza dei sindacati e dei loro leader agli occhi dell'opinione pubblica.

I sindacati a livello europeo mostrano un elevato grado di unità. La Confederazione europea dei sindacati (CES) riunisce 64 confederazioni nazionali. La CES è rappresentata in ogni paese dell'UE a 27 e la sua quota di mercato, a livello europeo, è prossima all'88 %.

Nel complesso, l'adesione ai sindacati ha continuato a subire un calo, seppur con profonde differenze tra i diversi paesi. La percentuale di iscritti al sindacato tra tutti i lavoratori nell'attuale UE a 27 è passata dal 27,8 % nel 2000 al 23,4 % nel 2008, con una perdita di quasi 3 milioni di iscritti. Ciò è da ascrivere soprattutto al basso tasso di adesione al sindacato dei giovani e alla difficoltà di reclutamento e mantenimento degli iscritti nel settore dei servizi, nelle piccole aziende e tra coloro che hanno un contratto flessibile o a tempo determinato. Di conseguenza, i sindacati stanno invecchiando e si affidano in maniera crescente al settore pubblico. La perdita annunciata di posti di lavoro nel settore pubblico rappresenta, pertanto, una minaccia per i sindacati, poiché si tratta del settore in cui possiedono il maggior numero di iscritti in quasi tutti i paesi. All'interno di questa macro-tendenza si possono scorgere differenze tra i vari paesi. Nel 2008, il tasso di sindacalizzazione variava dal 68,8 % in Svezia al 7,6 % in Estonia. I sindacati in Lituania, Estonia, Slovacchia, Repubblica ceca e Polonia hanno subito il calo più forte di iscritti in termini percentuali dal 2000, mentre si è assistito a un aumento in Spagna, Cipro, Grecia, Belgio e Italia. Tuttavia, solo nel Belgio non si è registrato un calo nella quota di iscritti ai sindacati tra tutte le categorie di lavoratori.

Per le associazioni di datori di lavoro, i problemi riguardano più la disciplina e la coesione. Le confederazioni nazionali di datori di lavoro nell'UE superano di numero le confederazioni nazionali sindacali. A livello settoriale, tendono a essere più diversificate e numerose dei sindacati e la contrattazione collettiva spesso non è la loro funzione principale. Prevalgono i servizi e le attività di lobby. La centralizzazione delle organizzazioni di datori di lavoro è inferiore a quella dei sindacati in tutti gli Stati membri, a causa della più scarsa autorità e della maggiore frammentazione delle prime.

Sono tre le organizzazioni che rappresentano i datori di lavoro a livello europeo. *BusinessEurope* è l'organizzazione generale che riunisce le imprese in tutti i settori dell'economia privata. L'Unione europea dell'artigianato e delle piccole e medie imprese (*Ueapme*), invece, rappresenta le piccole e medie imprese in Europa. Il Centro europeo delle imprese a partecipazione pubblica e delle imprese di interesse economico generale (*CEEP, Centre européen des entreprises publiques*) rappresenta le imprese e le organizzazioni con una partecipazione pubblica o che svolgono attività di interesse economico generale.

A livello settoriale, esiste una diversità ancora più accentuata tra le organizzazioni di datori di lavoro europee. Tuttavia, solo una minoranza di esse lo sono in senso stretto. Tali organizzazioni sono presenti soprattutto in settori in cui si è sviluppato un dialogo sociale (cfr. capitolo 6).

La capillarità delle organizzazioni di datori di lavoro è più che doppia rispetto a quella dei sindacati, ma sebbene il loro livello nell'UE appaia stabile ed elevato, esse devono affrontare i mutamenti che si stanno verificando nel loro ambiente, come le fusioni nazionali e internazionali di imprese, la maggiore enfasi sulle società in contrapposizione alla contrattazione settoriale e la pressione per una maggiore efficacia della rappresentanza europea e globale.

Il ruolo, la copertura e l'efficacia della contrattazione collettiva variano significativamente tra i vari Stati membri in tutta l'UE. Un'ampia maggioranza dei due terzi dei lavoratori dipendenti europei è coperta da accordi di settore, ma si è assistito a una crescente decentralizzazione dell'attuale determinazione salariale e gli accordi di settore vengono sostituiti sempre più spesso da accordi e contratti a livello societario.

Come illustrato dalla relazione 2008 sulle relazioni industriali in Europa, è la percentuale delle organizzazioni di datori di lavoro, piuttosto che quella dei sindacati, a determinare la copertura della contrattazione collettiva.

Quest'ultima risulta elevata se coinvolge più industrie e richiede l'esistenza di organizzazioni di datori di lavoro con un mandato di negoziazione degli accordi con i rappresentanti dei lavoratori.

La rappresentanza legale dei lavoratori a livello societario è una caratteristica fondamentale dei sistemi di relazioni industriali europee e i fondamenti giuridici sono sanciti dalla direttiva 2002/14/CE che istituisce un quadro generale relativo all'informazione e alla consultazione dei lavoratori. Appare evidente una certa convergenza verso un numero maggiore di diritti, tuttavia esiste il timore che le fusioni transfrontaliere e il maggiore rischio finanziario assunto abbiano ridotto il margine di azione dei comitati aziendali e di altre forme di rappresentanza dei lavoratori rispetto al passato.

