



REPORT FINALE

Conferenza di Vilnius 2014



CONTENUTI

Introduzione.....	3
1. Il campione del questionario. I sindacati coinvolti.....	4
2. Follow-Up della Strategia Europa 2020 e Tasso di Occupazione.....	5
3. Social Dumping e Categorie Deboli.....	7
4. Buone pratiche e considerazioni finali.....	8



Introduzione

Nonostante l'annuncio di nuove misure per supportare la crescita dell'impiego, le crisi economiche, finanziarie e sociali nell'Unione Europea e in gran parte degli Stati Membri continuano. In alcuni di essi la situazione economica e sociale è allarmante, in special modo per la crescita della disoccupazione e l'aumento delle ineguaglianze.

Questa situazione è peggiorata dalle misure di austerità intraprese, e per questo motivo, come indicato dall' ETUC, c'è un'urgente necessità di percorrere nuove direzioni per il futuro, stabilizzando l'ambiente economico, creando nuovi lavori e dando ad ognuno accesso al Welfare.

Durante l'ultimo anno l'ECTUN ha condotto una ricerca basata sul ruolo dei Sindacati delle Capitali Europee nel contesto della Strategia Europa 2020. Questa ricerca ha evidenziato diversi problemi e specialmente le necessità di rinforzare le politiche comuni e la dimensione sociale a livello Europeo. I Sindacati coinvolti nella Rete, infatti, condividono fermamente gli obiettivi della Strategia Europa 2020 ma non le misure stabilite dall'Unione Europea per raggiungere tali obiettivi.

Il questionario introdotto questa volta, che concerne il Training Course di Vilnius e il relativo Report Finale può essere considerato come un naturale follow-up della ricerca precedente.

Con questo lavoro si intende analizzare: 1) quali strategie sono state adottate nelle aree delle Regioni delle Capitali Europee, in maniera bipartita (Sindacati-Asso. Datoriali) o tripartita (Sindacati-Asso. Datoriali-Autorità Locali) per poter promuovere la Qualità del Lavoro e contrastare il Social Dumping in tutte le sue forme; 2) Il ruolo/coinvolgimento dei Sindacati e le buone pratiche sviluppate.

STRUTTURA DEL QUESTIONARIO

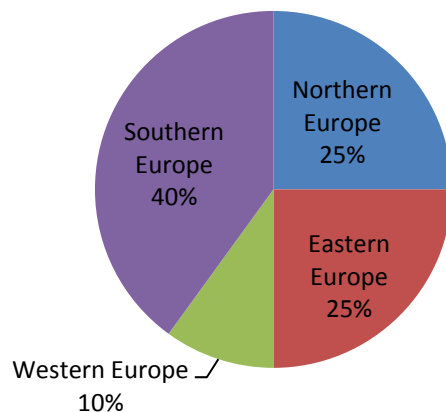
Il questionario è stato diviso in due parti, la prima riguardante il tasso di disoccupazione dei differenti gruppi di Lavoratori Svantaggiati e le relative strategie sviluppate a livello locale per ridurre tale tasso; la seconda parte riguardante il Social Dumping, la situazione inerente I gruppi ad alto rischio di esclusione dal mercato del lavoro e le strategie promosse per contrastare questa problematica.

1. Il Campione del Questionario. I Sindacati coinvolti.

Il questionario ha coinvolto 27 sindacati attivi nelle capitali di 20 Stati dell'UE (più Mosca). I sindacati che hanno risposto al questionario sono, in ordine alfabetico:

- Bulgaria (Sofia): PODKREPA CL
- Danimarca (Copenaghen): LO Hovedstaden
- Finlandia (Helsinki): SAK Finland
- Francia (Parigi): CFDT, CGT, FO, UNSA
- Germania (Berlino): DGB
- Grecia (Atene): EKA Athens
- Italia (Roma): CGIL, CISL, UIL
- Lettonia (Riga): LBAS
- Lituania (Vilnius): Vilnius Trade Union Solidarumas
- Malta (La Valletta): GWU
- Portogallo (Lisbona): CGTP-IN
- Russia (Mosca): MTUF
- Spagna (Madrid): CCOO, UGT
- Svezia (Stoccolma): LO Stockholm

Distribuzione geografica dei sindacati inclusi nel campione.



