

LAVORO PRECARIO IN EUROPA: L'ANALISI DELLA CES

INTRODUZIONE

All'inizio del 2006, la CES ha rivolto un questionario ai membri del suo comitato sulla contrattazione collettiva, richiedendo informazioni sulla situazione del lavoro precario nei diversi paesi. L'analisi del paese in questo rapporto è basata sulle risposte al questionario. Inoltre, l'informazione da uno studio condotto da IRES-France è stata utilizzata per completare il quadro dove necessario.

CAPITOLO I. LAVORO PRECARIO. FATTI, CONSEGUENZE, CAUSE E STRATEGIE

Eccessiva flessibilità: diffusa in tutta l'Europa

Sei milioni di lavoratori temporanei in Spagna, 5 milioni di lavoratori vulnerabili nel Regno Unito a rischio essendo negati i loro diritti d'occupazione, quasi 3 milioni di "falsi" lavoratori autonomi in Italia che lavorano per un singolo imprenditore, 6 milioni di lavoratori in Germania in "mini-lavori" che permettono di guadagnare al massimo 400 euro al mese, l'80% delle nuove assunzioni in Francia con contratti a tempo determinato.

Nell'UE a 25 nel suo insieme, circa 30 milioni di lavoratori (14%) hanno contratti a tempo determinato nel 2005, in crescita dal 2000 quando il numero dei lavoratori con contratto a tempo determinato era di 25 milioni (12%), 37 milioni di lavoratori lavorano part-time (da 32 milioni che erano nel 2005), con un quinto di loro che dichiara essere lavoratori part-time involontari, una quota che sta crescendo rapidamente (dal 15% nel 2002 al 20% nel 2005). Inoltre, queste cifre sono medie, che nascondono il fatto che i gruppi deboli (donne, giovani lavoratori, lavoratori anziani, migranti) pagano lo scotto dei contratti atipici e delle pratiche di lavoro.

Queste cifre sono allarmanti. Riportano l'attenzione sull'affermazione spesso sentita che l'Europa Sociale sta facendo bene, insinuando però che la politica sociale e i diritti dei lavoratori possono essere messi in un "congelatore". Rifiutano anche l'argomentazione che i mercati del lavoro europei sono rigidi e inflessibili. Se riescono a dimostrare qualcosa si tratta del fatto che ci sono situazioni di "eccessiva flessibilità" nei mercati del lavoro Europei che hanno bisogno di essere affrontate urgentemente se l'Europa vuole migliorare i suoi risultati sociali ed economici.

La pratica del lavoro precario arriva a caro prezzo

Il lavoro precario ha serie conseguenze per i lavoratori coinvolti come per l'economia nel suo insieme. L'eccessiva flessibilità dei lavoratori:

Fa pensare agli imprenditori che i dipendenti siano una specie di merce che può essere facilmente messa da parte in caso di problemi economici. Come conseguenza, gli imprenditori non sono inclini a investire in formazione per la loro mano d'opera. Ci sono invece forti indicazioni empiriche che sottolineano ciò: dal 2000 e insieme con la crescente precarietà nei mercati del lavoro europei, c'è stato un crollo significativo nella quota di lavoratori che hanno ricevuto formazione da parte dei loro datori di lavoro, una cifra che va dal 30.6% nel 2000 al 27.3% nel 2005, con un numero medio dei giorni di formazione che diminuisce dal 14.3 nel 2000 e dall'11.4 nel 2005. In particolare, la posizione dei lavoratori interinali è abbastanza drammatica: soltanto il 18% di questi lavoratori ricevono la formazione supportata dagli imprenditori (fonte: Quarta Indagine delle Condizioni di Lavoro).

(1) IRES Le occupazioni precarie. Cronaca sindacale dell'IRES Novembre 2005

Agisce come una trappola di "lavoro cattivo". La mobilità verso l'alto dai lavori precari è bassa, ciò riflette il limitato accesso di formazione sostenuto dagli imprenditori, così come le difficoltà per i lavoratori flessibili ad impegnarsi nella formazione permanente a causa dei bassi salari, del lungo orario di lavoro e dei rapporti gerarchici di lavoro che demotivano i lavoratori piuttosto che accrescere le loro competenze. Numerosi studi invece confermano questa bassa mobilità fuori dai lavori atipici.