Lo Stato è coinvolto nelle relazioni industriali in modi diversi. Può influenzare le decisioni relative a salari, orari e condizioni di lavoro. L'intervento del governo è associato ai salari minimi garantiti, all'estensione dei contratti collettivi e alla negoziazione di patti con le parti sociali. L'intervento diretto del governo tende a sostituire il coordinamento delle parti sociali.

Capitolo 2: La crisi: sfide e prospettive per le parti sociali

La crisi economica ha rappresentato una sfida senza precedenti per il sistema di relazioni industriali in Europa. La crisi economica e finanziaria ha posto sfide di enorme portata ai soggetti e alle istituzioni coinvolte nelle relazioni industriali in tutta l'UE. In Europa centrale e sud-orientale, la peggiore crisi dal passaggio all'economia di mercato di venti anni fa ha rappresentato un banco di prova significativo per le istituzioni responsabili delle relazioni industriali create allora.

Sebbene l'ampiezza e i tempi della recessione siano stati diversi per gli Stati membri, il PIL dell'UE è sceso di oltre il 5 % tra il primo semestre 2008 e il primo semestre del 2009 e si è registrata una ripresa della crescita solamente all'inizio del 2010. La crisi ha colpito gli Stati con diversi gradi di gravità, passando dal calo del 15 % del PIL degli Stati baltici alla crescita modesta della Polonia. Differenze tra i vari Stati si sono registrate anche nel manifestarsi della recessione e della ripresa della crescita.

Nella maggior parte dei paesi, il consumo privato è diminuito in maniera minore rispetto al PIL, pertanto, il potere d'acquisto si è rivelato un fattore determinante

per il sostegno dell'attività economica. La tendenza nei consumi ha rispecchiato gli sviluppi dei salari fino alla fine del 2009, con una crescita reale dei salari dell'1,4 % nell'UE nel 2009. Contrariamente a questa tendenza, i salari sono scesi, talvolta in maniera drastica, negli Stati baltici, Irlanda, Grecia e Ungheria e hanno subito una stagnazione in Germania, Francia, Svezia e Regno Unito.

La crescita dei costi nominali del lavoro nell'UE nel 2009 è stata inferiore al 2008, ma 1,5 volte superiore alla crescita dei salari nominali. La produttività è scesa del 2,5 % nell'UE nel 2009, mentre il costo unitario del lavoro è salito del 3,0 % in termini reali. La crisi ha avuto un effetto drammatico sulle finanze pubbliche degli Stati membri.

Nell'UE il debito pubblico è cresciuto passando dal 2,3 % del PIL nel 2008 al 6,8 % del 2009; in 11 Stati membri è aumentato di più di 5 punti percentuali del PIL.

In linea generale, le conseguenze della crisi nell'UE sull'occupazione non sono state così gravi come si sarebbe potuto prevedere. È calata del 2,5 % in tutta l'UE tra il secondo trimestre del 2008 e il 2010, una diminuzione pari alla metà di quella subita dal PIL. La disoccupazione ha raggiunto la percentuale record del 9,6 % nei primi tre trimestri del 2010. La recessione è stata affrontata in gran parte mediante la flessibilità interna delle società, riducendo le ore di lavoro piuttosto che con licenziamenti; la riduzione degli orari di lavoro e altre modifiche relative all'orario di lavoro concordate collettivamente hanno svolto un ruolo di primo piano (cfr. capitolo 3).

L'ampiezza e i tempi del calo dell'occupazione sono stati diversi tra i paesi, colpendo in maniera più marcata gli Stati baltici, l'Irlanda e la Spagna, e registrando una riduzione che ha rispecchiato o superato quella del PIL. I lavoratori impiegati con contratti a tempo determinato sono stati maggiormente esposti al rischio di perdita di lavoro rispetto a quelli con contratto a tempo indeterminato.

Gli sviluppi economici e dell'occupazione hanno avuto conseguenze diverse e ciò è dovuto a due fattori principali. Le economie sono state sottoposte a tipi differenti di recessione: essa si è originata o nel settore edile e immobiliare, causando perdite immediate di posti di lavoro, oppure da un crollo della fiducia negli ambienti industriali e nel commercio che ha colpito soprattutto la produzione. Le reazioni delle parti sociali e delle autorità pubbliche alla crisi sono state differenti e possono spiegare i risultati (cfr. capitolo 3).

L'impatto della recessione sui settori è stato anch'esso diversificato. Il settore industriale è risultato quello maggiormente colpito, sebbene la riduzione dell'orario di lavoro abbia compensato in parte il calo delle attività, pertanto la diminuzione dell'occupazione nel settore manifatturiero è stata minore del calo della produzione. Durante la peggiore delle crisi, i servizi pubblici hanno contribuito a sostenere l'attività economica, ma le misure di contenimento dei bilanci sono destinate a mettere un freno a questo ruolo del settore del pubblico impiego.