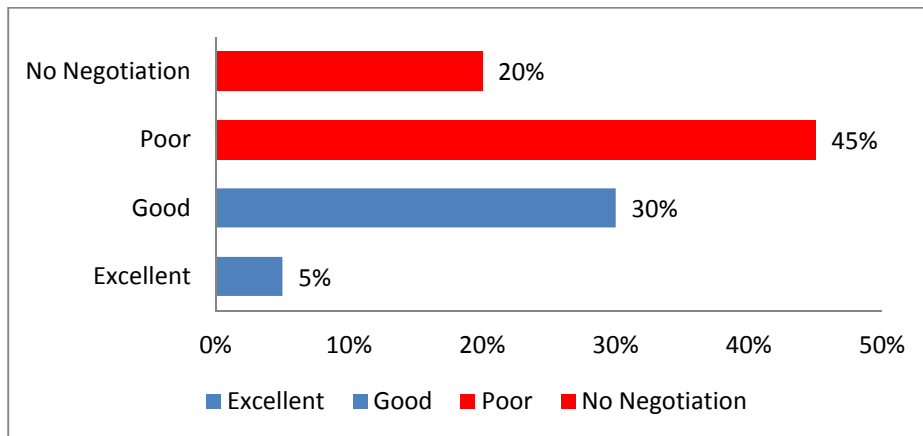
2. Follow-Up Strategia Europa 2020 e Tasso di Occupazione

Le prime due domande hanno sostanzialmente una funzione di controllo, il loro scopo è quello di controllare i risultati di ogni sindacato in accordo con gli obiettivi della Strategia Europa 2020.

D1: *(Come consideri il coinvolgimento dei partner sociali nella negoziazione a livello locale/regionale in materia di misure atte a raggiungere gli obiettivi della strategia E2020?)*

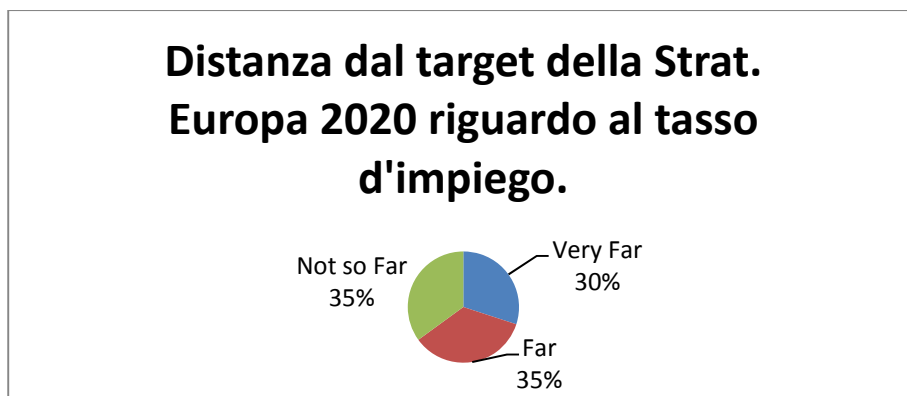
Più della metà dei sindacati non ha siglato accordi con i propri partner sociali oppure ha poca comunicazione con loro.

Un numero totale di 7 sindacati ha dato risposte positive, tra questi, il sindacato di Copenhagen ha dato la migliore risposta possibile.



D2 *(Riguardo al target del tasso d'impiego della Strategia Europa 2020, quanto è distante la tua Regione/Area dal raggiungerlo?)*

In questa domanda prevale un essenziale equilibrio ma è molto importante notificare che poco più di un terzo del campione ha risposto che non è lontano dal raggiungere il target del tasso d'impiego della Strategia Europa 2020.



Dalla domanda 3 fino alla domanda 9 il questionario si focalizza sul tasso d'impiego nelle aree/regioni delle Capitali Europee dei sindacati coinvolti.

Raggiungere un tasso d'impiego del 75% è veramente un obiettivo eccellente ma, così come alcuni degli altri target della Strategia Europa 2020, a volte il rischio è di avere buoni propositi solo sulla carta.