Per non parlare dell'innovazione sul posto di lavoro: i lavoratori flessibili non dimostrano troppo attaccamento all'azienda e sono inoltre demotivati a collaborare all'introduzione dell'innovazione sul posto di lavoro poiché l'accresciuta produttività potrebbe direttamente costargli il lavoro.

Da alle imprese incentivi sbagliati per affrontare sfide competitive. Se alle imprese viene offerta una "facile via d'uscita" (licenziare i lavoratori, tagliare i salari, lavorare con un orario più lungo non retribuito), tenderanno a fare in questo modo, e ciò avverrà a discapito di quella che è la soluzione realmente sostenibile alla concorrenza (innovazione del posto di lavoro e del prodotto e produttività).

La perversione (economica) del lavoro precario non è probabilmente meglio illustrata in nessuna altra parte che in Italia, dove il precedente governo Berlusconi ha introdotto un'ampia varietà di contratti di lavoro che permettevano agli imprenditori di destabilizzare i diritti fondamentali dei lavoratori (La Riforma Biagi del Lavoro). Allo stesso tempo, la crescita della produttività oraria del lavoro è sostanzialmente diminuita. La produttività ha realmente iniziato a diminuire in termini assoluti nel corso degli ultimi due anni, danneggiando così seriamente la competitività italiana dei costi e questo nonostante i moderati aumenti dei salari nominali.

Le cause reali della precarietà

Una spiegazione peculiare delle cause del lavoro precario è avanzata dalle imprese in particolare e sostiene che i lavoratori regolari sono una cerchia troppo garantita così gli imprenditori non hanno altra scelta che far ricadere il pesante fardello della concorrenza mondiale e della flessibilità sulle categorie di lavoratori più deboli più nuove o esterne.

Tuttavia, i casi dei paesi riportati nel II capitolo mostrano che una tale visione sta capovolgendo il dibattito. Ciò che sta realmente facendo l'impresa è di utilizzare e sfruttare le scappatoie che esistono nella legislazione Europea, nelle leggi del lavoro nazionali, nei sistemi erariali e nella pratica delle contrattazioni collettive:

- Se non vengono posti dei limiti al lavoro a tempo determinato, gli imprenditori esagereranno con l'uso di questi contratti, in tal modo si eviterà che i lavoratori entrino nei contratti aperti. In alcuni paesi, a causa della mancanza di una normativa adeguata, i lavoratori sono tenuti per anni e anni con contratti temporanei dallo stesso imprenditore per lo stesso lavoro. Oppure allo stesso lavoratore viene offerto lo stesso lavoro per 10 o 15 contratti a termine per un periodo di un anno!
- In molti casi le imposte e i sistemi di contribuzione di tutela sociale stimolano e promuovono un comportamento "cattivo" dell'imprenditore. Gli imprenditori che offrono lavori a termine, contratti autonomi falsi, o lavori con salari minimi o salari poveri vengono ben ricompensati nel pagare imposte minori, contributi più bassi o nel ricevere perfino sussidi per l'occupazione nel contesto delle "politiche attive del mercato del lavoro".

I governi e le imprese motivano tali schemi sostenendo che queste "eccezioni" sono necessarie per aggiustare una minore produttività e dei livelli di qualifica di alcuni gruppi di lavoratori. Tuttavia, in pratica, l'uso di tali schemi è divenuto così diffuso che "l'eccezione è diventata la regola": i lavoratori che sono sufficientemente produttivi e sufficientemente specializzati vengono assunti

attraverso statuti del lavoro precario (sovvenzionati) che vengono poi utilizzati per distruggere i lavori regolari:

- Uno su tre (33!) dei lavoratori dell'UE a 25 sostiene che i loro compiti sono assegnati al di sotto delle proprie competenze e che potrebbero svolgere ulteriori compiti richiesti. (Fonte: Fourth European Working Conditions Survey). I lavoratori assunti con lavori a salario basso sono spesso lavoratori formati. In Germania, per esempio, due terzi di lavoratori con lavoro a bassa retribuzione hanno terminato una formazione professionale.