Le parti sociali concordano sulla necessità di elaborare misure che stimolino il settore pubblico, sebbene con sostanziali differenze relativamente all'enfasi posta su di esse. Le organizzazioni di datori di lavoro hanno dato priorità alla garanzia di accesso al credito per le società, alle misure per ridurre il costo del lavoro e alle riduzioni della pressione fiscale. I sindacati hanno auspicato uno stimolo fiscale di più ampia portata e provvedimenti per sostenere il potere d'acquisto e stimolare gli investimenti pubblici.

Il grado di consenso e di conflittualità tra le parti sociali è stato molto diverso negli Stati membri. In 12 paesi ha prevalso il consenso, tra questi vi sono alcuni degli Stati membri dell'UE a 15 dotati di solide istituzioni preposte al dialogo sociale. In altri, il consenso sulle politiche da adottare ha prevalso almeno in parte, sono state usate le strutture tripartite e/o create piattaforme condivise tra le parti sociali. In 11 paesi ha prevalso invece il disaccordo. Né la gravità della crisi, né le differenze tra i sistemi di relazioni industriali possono spiegare la prevalenza del consenso o del conflitto. Queste hanno caratterizzato Stati membri con istituzioni preposte al dialogo piuttosto deboli, ma anche paesi in cui esse sono solide. In termini di effetti istituzionali, le differenze tra i paesi non possono essere semplificate con la demarcazione tra «vecchi» e «nuovi» Stati membri.

Capitolo 3: La contrattazione durante la crisi: le risposte delle parti sociali

Grazie al dialogo sociale, i datori di lavoro e i sindacati hanno giocato un ruolo di primo piano nell'affrontare l'impatto della crisi, pur con sostanziali differenze tra i diversi paesi e settori. Sembra che le differenze nella situazione economica abbiano influenzato il modello di risposta negoziata più a livello settoriale che tra i paesi. L'influenza esercitata dalle istituzioni preposte alle relazioni industriali è stata significativa tanto quanto la politica pubblica e il grado di coinvolgimento delle parti

sociali. Nella maggior parte degli Stati membri, le parti sociali intersettoriali hanno cercato di raggiungere un accordo sui provvedimenti per affrontare la crisi. Tentativi espliciti di negoziare accordi nazionali bilaterali o tripartiti in tal senso sono stati effettuati in 16 Stati membri. Mentre alcuni erano incentrati soprattutto sui problemi legati all'occupazione, come l'orario di lavoro ridotto e la moderazione dei salari, altri hanno coinvolto una gamma più ampia di provvedimenti.

L'ampiezza della crisi negli Stati membri non è stato il fattore che ha determinato il successo o l'insuccesso di tali tentativi, bensì è stata la politica pubblica a giocare un ruolo chiave. I sistemi esistenti di protezione sociale e le politiche di inclusione attiva hanno fornito una base di sostegno durante la crisi sulla quale elaborare soluzioni per le parti sociali. Oltre al ruolo evidente dei governi per la conclusione di accordi tripartiti, essi hanno svolto un ruolo importante anche per il sostegno di quelli bilaterali.

Gli accordi di risposta alla crisi a livello settoriale sono stati influenzati dalle prassi tradizionali e gli accordi a livello societario hanno conosciuto un'ampia diffusione. Le trattative a livello settoriale sono confinate a un gruppo di paesi che prevede meccanismi ben consolidati per gli accordi di contrattazione tra più parti. Si sono, inoltre, rivelate più marcate nei settori manifatturieri e più limitate nel settore dei servizi privati. A livello societario, sono stati sottoscritti accordi per contrastare la crisi in molti paesi.

Sebbene i salari reali siano cresciuti in maniera considerevole nel 2009, gli utili medi hanno registrato una crescita molto più modesta. Nella maggior parte degli Stati membri, la crisi ha comportato una riduzione dei salari medi concordati nel 2009, ma raramente in misura significativa. Il calo dell'inflazione ha comportato aumenti dei salari reali, ma gli effetti si sono ripercossi più marcatamente negli utili che non nel trattamento economico di base pattuito attraverso accordi collettivi; ciò è dovuto alla riduzione dell'orario di lavoro e/o ai tagli nei fattori remunerativi.

Nel settore manifatturiero, sono stati introdotti provvedimenti sia negli accordi settoriali specifici volti a contrastare gli effetti della crisi sull'occupazione, sia come parte di accordi «regolari» relativi a salari e condizioni di lavoro. Il tema principale è stata la riduzione dell'orario di lavoro, ma anche altre soluzioni innovative come il «lavoro in leasing». Molti accordi si sono incentrati esclusivamente o parzialmente sull'orario di lavoro ridotto, altri hanno introdotto la «trattazione con concessioni»,

che prevede compensazioni tra alcune forme di garanzia dell'occupazione e un ritorno in termini di flessibilità, salari e condizioni.

Gli accordi societari nel settore dei servizi si sono concentrati sulle concessioni in termini di salari e condizioni di lavoro, mentre la riduzione dell'orario di lavoro ha svolto un ruolo marginale. I settori dell'aviazione civile e delle poste e telecomunicazioni sono stati quelli più interessati da tali accordi. Più di un terzo di essi ha riguardato programmi societari di riduzione dei costi e ha richiesto una serie di sacrifici da parte dei lavoratori senza alcuna garanzia in cambio. La metà degli accordi rimanenti ha previsto anch'essa tagli dei costi o congelamenti, ma in cambio di garanzie relative all'occupazione.