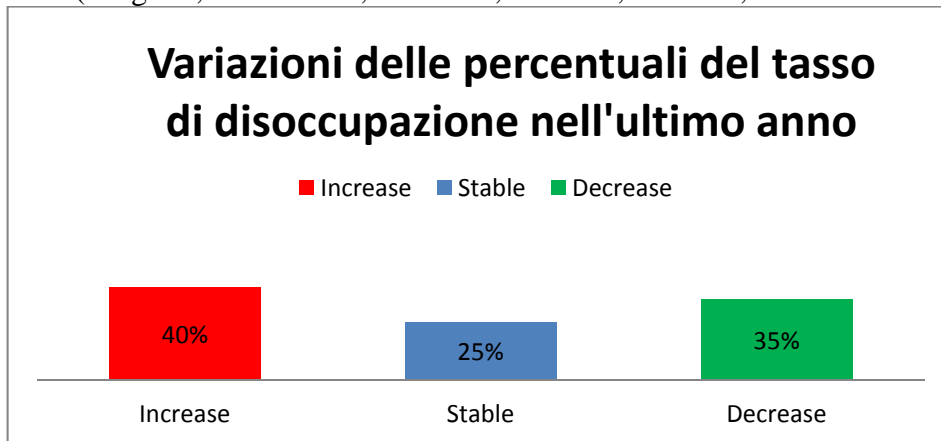
D3 (Tasso di disoccupazione nella tua regione)

Nel campione analizzato, il 60% del totale ha il valore del tasso di disoccupazione sotto al 10%, La Bulgaria e la Russia mantengono il tasso sotto al 5%.

Quello che risulta interessante, e soprattutto preoccupante, è che una parte consistente del campione registra tassi di disoccupazione tra il 15 e il 30%.

D4 (Definisci le variazioni delle percentuali del tasso di disoccupazione nella tua Regione durante l'ultimo anno.)

Un'altra statistica preoccupante è emersa in questa domanda, il 40% del campione, infatti, dichiara che c'è stato un aumento del tasso di disoccupazione, tale tasso è rimasto stabile in un quarto del campione (questa statistica può essere vista in modo positivo o negativo). Il rimanente 35% del campione segnala un' incoraggiante diminuzione del tasso di disoccupazione (Bulgaria, Danimarca, Germania, Lettonia, Lituania, Russia e Svezia).



D5 (Definisci le seguenti categorie di lavoratori)

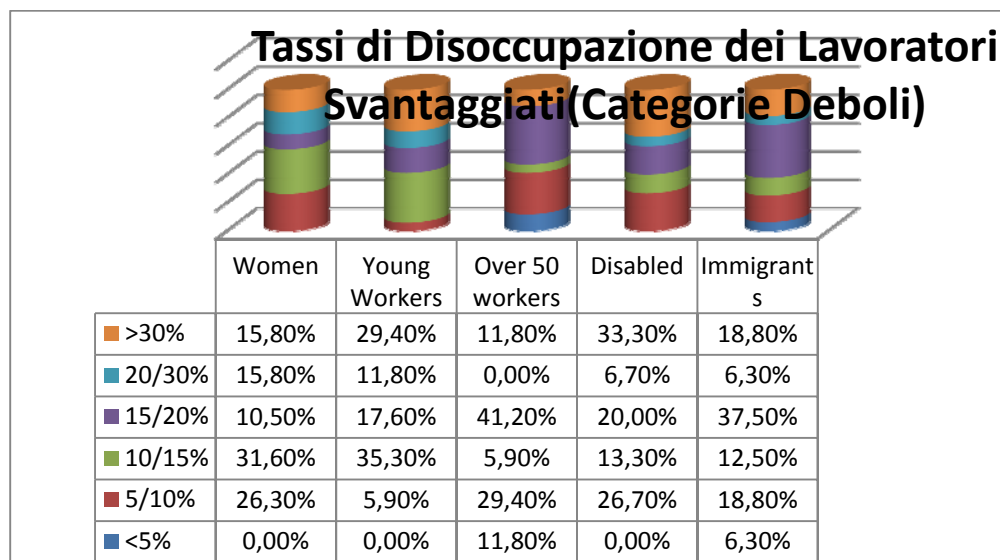
Analizzando questa domanda si può dire che la percentuale di lavoratori con contratti non permanenti è all'incirca del 15%, sembra inoltre che la percentuale di coloro che abbandonano presto le scuole stia crescendo. E' significativo che nell'area di Roma i contratti part-time siano più numerosi di quelli full-time e i lavoratori precari costituiscono la parte dominante.