- L'esperienza in Germania di un lavoro da 1 euro l'ora (1-euro job), della Francia con il contratto CNE (Contract Nouvelle embauche/Contratto di nuova assunzione) e dell'Italia con i parasubordinati dovrebbe far capire che questi schemi eccezionali non aprono la strada ad altri lavori. Quello che accade, invece, è che i lavori regolari vengono sostituiti da questi schemi nuovi ma insicuri.

Alcuni principi per una possibile strategia per i sindacati in Europa

Una strategia dei sindacati Europei dovrebbe partire dal principio che un moderno mercato del lavoro non ha più spazio per il lavoro precario. Prendendo ispirazione dal paese preso in esame (capitolo II), si possono rilevare numerosi approcci interessanti e di "buona pratica". Questi si basano sui seguenti principi:

Farla finita con il ricompensare le pratiche di "cattiva" occupazione. Gli schemi di "piccoli lavori" dovrebbero attentamente essere disegnati, bene indirizzati e i contratti a tempo determinato dovrebbero essere rivolti ai lavoratori transitori.

Promuovere comportamenti di "buona" imprenditoria offrendo incentivi fiscali/parafiscali a quegli imprenditori che non ricorrono a pratiche di lavoro precario.

Dare la priorità al non-rispetto o alla trasformazione povera delle acquisizioni dell'Europa sociale (per esempio la direttiva sul lavoro a tempo determinato)

Affrontare il problema dei divari nella legislazione del lavoro/nella pratica della contrattazione collettiva, sia a livello Europeo che a livello nazionale.

Costruire sistemi di trattative coordinate che "interiorizzino" la necessità di gruppi integrati di lavoratori vulnerabili, in particolare attraverso accordi di contrattazioni collettive che diano sicurezza a tutti i gruppi di lavoratori (ivi compresi disoccupati a rischio) per poter accedere alla formazione e a quella permanente.

Attuare una strategia macro-economica che unisca politiche monetarie e fiscali che sostengano la stabilità e la crescita al fine di creare maggiore occupazione in modo tale che la mano d'opera qualificata possa essere impiegata in lavori produttivi lasciando pertanto lavori dignitosi disponibili ai lavoratori relativamente svantaggiati. (effetto scala inverso).

CAPITOLO II: PAESI IN ESAME

AUSTRIA¹

Molti contratti di lavoro, in gran parte per lavoratori sotto i 30 anni di età, contengono clausole di “flessibilità”. Queste clausole trasformano i salari in salari “omnicomprensivi” senza straordinari, danno all’imprenditore il potere di decidere unilateralmente su schemi orari flessibili così come quello di ottenere il rimborso dei costi di formazione quando il lavoratore lascia il lavoro. Una media del 18% dell’orario straordinario non viene retribuito. Un quarto di milione di lavoratori hanno contratti atipici, e tre quarti di loro sono donne. Molti di questi lavoratori sono di fronte ad un alto rischio di povertà.

BELGIO

I problemi principali con il lavoro precario

I falsi lavoratori autonomi vengono identificati come uno dei problemi principali. Sebbene la legislazione belga o/e la pratica di contrattazioni collettive fornisca un quadro per controllare gli eccessi della flessibilità, non c’è soluzione al problema dei così detti “lavoratori autonomi” in Belgio. Questo è un problema in particolare quando gli imprenditori utilizzano lavoratori provenienti dall’Europa Centrale e da quella dell’Est come i così detti lavoratori autonomi, evitando in questo modo di pagare salari accordati collettivamente o addirittura il salario minimo statutario come stipulato nella direttiva dei lavoratori distaccati.

Qui esiste un quadro ben definito per il lavoro a tempo determinato che obbliga ad un’uguale retribuzione e che limita l’utilizzazione di lavoratori a contratti a tempo determinato a situazioni particolari ed eccezionali. Tuttavia, c’è pressione da parte delle imprese a estendere l’uso del lavoro a termine e ad utilizzarlo in generale come un modo per entrare nel mercato del lavoro.

Pratica interessante per il controllo di eccessiva flessibilità

L’abuso dell’imprenditore nell’utilizzare sfilze di contratti a tempo determinato è controllato dalla legge del lavoro: si possono sottoscrivere un massimo di 4 contratti in successione a tempo determinato per 2 anni con lo stesso imprenditore. Dopo ciò, i contratti a tempo determinato vengono considerati contratti aperti.