Le particolari scelte strategiche delle parti sociali spiegano gran parte delle differenze internazionali osservate. Ciò è particolarmente vero nel caso dei nuovi Stati membri in cui non erano stati conclusi accordi in precedenza e in quei paesi dell'UE a 15 dove non erano stati conclusi accordi nonostante esistessero i presupposti istituzionali.

Lo schema degli accordi a livello settoriale e societario suggerisce che le strategie delle parti sociali siano state forgiate dagli accordi istituzionali per le relazioni industriali e dall'intervento delle politiche pubbliche sotto forma di accordi per la riduzione dell'orario di lavoro.

In diversi Stati membri, la crisi ha portato le parti sociali a concludere per la prima volta accordi a livello intersettoriale. Laddove la crisi abbia provocato, portato alla negoziazione o alla concertazione di risposte che i governi o i datori di lavoro avrebbero potuto altrimenti trovare autonomamente, bisogna tenere conto del problema della sostenibilità di tali accordi, in particolare in alcuni paesi dell'Europa centrale e orientale dove erano finora sconosciuti. Attualmente non ci sono segnali del fatto che le parti prevedano altri negoziati o accordi, ma non possono nemmeno ignorare il processo. A livello settoriale, una caratteristica determinante sono le disposizioni che sostengono la competenza per la determinazione del salario a livello societario. Si potrebbe così concludere che la crisi ha accelerato ulteriormente la tendenza a lungo termine verso la decentralizzazione.

Capitolo 4: Flessibilità dei salari e salari minimi

La flessibilità dei salari è stata un elemento centrale di dibattito durante la crisi economica. Il grado di flessibilità dei salari dipende in gran parte da fattori quali il livello e

la copertura della contrattazione collettiva, le relazioni di potere tra i sindacati e i datori di lavoro, l'uso di sistemi di pagamento legati alla produttività e il salario minimo; riguarda la misura in cui i salari rispondono alle forze di mercato. Il dibattito sulla flessibilità dei salari ha assunto una rilevanza maggiore durante la crisi economica.

Il grado di centralizzazione della contrattazione salariale varia enormemente tra gli Stati membri. In molti paesi la recente tendenza verso la decentralizzazione degli accordi di determinazione dei salari e verso la contrattazione a livello di società e di singolo datore di lavoro ha subito un'accelerazione durante la crisi economica. In linea generale, la contrattazione è più centralizzata nel settore pubblico che in quello privato. Una contrattazione più centralizzata equivale a salari e condizioni di lavoro più equi. Inoltre, la percentuale di lavoratori coperti da un contratto negoziato collettivamente è sensibilmente più elevata in paesi con una contrattazione più centralizzata rispetto ai paesi in cui prevale la contrattazione a livello societario.

Per fornire ulteriori elementi di flessibilità del salario si adottano sistemi di pagamento variabili. Più della metà dei lavoratori nell'UE gode di una forma di sistema di pagamento variabile, agevolato dalla decentralizzazione della contrattazione. Mentre i datori di lavoro guardano generalmente in modo benevolo a tali sistemi, l'atteggiamento dei sindacati è diverso. Alcuni di essi lo considerano un modo per legare i lavoratori alla produttività della società, mentre altri temono che possa generare solo una maggiore ineguaglianza nei salari e minare il principio del salario uniforme per lo stesso tipo di lavoro.

I salari bassi sono un problema che riguarda 1 lavoratore su 10 nell'UE e, in generale, è un problema maggiore nei paesi con strutture di contrattazione decentralizzate e una scarsa copertura di contrattazione collettiva.

In molti paesi, il salario minimo garantito ha avuto un impatto limitato sull'incidenza dei salari bassi. Venti Stati membri hanno un salario minimo garantito. Sebbene il livello differisca significativamente tra i paesi, il divario tra gli Stati membri dell'Europa centrale e orientale e dell'UE a 15 si è lievemente colmato negli ultimi anni. Ciononostante, i sette paesi con il più alto tasso di salari bassi hanno tutti il salario minimo garantito. Inoltre, in più della metà dei paesi il salario minimo ha perso valore rispetto al salario medio negli ultimi dieci anni.

In quei paesi che non prevedono il salario minimo garantito, la base salariale è determinata mediante una

contrattazione pubblica. Nella maggior parte di questi paesi, gli stipendi bassi non rappresentano un problema diffuso. L'eccezione principale è rappresentata dalla Germania dove l'incidenza di stipendi bassi è superiore alla media dell'UE, sebbene il governo possa rendere un salario minimo concordato collettivamente vincolante per un intero settore e tale salario minimo garantito ora esista per diversi settori.

Capitolo 5: Relazioni industriali e passaggio a un'economia a basse emissioni di carbonio

Il cambiamento climatico rappresenta una delle maggiori minacce per il pianeta. Il passaggio a un'economia a basse emissioni di carbonio viene riconosciuto sempre di più come una necessità che comporta opportunità e costi, sia sociali che economici.