D6 (Riguardo ai gruppi dei lavoratori svantaggiati, indica il tasso di disoccupazione nella tua Regione per ognuna delle seguenti categorie) – N.B. La Danimarca non considera le donne come lavoratrici svantaggiate-.

I più alti tassi di disoccupazione sono rappresentati dai Giovani Lavoratori e i Disabili con diversi casi con tassi di disoccupazione superiori al 30%.

Sfortunatamente le donne rappresentano ancora una categoria debole nel mercato del lavoro, insieme ai lavoratori Over 50, anche se in Bulgaria e Malta il tasso di disoccupazione di quest'ultima categoria è sotto il 5%.

Il discorso per gli Immigrati è molto più complesso perché riflette altri problemi politici e amministrativi. Tuttavia il tasso di disoccupazione medio per questa categoria è tra il 15 e il 20% con alcuni casi nei quali i tassi sono superiori al 30%



D7 (Esistono strategie per ridurre la disoccupazione nella tua regione?)

D8 La tua organizzazione è attualmente coinvolta in queste strategie?)

D9 (Esistono accordi, fatti tra la tua organizzazione sindacale e le associazioni datoriali, finalizzati ad aumentare il tasso d'impiego?)

Le prime due domande mostrano una forte partecipazione dei sindacati nella lotta contro la disoccupazione, con risposte positive rispettivamente dell'85 e 60%.

Questo trend positivo invece diventa negativo in D9, dove solo il 30% del campione dichiara di aver siglato accordi con le associazioni datoriali.

3. Social Dumping e Lavoratori Svantaggiati

Il social dumping per i lavoratori svantaggiati è un fatto concreto, e molto spesso un fenomeno largamente diffuso nel mercato del lavoro. Nella seconda sezione del questionario si è richiesto inizialmente di valutare la categoria più a rischio tra i lavoratori svantaggiati, e successivamente se esistono strategie tese ad aiutare queste categorie o meno.

D10 (In merito ai gruppi ad alto rischio di esclusione dal mercato del lavoro, quale tra questi è maggiormente in pericolo nella tua Regione? (Valuta da 1 a 5)

D11 (*Esistono strategie tese a promuovere l'impiego per queste categorie nella tua regione?*)

Le risposte del campione mostrano che il valore di rischio minimo per le categorie deboli analizzate è di 3 in una scala da 1 a 5, le Donne e i lavoratori Over 50 hanno un valore medio di 4. Se è vero che sono state promosse diverse campagne e strategie, da parte dei sindacati, per promuovere l'impiego per questi gruppi a rischio di esclusione dal mercato del lavoro, specialmente per quanto riguarda i Giovani Lavoratori, i lavoratori Over 50 e i Disabili; è anche altrettanto vero che il problema del Social Dumping è ancora lontano dall'essere risolto.

D12 (*La tua organizzazione sindacale ha siglato accordi con le associazioni datoriali tese ad aumentare il tasso di occupazione per i Lavoratori Svantaggiati?*)

D13 (*La tua organizzazione sindacale ha sviluppato buone pratiche per inerenti il tema della Qualità del Lavoro?*)

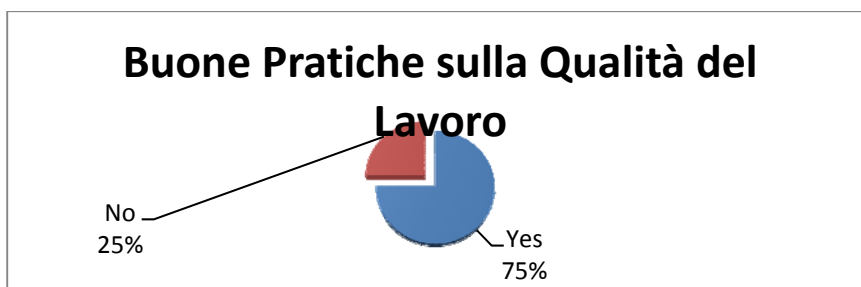
Di nuovo viene fuori la difficoltà dei sindacati nel siglare accordi con le Associazioni datoriali, solo il 25% del campione infatti ha dato risposte positive a D12.