La legislazione del lavoro in Belgio ostacola molto poco il part-time. Un contratto di lavoro ha bisogno di fornire almeno 1/3 delle ore settimanali effettuate da un lavoratore a tempo pieno. In pratica ciò significa contratti di lavoro a non meno di 13 ore a settimana. Ciò evita l’abuso degli imprenditori che sottoscrivono contratti da zero ore a due ore mantenendo in questo modo i lavoratori in una posizione molto debole e di dipendenza. D’altra parte non impedisce agli imprenditori di spostare il peso delle fluttuazioni sull’impresa o sui lavoratori dal momento che il dipendente ha raggiunto le sue 13 ore minime a settimana. Una pratica troppo standardizzata è anche quella di retribuire tutte le ore lavorative oltre le 13 minime in modo non ufficiale (in nero) minando in questo modo le entrate del governo e negando ai lavoratori la piena accessibilità ai benefici contributivi.

¹ e successive: informazioni basate su studio IRES

PAESI BASSI²

Nei Paesi Bassi la quota di lavoratori flessibili (definiti da contratti a termine al di sotto di un anno e da contratti a chiamata) è scesa dal 10.3% nel 1998 al 6.6% (460.000 lavoratori) nel 2003. I lavoratori a chiamata sono circa il 22% di questa cifra, rappresentando così circa l'1.3% di tutti i lavoratori. Parecchi di loro hanno tra i 15 e i 24 anni e combinano il lavoro con gli studi.

La liberalizzazione del settore del lavoro interinale ha portato alcuni abusi. Uno su quattro lavora senza che gli siano versati i contributi o senza che gli vengano pagati salari di accordi collettivi.

La legislazione del lavoro limita i contratti a tempo determinato a un massimo di tre contratti per un massimo di 36 mesi, dopo i quali i contratti diventano aperti. Tuttavia accordi collettivi possono e stanno deviando da questo specificando più rinnovi di contratti e/o per un periodo superiore ai 36 mesi.

Pratiche interessanti

Una sostanziale riduzione di lavoratori a chiamata è stata raggiunta installando sessioni minime di lavoro di 3 ore (fino a 15 ore a settimana), aumentando le ore lavorative contrattuali a un numero medio di ore lavorate nel corso degli ultimi tre mesi. Molti di questi lavoratori a chiamata hanno invece ricevuto un contratto di lavoro part-time.

Un'altra misura fronteggia la questione dei falsi lavoratori autonomi trasformando ogni rapporto di lavoro regolare di 20 ore a settimana negli ultimi tre mesi in un contratto di lavoro regolare.

Accordi di contrattazioni collettive, seguite da "flex-wet" (N.d.T. Legge olandese del 1999 che regola i contratti flessibili) hanno stabilito un diritto per i lavoratori a richiedere una riduzione dell'orario di lavoro così come un diritto a riversare la loro scelta precedente.

Come il Regno Unito, i Paesi Bassi hanno un alto tasso di lavoratori part-time. Tuttavia, a differenza del Regno Unito e grazie a un approccio di "diritti equivalenti", il lavoro part-time non è sinonimo di precarietà.

Alcuni sindacati (media, edilizia, servizi) hanno organizzato i lavoratori autonomi e stanno cercando di includere tassi minimi fissi di compensazione per i lavoratori autonomi in accordi di contrattazione collettiva.

GERMANIA

Problemi principali con il lavoro precario

L'occupazione con contratti part-time sta crescendo rapidamente, dal 19,4% di tutti i lavoratori al 14,2%. Dietro a tutto questo c'è l'aumento dei così detti mini lavori (il cui reddito mensile è limitato a 400 euro, l'orario di lavoro non è comunque limitato). Circa 6 milioni di persone sono coinvolte con questi mini lavori (per 1,4 milioni di lavoratori questo è il secondo lavoro) Metà di loro guadagna meno di 8 euro l'ora.

² IDEM

Il lavoro interinale è utilizzato dagli imprenditori per minare la posizione di trattativa dei sindacati. Le richieste di salario considerate troppo alte (o le concessioni di salario che gli imprenditori considerano troppo basse) sono sanzionate ricorrendo a lavoratori temporanei. I lavoratori temporanei percepiscono salari molto bassi, talvolta meno di 5 euro l'ora. In teoria, la legge sul lavoro tedesca impone il principio di uguale retribuzione per uguale lavoro. In pratica, comunque, la concorrenza tra i sindacati ha portato ad accordi di contrattazione collettiva utilizzando la possibilità di deviare dal principio di pari retribuzione.