Il dialogo sociale può aiutare a formare un consenso per il passaggio a un'economia a basse emissioni e contribuire a una transizione ben gestita e socialmente equa. Le parti sociali possono agevolare l'innovazione e negoziare soluzioni per il cambiamento che siano vantaggiose per i lavoratori e le imprese.

L'Unione europea è impegnata a livello locale e globale per controllare il cambiamento climatico. Ogni Stato membro ha, inoltre, messo in atto un suo mix di politiche interne. Questi sforzi hanno subito un'accelerazione con l'adozione del pacchetto europeo per i cambiamenti climatici nel 2008. Europa 2020 conferma questi impegni e suggerisce un insieme integrato di politiche per raggiungere l'obiettivo di una crescita intelligente, sostenibile e inclusiva.

Non solo nuovi posti di lavoro verdi, ma sarà necessario un cambio strutturale per rendere più ecologica l'intera economia. Si prevede che il passaggio a un'economia a basse emissioni di carbonio abbia un impatto ridotto ma positivo sul livello occupazionale generale, sebbene con effetti diversi a seconda dei settori, delle competenze e delle regioni. È pertanto importante anticipare le competenze che saranno necessarie in futuro, migliorare i sistemi di apprendimento permanente e predisporre processi di ristrutturazione ben gestiti.

L'economia a basse emissioni di carbonio è approdata all'ordine del giorno del dialogo sociale, ma rimane un tema marginale. Il coinvolgimento delle parti sociali nell'economia a basse emissioni di carbonio varia di paese

in paese in base all'organizzazione delle relazioni industriali e al numero di anni in cui il cambiamento climatico è stato considerato di interesse per le autorità pubbliche, le parti sociali e l'opinione pubblica.

Le parti sociali agiscono prevalentemente influenzando il processo di elaborazione di politiche e avanzando proposte. Gli enti standard tripartiti preposti al dialogo sociale raramente affrontano il tema dell'economia a basse emissioni di carbonio in maniera sistematica. Tuttavia, in molti Stati membri, le parti sociali sono presenti negli organi consultivi, come i consigli per lo sviluppo sostenibile, insieme ad altri soggetti interessati. Alcuni affrontano direttamente le conseguenze per l'occupazione di un futuro a basse emissioni di carbonio.

La contrattazione collettiva raramente ha come oggetto temi legati all'economia a basse emissioni di carbonio. Tuttavia, il dialogo sociale a livello societario sulle questioni ambientali ed energetiche sembra essere lentamente in via di sviluppo. Alcuni rappresentanti dei lavoratori dispongono di informazioni, consulenze e talvolta diritti di negoziazione in questo senso.

Inoltre, le parti sociali contribuiscono all'attuazione di politiche e pratiche a basse emissioni di carbonio. Nella maggior parte degli Stati membri, tale contributo diretto avviene solo attraverso la formazione e le consulenze, campagne di sensibilizzazione e ricerca e innovazione, spesso in collaborazione con le autorità pubbliche.

Il passaggio a un'economia a basse emissioni di carbonio è in fase di «inserimento» nella sfera di competenze delle parti sociali, soprattutto per ciò che attiene alle politiche di ristrutturazione e sulle competenze. Lo Stato è l'attore principale nel passaggio a un'economia a basse emissioni di carbonio e utilizza in tal senso strumenti normativi, di mercato e finanziari. È nella gestione delle implicazioni in tema di occupazione che le parti sociali hanno una competenza diretta.

A livello dell'UE, le parti sociali sono chiaramente impegnate nel dialogo sulle implicazioni economiche e occupazionali del passaggio a un'economia a basse emissioni di carbonio.

Le parti sociali europee influenzano il processo di elaborazione delle politiche e hanno iniziato ad analizzare le conseguenze sull'occupazione e sulle migliori prassi in questo senso. Le parti sociali europee intersettoriali hanno espresso un chiaro interesse nelle politiche legate al cambiamento climatico e hanno recentemente preso posizione

sulle loro implicazioni occupazionali. La CES chiede un «passaggio equo» basato su un dialogo sociale tripartito, lavori verdi e dignitosi, investimenti, competenze ecologiche, con enfasi sull'anticipazione e la gestione del cambiamento, e diritti allargati relativi alla protezione della salute e dell'ambiente di lavoro. *BusinessEurope* chiede mercati del lavoro più flessibili accompagnati da servizi per il pubblico impiego più efficienti, politiche attive del mercato del lavoro e formazione. È necessario migliorare la capacità di anticipare le competenze future, mentre quelle scientifiche, tecnologiche, ingegneristiche e matematiche devono essere incentivate. Il CEEP e l'UEAPME si concentrano maggiormente sull'energia (efficienza energetica) e i trasporti e hanno anche contribuito al dibattito sull'occupazione e sulle competenze nell'economia a basse emissioni di carbonio. Le parti sociali europee di sei settori — che comprendono gas ed elettricità, legno e industria estrattiva — hanno adottato opinioni congiunte per attirare l'attenzione verso le esigenze specifiche dei propri settori.