Invece la percentuale in D13 è solidamente positiva con un 75% di risposte positive.

4. Buone Pratiche e considerazioni finali.

Come dimostrano i risultati del questionario, nella maggior parte dei paesi dell'UE le amministrazioni locali e regionali hanno la responsabilità di tutte le politiche connesse con la Strategia Europa 2020, ad esempio: tassi di occupazione/disoccupazione, esclusione dal mercato del lavoro, Social Dumping e tutti i tipi di discriminazione. La cooperazione nella Rete pertanto diviene fondamentale per tradurre gli obiettivi dell'Unione in fatti concreti nella pratica.

In un contesto in cui tutti i sindacati coinvolti sono attivi nel cercare di risolvere i problemi menzionati nel questionario, ci sono diverse buone pratiche che, se adottate internazionalmente, potrebbero essere estremamente d'aiuto.



Ci sono pervenuti molti tipi di Buone Pratiche nel campo del mercato del lavoro e dell'impiego, atte a favorire la creazione di nuovi lavori anche con nuove tipologie



contrattuali e/o schemi lavorativi. Di seguito si riporta una selezione delle migliori Buone Pratiche.

A Parigi è stato introdotto un Forum per favorire l'occupazione dei Giovani Lavoratori e per creare sinergie tra persone e i business vari.

Inoltre per quel che riguarda i contratti part-time, dal gennaio 2011 è stato stabilito che l'orario di lavoro non può essere inferiore alle 24 ore.

È inoltre stato istituito un Patto per la Competitività.

A Sofia sono stati introdotti due progetti: il progetto "PIER" e il progetto "Nuovo Impiego – competenze chiave per nuovi lavori", entrambi i progetti si concentrano sui giovani disoccupati con guide professionali e corsi.

Buone pratiche sono pervenute anche da Roma, dove misure specifiche per tirocini "inclusivi" sono stati introdotti dalla Regione Lazio in modo da permettere ai Lavoratori Svantaggiati di poter prendere parte ai tirocini (disabili, ex tossico-dipendenti, vittime di traffico umano ecc.)

È stato istituito un Patto per il Lavoro, si è siglato l'Accordo sulla Garanzia Giovani ed è stato avviato il progetto Staffetta Generazionale (per consentire ai giovani lavoratori di entrare nel mercato del lavoro)

A Riga un progetto notevole è il progetto : "Enhanced Understanding of Decent Work for Teachers", il progetto prevede: accordi collettivi per il miglioramento dei requisiti riguardo le condizioni del Decent Work, istituzione di campagne, seminari, conferenze e valutazioni dei posti di lavoro.

Per gli immigrati, a Stoccolma, tramite un progetto pluri-annuale, che alternava corsi di lingua e periodi di lavoro, l'85% dei partecipanti al progetto ha ottenuto un lavoro.

A Berlino le iniziative sono state molteplici, le più importanti sono: il progetto "Berlin braucht dich" (che sostiene gli impiegati con uno sfondo di immigrazione nei settori pubblici e privati), il progetto "Jop Option" (che consiste in un processo di trasformazione dei mini-lavori in lavori con contributi e previdenza sociale) e il progetto "Maßnahme 50 +" (che garantisce misure speciali per i disoccupati Over 50).

E infine buone pratiche sono giunte da Mosca, dove l'utilizzo di ispettori tecnici, con il compito di ispezionare gli incidenti sui posti di lavoro consente la salvaguardia della vita e della salute durante l'attività lavorativa.

In conclusione in uno scenario che vede la Strategia Europa 2020 sempre meno coerente con i tempi ed un leitmotiv della precarietà sul lavoro sempre più diffuso in gran parte degli Stati Europei e del vicinato politico, la rete informale dell'ECTUN deve adoperarsi per rafforzare ulteriormente lo scambio di informazioni (Contrattazione Collettiva, progetti, miglioramento del sito internet, etc.) al fine di contrastare gli effetti della Crisi e delle recenti misure di austerità.