La Germania ha un settore di salario largamente basso. 2,5 milioni di lavoratori (a tempo pieno) hanno stipendi sulla soglia della povertà (al disotto del 50% del salario medio), con il 64% di questi lavoratori che hanno un diploma o una formazione professionale. Il settore di bassi salari costituisce anche una trappola: perfino dopo 5 anni, solo un terzo di lavoratori è in grado di lasciare un lavoro a basso salario per cercarne uno meglio retribuito. Questa è la più bassa mobilità verso l'alto in Europa.

Esiste una generazione di “apprendisti non retribuiti”: il 40% di loro non riceve nessun compenso.

La politica del mercato del lavoro è molto dietro a questa tendenza di lavoro più precario in Germania. Tagli sui sistemi di tutela della disoccupazione, insieme a politiche di mercato del lavoro attive forzano i lavoratori ad accettare lavori che sono pagati il 30% in meno di quello che gli accordi delle contrattazioni collettive hanno stabilito, così come i mini lavori o i lavori retribuiti 1 euro l'ora relegano i lavoratori nel settore dei lavori precari e a bassa retribuzione.

FRANCIA

Problemi principali con il lavoro precario

La maggioranza delle nuove assunzioni (80%!) avviene attraverso contratti a termine, e sono soprattutto i giovani ad essere colpiti da questa formula. Questa iperdipendenza dai contratti a termine crea problemi con i diritti sociali come le ferie retribuite, la malattia, la maternità.

Pratica interessante per controllare l'eccessiva flessibilità

I lavoratori interinali sono noti per avere molto meno accesso alla formazione. In Francia, un'imposta speciale è a carico delle agenzie per il lavoro interinale e queste ritenute sono poi utilizzate per fornire formazione ai lavoratori interinali.

ITALIA³

Uno degli elementi principali della riforma del mercato del lavoro che introduce il lavoro precario è stato il quadro politico economico europeo: con la politica fiscale costretta dal regime di Maastricht e con una svalutazione della moneta nazionale che non poteva più stare al passo con l'Unione Monetaria, il “lavoro” è visto dai politici come il solo fattore di adattamento.

³ IDEM

Di conseguenza, e specialmente con il governo Berlusconi (vedi la legge Biagi) l'Italia ha invece introdotto una ampia varietà di contratti di lavoro, permettendo alle imprese di mettere i lavoratori in condizioni di lavoro insicuro:

- I contratti a “collaborazione” hanno formalizzato i così detti “parasubordinati” una categoria tra lo statuto di lavoratori regolari e autonomi. In molti casi, questi lavoratori fanno lo stesso lavoro come lavoratori regolari ma senza (il pieno) accesso ai diritti di sicurezza sociale. Nel 1995, questi “contratti di collaborazione” sono stati resi ufficiali cambiando i contributi sociali che sono comunque sostanzialmente più bassi rispetto a quelli versati per i lavoratori regolari. L'effetto è che il numero di “parasubordinati” è triplicato da 1 milione di lavoratori nel 1996 a tre milioni nel 2004. Un quarto di questi lavoratori sono occupati nel settore pubblico. Il novanta (!) per cento di loro lavora per un singolo imprenditore.

I lavoratori autonomi sono circa il 27% dell'occupazione totale in Italia, una cifra che è sostanzialmente più alta che nel resto dell'Europa.

L'incidenza dei lavoratori a tempo determinato, raggiunge il 12,3% dell'occupazione totale, è simile alla media europea. Tuttavia, metà dei nuovi assunti vengono fatti per mezzo di contratti a termine e la quota dei lavoratori a termine nell'occupazione totale sta crescendo rapidamente da 7,4% nel 1995 al 10% nel 2000.

I “contratti di inserimento” permettono ai lavoratori tra i 18 e i 29 anni (!), i disoccupati a lungo termine tra i 29 e i 32 anni, gli anziani disoccupati di 50 anni e le donne lavoratrici (!) in quasi tutte le regioni per essere assunti ad un livello salariale che è due categorie più basso del livello che corrisponde alle qualifiche necessarie per il lavoro. La controparte degli imprenditori che fornisce formazione a questi lavoratori è praticamente assente.