Le parti sociali europee hanno anche iniziato a studiare le conseguenze del passaggio a un'economia a basse emissioni di carbonio e le migliori prassi relative nel proprio dialogo autonomo bilaterale. CES, *BusinessEurope*, CEEP e UEAPME hanno lanciato una ricerca congiunta sulla dimensione dell'occupazione delle politiche legate al cambiamento climatico e intendono sviluppare una posizione comune su questo argomento per valutare il ruolo delle parti sociali e trarre delle conclusioni sulle conseguenze per l'occupazione e le competenze. Le parti sociali europee di otto settori (ad esempio, elettricità) hanno avviato iniziative simili.

Alcuni accordi societari transnazionali affrontano il tema della protezione ambientale e del clima, ma ad oggi non vi sono istanze di regolamentazione autonoma bilaterale a livello europeo.

Capitolo 6: Sviluppi del dialogo sociale europeo 2008-2010

La crisi economica è stata il tema dominante nelle discussioni di molti comitati di dialogo sociale europei.

Il dialogo sociale europeo negli ultimi due anni è stato tutt'altro che «consuetudinario». Le discussioni sulla crisi hanno portato a una serie di azioni congiunte, ma anche a profondi disaccordi. Nel marzo 2009, il comitato di dialogo sociale intersettoriale non è riuscito a giungere a una dichiarazione congiunta a causa di profonde divergenze di opinione sulle cause della crisi economica e sulle misure

necessarie per affrontarla. Diversi comitati di dialogo sociale hanno concordato dichiarazioni congiunte, incluse quelle per l'industria chimica, il settore edile, il trasporto stradale, il commercio, gli spettacoli dal vivo, i governi locali e regionali, la lavorazione del legno e l'arredamento.

Molte parti sociali europee e nazionali sia a livello settoriale che intersettoriale hanno contribuito alle consultazioni pubbliche per elaborare la strategia Europa 2020. Nel giugno 2010, il comitato di dialogo sociale intersettoriale ha adottato una posizione comune che esprimeva la convinzione che vi fosse una serie di obiettivi fondamentali da raggiungere perché avvenisse la ripresa economica: riforma del sistema finanziario mondiale, ripristino e miglioramento delle dinamiche di crescita per creare lavori migliori e più numerosi, promozione di competenze e imprenditorialità, rivitalizzazione del mercato unico, sviluppo di una politica industriale integrata dell'UE, sostegno a nuovi mezzi di finanziamento degli investimenti e lotta alla povertà e all'ineguaglianza, per citarne alcuni. Hanno individuato nella coesione sociale il presupposto per un'economia dinamica e sostenibile.

Nel dialogo sociale europeo, la gestione del cambiamento ha assunto un'importanza strategica. Le parti sociali intersettoriali hanno messo a punto un progetto quinquennale che analizza il loro ruolo nella ristrutturazione economica dell'UE. Il comitato di dialogo sociale dell'industria chimica ha studiato la ristrutturazione del settore, mentre il comitato di dialogo sociale dell'elettricità ha pubblicato un vademecum per una ristrutturazione socialmente responsabile.

Le parti sociali europee intersettoriali hanno sottoscritto un accordo autonomo sui mercati del lavoro inclusivi. L'obiettivo dell'accordo, che sarà attuato sotto la responsabilità delle parti sociali nazionali entro tre anni, è sfruttare al meglio il potenziale della forza di lavoro in Europa, migliorare la qualità del lavoro e aumentare i tassi di occupazione a fronte dell'invecchiamento demografico. Riguarda persone che hanno difficoltà nell'accedere al mercato del lavoro, ritornarvi o integrarsi nuovamente e coloro che corrono il rischio di perdere il proprio posto di lavoro.

La formazione e le competenze continuano a essere il nodo centrale del dialogo sociale europeo. I comitati di dialogo sociale europei di 16 settori si sono attivati su questo tema. In particolare, nel 2009 le parti sociali nel settore dei servizi del personale hanno firmato un accordo autonomo che agevola il confronto delle qualifiche e la mobilità transfrontaliera. I comitati di dialogo sociale dell'agricoltura e

del turismo stanno lavorando su iniziative per migliorare la trasparenza e la compatibilità di competenze e qualifiche. Cinque comitati di dialogo sociale settoriali hanno espresso interesse nell'istituzione di consigli di settore a livello europeo per il lavoro e le competenze.

Le parti sociali europee rivestiranno un ruolo chiave nella seconda fase del programma di flessibilità. Esse sono tenute a monitorare congiuntamente l'attuazione dei principi di flessibilità, valutando il ruolo e il coinvolgimento delle parti sociali e traendo conclusioni comuni.

La salute e la sicurezza rimangono un settore di attività importante per molti comitati di dialogo sociale europei. Le parti sociali europee negli ospedali e nel settore sanitario hanno negoziato con successo un accordo relativo alla protezione da lesioni da oggetti taglienti che ha l'obiettivo di salvaguardare i lavoratori da ogni tipo di lesione causata da oggetti di uso medico taglienti (inclusi gli aghi). A questo scopo è stato previsto un approccio integrato di valutazione e prevenzione dei rischi, di formazione e informazione dei lavoratori. Il comitato di dialogo sociale dei servizi del personale ha avviato trattative per un accordo quadro sulla prevenzione dei rischi per la salute nel settore dei parrucchieri.

La mobilità rimane un tema chiave per il comitato di dialogo sociale intersettoriale e per settori con una forza lavoro molto mobile. Il comitato di dialogo sociale intersettoriale ha svolto un lavoro congiunto sulle conseguenze delle sentenze della Corte di giustizia dell'Unione europea relative ai casi Viking, Laval, Rüffert e Luxembourg inerenti alla libertà economica e ai diritti sociali dei lavoratori. È stato trovato un accordo sull'individuazione di temi prioritari, e si sono riscontrate chiare differenze di opinione sulle conseguenze delle sentenze o le azioni future. Le discussioni sulla mobilità si sono svolte all'interno dei comitati settoriali delle vie navigabili interne, del settore edile, del settore ospedaliero, del settore agricolo, della sicurezza privata e delle agenzie di lavoro temporaneo.

Nel campo delle pari opportunità, le parti sociali europee intersettoriali hanno negoziato con successo un accordo quadro rivisto a livello dell'UE in materia di congedo parentale. Quest'ultimo è stato attuato con la direttiva 2010/18/UE, che prevede che ogni genitore abbia diritto a usufruire di quattro mesi di congedo dal lavoro per ogni figlio, con un mese non trasferibile tra i genitori. I diritti si applicano a tutti i lavoratori indipendentemente dal tipo di contratto e, al ritorno dal congedo, essi avranno diritto a richiedere modifiche all'orario di lavoro per un periodo di tempo prestabilito.

Cinque settori hanno sottoscritto linee guida sulla violenza da terzi. A seguito della firma dell'accordo quadro delle parti sociali europee intersettoriali sulle molestie e la violenza sul lavoro nel 2007, le parti sociali europee attive negli ospedali, nei governi regionali e locali, nel commercio, nella sicurezza privata e nell'istruzione hanno adottato linee guida multi-settoriali per affrontare il problema della violenza e delle molestie di terzi sul lavoro.

La Commissione ha potuto avvalersi dei frutti di più di 10 anni di lavoro di dialogo sociale settoriale europeo. Dopo più di dieci anni di esperienza maturata nel dialogo sociale settoriale europeo, la Commissione ha pubblicato un documento di lavoro per il personale che esamina il funzionamento dei comitati di dialogo sociale settoriali e propone possibili miglioramenti. La Commissione intende incoraggiare le parti sociali europee e nazionali a sfruttare pienamente il proprio margine di negoziazione, rafforzare la propria capacità amministrativa e creare sinergie tra i settori. All'interno di questo quadro, la Commissione incoraggia anche l'integrazione di nuovi attori e una migliore partecipazione di rappresentanti dai nuovi Stati membri.

Nel 2010 sono stati istituiti tre nuovi comitati di dialogo sociale europeo su richiesta congiunta delle rispettive parti sociali europee. Si sono già svolti i primi incontri dei comitati del settore della metallurgia, del settore della carta e dell'istruzione, mentre il dialogo sociale europeo per le amministrazioni (dei governi) centrali potrebbe essere formalizzato a breve, dopo una fase sperimentale di due anni. Le parti sociali del settore agro-alimentare e dello sport stanno attualmente vagliando la possibilità di istituire dei comitati di dialogo sociale settoriale.

Capitolo 7: Revisione della legislazione europea nel biennio 2008-2010

L'adozione di una direttiva sulle agenzie di lavoro interinale e la rifusione della direttiva sui comitati aziendali europei sono stati i due principali successi conseguiti.

Nel settore del diritto del lavoro, sono state adottate diverse direttive significative negli ultimi due anni. L'adozione della nuova direttiva sulle agenzie di lavoro interinale ha rappresentato una vera svolta; essa prevede un sensibile aumento del grado di protezione legale per i lavoratori interinali, riconoscendo al tempo stesso alle agenzie un ruolo importante nella promozione della flessibilità nel mercato del lavoro e nella creazione di opportunità di lavoro.

Un altro successo è rappresentato dall'adozione della rifusione della direttiva sui comitati aziendali europei. Il parere congiunto delle parti sociali dell'UE espresso durante il processo di codecisione ha agevolato un accordo rapido sul testo finale. La nuova direttiva chiarisce e rafforza la precedente legislazione del 1994 sotto diversi punti di vista, in particolare per quanto riguarda i diritti di informazione e consultazione dei lavoratori su questioni transnazionali. Nel contesto della crisi economica, la legislazione ha assunto una rilevanza particolare.

Inoltre, la Commissione si sta occupando di valutare gli effetti di alcune direttive esistenti, in particolare la direttiva 98/59/CE in materia di licenziamenti collettivi, la direttiva 2001/23/CE concernente i trasferimenti di imprese e la direttiva 2002/14/CE che istituisce un quadro generale relativo all'informazione e alla consultazione dei lavoratori nell'Unione europea.

Sono tre gli accordi tra le parti sociali europee ad essere stati attuati attraverso direttive del Consiglio. L'adozione della direttiva 2010/18/UE del Consiglio che attua l'accordo quadro riveduto del 2009 in materia di congedo parentale sottoscritto dalle parti sociali europee ha dimostrato la capacità di queste ultime — e delle istituzioni dell'UE — di ampliare il precedente accordo del 1995, anch'esso recepito con una direttiva. La nuova legislazione rafforza e chiarisce ulteriormente i diritti di congedo dei genitori che lavorano.