I contratti “a chiamata” permettono all'imprenditore di chiamare il lavoratore in funzione alla attività dell'impresa. Se i lavoratori devono essere permanentemente disponibili viene pagato un compenso speciale. Tuttavia, nessun contributo sociale viene versato in questa indennità di disponibilità.

Il contratto di solidarietà: un contratto attraverso il quale due dipendenti condividono il lavoro. Licenziando un lavoratore automaticamente viene licenziato anche l'altro, una modalità che è altamente problematica quando i due lavoratori in questione sono una coppia.

Il lavoro part-time sta crescendo rapidamente dall'8,4% nel 2000 al 12,8% nel 2005. Le riduzioni dei versamenti dei contributi sono stati specificatamente realizzate per incentivare gli imprenditori che assumono lavoratori a contratti part-time, in particolare giovani, donne e lavoratori anziani. La legge Biagi del 2003 ha anche indebolito il ruolo e le possibilità dei sindacati di limitare e di negoziare l'introduzione del lavoro part-time nelle imprese.

Pratica interessante

I sindacati italiani provano a negoziare accordi collettivi con imprenditori che “stabilizzano” e regolano di nuovo l'uso di queste forme di lavoro. Per esempio nel 2003, è stato firmato un accordo per il settore dei call centres che stabiliva che la quota dei lavoratori parasubordinati doveva essere ridotta gradualmente dall'80%(!) al 40%.

Il nuovo governo Prodi sta mettendo fine all'abuso degli imprenditori in questo caos di contratti di lavoro. Una prima offensiva contro la liberalizzazione del mercato italiano del lavoro è la bozza

del bilancio del 2007 che include una riduzione di tasse sul lavoro. Le modalità del taglio di questa tassa sono come quelle dei contratti aperti e hanno più vantaggi rispetto ad altre forme di contratto. Allo stesso tempo, il vantaggio della contribuzione sociale di cui lo statuto del parasubordinato gode si sta riducendo, il che a sua volta fornisce margine di manovra finanziaria per tagliare il cuneo fiscale sul lavoro. In questo modo, il governo italiano ricompensa il comportamento del “buon” imprenditore e fa pagare ai “cattivi” imprenditori il costo della flessibilità che ricavano dai lavoratori. Una seconda iniziativa inizierà il prossimo anno, con l’apertura della negoziazione tripartita che mira ad indirizzare il sistema dei “parasubordinati” e a combattere il lavoro informale.

SPAGNA

(analisi basata sulle informazioni ricevute dall’UGT-E)

I problemi principali con il lavoro precario

La Spagna è il campione “sfortunato” dei contratti a termine. Circa un terzo di tutti i lavoratori hanno un contratto a termine, una quota che non è diminuita molto nonostante la buona performance economica dell’economia spagnola che ha più che dimezzato la disoccupazione dal 20% all’attuale 8%. In cifre reali, ciò riguarda 5 milioni di lavoratori.

Una conseguenza dell’alta incidenza del lavoro a termine è che molti lavoratori con contratti a termine hanno difficoltà di accesso ai sussidi di disoccupazione, poiché questo accesso è ristretto ai lavoratori con un periodo minimo di versamenti di contributi sociali di 12 mesi. In verità, due terzi dei contratti a termine sono contratti della durata di 6 mesi o meno.

Il grande aumento nella quota di lavoro con contratti a termine nella seconda metà degli anni ottanta va attribuito alle politiche attive del mercato del lavoro, ponendo come obiettivo una certa fetta di persone (disoccupati a lungo termine, forza lavoro femminile,...), e fornendo sostanziali tagli di tasse e vantaggi fiscali per gli imprenditori che assumono tali lavoratori a termine. Nel 1992 per esempio, metà dei contratti a termine si sono conclusi nel contesto di tali politiche dell’occupazione. In cambio, il fatto che l’incidenza relativa del lavoro a termine non è realmente diminuita nel recente periodo di crescita deve essere rintracciata, nuovamente, nel regime di Maastricht della politica fiscale. Per consolidare le finanze pubbliche, soltanto un quarto dei lavori disponibili nel settore pubblico sono stati riempiti con contratti di lavoro regolari, con il resto dei posti disponibili a cui sono stati assegnati lavoratori con contratti a termine.

Pratica interessante

Nel maggio 2006, le parti sociali e il governo raggiungevano un accordo sociale con l’intenzione di affrontare il problema del lavoro precario. L’accordo contiene le seguenti misure:

Un limite al lavoro a termine: dopo più di 24 mesi di contratti a termine nella stessa impresa e per lo stesso lavoro per un periodo di riferimento di 30 mesi, il contratto è convertito in un contratto aperto.

Le indennità per l’imprenditore da (850 a 3200 euro) da pagare annualmente quando a gruppi indicativi (donne, giovani, disoccupati da lungo tempo) viene offerto un contratto aperto.

I versamenti dei contributi da parte dell’imprenditore sono tagliati, con il 5,5% di contribuzione per i contratti aperti e il 6,7% di contribuzione per i contratti a termine.

Il coinvolgimento delle parti sociali nei servizi dell’Ispettorato del Lavoro che seguono all’uso illegale dei contratti a termine in aziende e in settori dove la quota lavoratori a contratti a termine è particolarmente ampia.

Come conseguenza di queste politiche, centomila contratti a termine sono nella fase del processo di trasformazione in contratti aperti prima della fine di questo anno.

Un'altra misura politica interessante è quella che si sta realizzando con il nuovo statuto legale per i lavoratori autonomi. Se almeno il 75% delle entrate totali di un lavoratore autonomo è fornita da un singolo cliente, allora i lavoratori otterranno tutele aggiuntive: un contratto scritto allora diventa obbligatorio e il tasso compensativo è governato da "accordi di interesse professionale". Questi accordi sono negoziati tra imprenditore e associazioni dei consumatori da una parte e dalle associazioni dei lavoratori autonomi (con collegamenti al movimento sindacale) dall'altra. Il Tribunale del Lavoro è autorizzato ad intervenire in caso di conflitti o in caso di non rispetto degli accordi.

REGNO UNITO

I problemi principali con il lavoro precario

Il Regno Unito ha una quota elevata di lavoratori part-time. Diversamente dai Paesi Bassi, i lavoratori part-time del Regno Unito non hanno nessun accesso neanche ridotto ai diritti sociali essenziali (pensione, maternità, sussidi di disoccupazione).

Nel Regno Unito è diffusa la bassa retribuzione. Il 28% della popolazione al di sopra dei 20 anni ha un reddito più basso del reddito medio rispetto al (50%) della popolazione con 60 anni di età e la probabilità di passare da un lavoro scarsamente retribuito ad uno con una migliore retribuzione è la più bassa in tutta l'Unione Europea.

Il lavoro a termine è meno diffuso nel Regno Unito (circa il 6%) che nel resto dell'UE. Ma allo stesso tempo i lavoratori con contratti a termine non ricevono nessuna tutela così che la loro retribuzione è in media del 17% più bassa confrontata quella dei lavoratori a contratto aperto. L'accesso a schemi aggiuntivi di pensione, malattia e ferie acquisite è anche piuttosto improbabile se si è un lavoratore interinale nel Regno Unito. Persino nel corso della loro piena carriera, i lavoratori che una volta occupavano un lavoro a termine, guadagnano in media un salario che è il 12% (8,8%) più basso per gli uomini (e le donne).

Questa struttura fondata sui contratti part-time e sui contratti a termine risulta in un terzo dei lavoratori che di conseguenza non hanno diritti circa la tutela della malattia. (La metà delle aziende del Regno Unito non paga nulla durante i primi tre giorni di malattia). La carenza di tutela legale decente o di sindacati organizzati al lavoro si riscontra in uno su cinque lavoratori circa 6 milioni di lavoratori in totale che sono vulnerabili agli abusi da parte degli imprenditori nel Regno Unito.

Pratica interessante per controllare l'eccessiva flessibilità

Una normativa chiara e criteri di distinzione dei lavoratori dipendenti dai lavoratori autonomi.

Introduzione di un salario minimo statutario nel 1999.

Limitare il periodo di prova durante il quale i licenziamenti iniqui non possono essere contestati dal lavoratore da 24 a 12 mesi.