La direttiva 2010/32/UE del Consiglio ha recepito l'accordo quadro sulla prevenzione delle lesioni causate da strumenti taglienti nel settore ospedaliero e sanitario sottoscritto dalle parti sociali europee del settore. L'inclusione di questo accordo nella legislazione dell'UE è un contributo significativo per la creazione di un ambiente di lavoro il più sicuro possibile nei settori interessati.

Dopo una consultazione delle parti sociali europee nel trasporto marittimo da parte della Commissione, esse hanno negoziato e quindi approvato l'inclusione nella legislazione dell'UE di un numero consistente di disposizioni contenute nella convenzione sul lavoro marittimo dell'OIL del 2006. L'accordo è stato recepito dalla direttiva 2009/13/CE che completa o modifica le disposizioni esistenti dell'UE che si applicano alle condizioni di lavoro dei marittimi, incluso l'orario di lavoro.

In linea con la migliore agenda di regolamentazione della Commissione, sono proseguiti i lavori per l'attuazione della strategia UE per la salute e la sicurezza

sul lavoro 2007-2012. In questo settore si è perseguito l'obiettivo di garantire un quadro normativo in grado di adattarsi continuamente al cambiamento, rispettando al contempo il principio che la legge deve essere coerente, semplice ed efficace, e di ridurre gli oneri amministrativi a carico delle società. Un esempio concreto è rappresentato dall'adozione di un terzo elenco di valori limite indicativi degli agenti chimici (direttiva 2009/161/UE), che conferma la determinazione della Commissione a mantenere l'acquis dell'UE relativo a salute e sicurezza sul lavoro in linea con i più recenti dati scientifici disponibili. Due direttive di «codifica», la direttiva 2009/104/CE sulle attrezzature di lavoro e la direttiva 2009/148/CE sull'asbesto, sono frutto dell'agenda di regolamentazione. Sono state elaborate guide di buone prassi con lo scopo di agevolare e migliorare l'applicazione pratica di alcune direttive sulla salute e la sicurezza, come quelle inerenti al rumore, alle costruzioni e alle radiazioni ottiche artificiali.

La parità di diritti nell'occupazione viene tenuta sotto controllo e rafforzata. La Commissione continua a porre grande enfasi sul monitoraggio della corretta trasposizione e applicazione delle direttive nel campo della parità. Tra queste le direttive 2000/43/CE e 2000/78/CE del Consiglio che vietano la discriminazione basata sulla razza e l'etnia, religione o credo, età e orientamento sessuale nell'occupazione in tutta l'UE. Nell'ottobre 2008, la Commissione ha presentato una proposta per modificare le attuali disposizioni della direttiva 92/85/CEE sulla protezione della maternità. Lo scopo della proposta è quello di fornire una migliore conciliazione della vita privata, professionale e familiare e permettere a un numero maggiore di donne di accedere o rimanere sul mercato del lavoro se hanno figli. Un altro importante sviluppo è rappresentato dal rafforzamento dell'applicazione del principio del diritto a un pari trattamento per uomini e donne per coloro che lavorano in modo autonomo, grazie alla direttiva 2010/41/UE del Consiglio.

Sono due i campi in cui si sono riscontrate le maggiori difficoltà: il fallimento della direttiva modificata sull'orario di lavoro e l'interpretazione e l'applicazione della direttiva sul distacco dei lavoratori.

Una battuta d'arresto si è verificata quando la proposta della Commissione di modificare la direttiva sull'orario di lavoro (2003/88/CE) è stata ritirata, dopo il mancato raggiungimento di un compromesso tra il Consiglio e il Parlamento. La proposta mirava a individuare una soluzione alle difficoltà di applicazione delle sentenze della Corte di giustizia dell'Unione europea (CGUE) relative ai casi

SIMAP e Jaeger e ad affrontare i ricorsi degli interessati in merito all'estensione del periodo di riferimento dell'orario di lavoro medio settimanale e all'opzione di opt-out individuale. La Commissione ha risposto al fallimento avviando una revisione della direttiva che include un esercizio estensivo di valutazione e una prima consultazione delle parti sociali europee.

Un'altra fonte di difficoltà è stata l'interpretazione e l'applicazione della direttiva sul distacco dei lavoratori

(96/71/CE), incluso il rispetto per i diritti sociali collettivi. Sulla scia delle sentenze della CGUE su Laval, Rüffert e Commission contro Luxembourg, la Commissione ha deciso di migliorare i propri sforzi per agevolare la cooperazione amministrativa tra gli Stati membri e promuovere il dibattito con le parti in causa. Considerando tali difficoltà, la Commissione esaminerà il quadro legale sul distacco dei lavoratori e ha già avviato (o commissionato) diversi studi esterni sugli aspetti legali e gli effetti economici della direttiva. Tali studi sono ancora in corso.

Commissione europea

Relazioni industriali in Europa 2010 - Sintesi

Lussemburgo: Ufficio delle pubblicazioni dell'Unione europea

2011 – 13 pagg – 21 x 29,7 cm

ISBN 978-92-79-17894-8

doi:10.2767/15411