POLONIA

Problemi principali con il lavoro precario

La quota dei lavoratori con contratti a termine è cresciuta enormemente dal 4% nel 1999 al 26% nel 2005. Il 60% dei giovani sono assunti con contratti a termine. C'è anche una rapida crescita di contratti di lavoro interinale. I lavoratori atipici come questi sono esclusi dalla formazione.

Per un decimo della forza lavoro si tratta di lavoratori autonomi, con molti di loro che dipendono da un singolo "imprenditore", specialmente nei settori dell'assistenza sociale e della sanità.

SLOVACCHIA

Molti problemi con il lavoro precario

Il codice del lavoro permette di vincolare i contratti a termine per tre anni. Inoltre, la legislazione del lavoro permette ciò fino ad un lasso indefinito di tempo "se ci sono ragioni per farlo" che è come dare un assegno in bianco agli imprenditori che vogliono abusare di questa situazione. Per alcune categorie di lavoratori (infermieri, assistenti sociali, lavoratori nelle piccole imprese) la legge non pone alcun limite. In Slovacchia, un contratto a termine può essere rescisso immediatamente.

La legislazione del lavoro slovacco permette anche "autorizzazioni commerciali" creando in questo modo lavoratori "falsamente indipendenti". I dipendenti che svolgono lo stesso lavoro nello stesso posto di lavoro sono quindi retribuiti in modo diverso e hanno un diverso accesso alle tutele sociali.

I lavoratori part-time hanno un preavviso di licenziamento ridotto a due settimane invece che a due mesi. La riconversione in contratti a tempo pieno avviene raramente.

Pratica interessante

Per accrescere il rispetto delle leggi del lavoro, il governo sta prendendo in considerazione l'ipotesi di multe più elevate, che ora sono limitate ad una media di 1 euro a caso.

UNGHERIA

C'è la pratica generale di occupare i lavoratori come piccoli/semi imprenditori. La legislazione in corso prova a fare una netta distinzione tra lavoratori e imprenditori. La recente legislazione forza anche le aziende che chiedono in prestito lavoratori da altre aziende a pagare uno stesso salario.

SLOVENIA

Il numero dei lavoratori atipici (lavoratori a progetto, lavoratori distaccati) sta aumentando. Per i lavoratori coinvolti, questo crea incertezza, molto meno attaccamento all'azienda quindi meno innovazione. Questi lavoratori hanno anche minore accesso ai crediti e ai prestiti.

ESTONIA

La maggior parte delle assenze per malattia è dovuta alle cattive e insalubri condizioni del posto di lavoro.

NORVEGIA

I problemi principali con il lavoro precario

Un decimo dei lavoratori hanno un lavoro a termine, in maggioranza giovani. L'alto ricambio dei lavoratori temporanei comporta il fatto che gli imprenditori non hanno interesse nell'accrescere le loro competenze. Ci sono anche problemi con l'accesso ai prestiti per l'acquisto della casa. Un quinto dei lavoratori è part-time.

Pratica interessante

L'azione dell'ambiente di lavoro limita l'uso di lavori temporanei a casi eccezionali ma il conseguimento di questo principio è basso nei settori dei servizi dove la densità sindacale è limitata.

SVEZIA

(Informazioni basate sullo studio IRES)

I problemi principali con il lavoro precario

Dal 1997 l'uso di contratti a termine non è più limitato a certi casi specifici (come per esempio l'aumento temporaneo nell'attività o il ricollocamento permanente di lavoratori (che sono in congedo o in anno sabbatico). Tuttavia, i lavoratori non possono essere assunti sulla base di contratti a termine per più di 12 mesi per un periodo di tre anni finché c'è anche un massimo di cinque persone per impresa. I contratti sulla base di contrattazione collettiva possono deviare da queste regole. Una riforma contestata nel 2000 permetteva contrattazioni locali per trovare un accordo su queste deviazioni, laddove prima del 2000, questa deviazione poteva essere fatta solo attraverso trattative centralizzate. Il lavoro a termine è aumentato dal 14,4% nel 1996 al 16% nel 2000.

Un altro sviluppo più sconcertante riguarda l'aumento del lavoro part-time dal 2000, dal 19,4% di tutti i lavoratori al 24,7% nel 2005. Dietro a queste cifre si nasconde tra le altre cose, il problema che gli imprenditori stanno abusando di contratti part-time combinandoli con pratiche di lavoro "a chiamata".

