

Infopoint e' un progetto CES che fornisce supporto tecnico alle parti sociali per la costruzione di progetti sotto la linea di finanziamento 04030303, con il sostegno finanziario della Commissione Europea. VS/2013/0517



PARTICIPATION & RIGHTS LETTER



DIRITTI DI INFORMAZIONE E CONSULTAZIONE DEI LAVORATORI IN EUROPA

CONFERENZA ANNUALE DELLA CES SUI CAE



Deputati a gestire le procedure di informazione e consultazione a livello di gruppo, ma anche potenzialmente in grado di svolgere diversi ruoli, i CAE rappresentano un perno, uno strumento di convergenza per strategie coordinate a livello europeo. E' a questo potenziale che i sindacati europei si affidano quando si concentrano sulla corretta creazione, sul riconoscimento e sul funzionamento dei CAE per la gestione delle ristrutturazioni. Come è emerso in numerose occasioni, l'istituzione e il funzionamento dei CAE come parti di una strategia hanno assicurato che essi fossero in grado di servire in modo proattivo obiettivi sindacali all'interno di direzioni consolidate. A sua volta, il sindacato fornisce ai CAE il sostegno necessario in tutte quelle situazioni che i CAE non possono (o non dovrebbero) affrontare da soli (cioè i negoziati

e la firma di accordi aziendali transnazionali con dovuta efficacia) e a legittimarli nei loro possibili -e complessi- ruoli. I CAE possono ospitare e stimolare l'interazione tra attori sindacali a diversi livelli e attivare un allarme preventivo sulla base delle informazioni che sono competenti a ricevere. Essi possono rappresentare il nesso di un flusso di informazioni multi-direzionale, il punto in cui le consultazioni a diversi livelli convergono, e possono promuovere uno scambio significativo con il management aziendale.

La conferenza CAE organizzata per il 2014 dalla CES come da tradizione, si concentra sul ruolo dei CAE in collaborazione con le rappresentanze dei lavoratori e le istanze sindacali a tutti i livelli all'interno di una MNC, per affrontare le questioni connesse alle condizioni di lavoro non dignitose, alla salute e sicurezza sul lavoro, alle ristrutturazioni e al design di piani di emergenza.

La conferenza sarà trasmessa in live streaming in inglese alle pagine web:

<http://www.etuc.org>

<http://imageup.ubicast.tv/lives/etuc-ewc-2014/>

La brochure della conferenza è disponibile in [IT](#) [FR](#) [EN](#) [DE](#) [PL](#) [ES](#).

CAE E SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO

Ad oggi, i rappresentanti dei lavoratori sono sempre più chiamati a legare le proprie attività transnazionali orientate alla soluzione dei problemi legati al lavoro. I comitati aziendali europei (CAE) sono ora i crocevia strategici del dialogo sociale in aziende internazionali. Le organizzazioni sindacali europee raccomandano fortemente di integrare le problematiche legate al lavoro nelle attività dei CAE e degli organismi europei di dialogo sociale settoriale. Come tale, la possibilità di connettere problemi di salute sul lavoro ad altre questioni spinose poste alle imprese è essenziale.

IL MIGLIORAMENTO DELLE CONDIZIONI DI LAVORO SEMBRA ESSERE UNA PRIORITÀ NELLE INDAGINI CHE CHIEDONO AI LAVORATORI LE LORO ASPETTATIVE DAI SINDACATI. SI TRATTA DI UN CHIARO MANDATO: COME POSSIAMO PARLARE DI DIFESA DEI DIRITTI DEI LAVORATORI SE NON AFFRONTIAMO LA NECESSITÀ DI BASE DI TENERLI IN VITA E PROTEGGERE LA LORO SALUTE?

Ogni anno, oltre 4.000 lavoratori hanno un incidente sul lavoro e più di tre milioni sono coinvolti in un incidente grave con conseguente assenza dal lavoro di più di tre giorni. In totale, il 24,2% dei lavoratori ritiene che il loro lavoro mette a repentaglio la loro salute e sicurezza e il 25% pensa che esso abbia avuto effetti prevalentemente negativi sulla loro salute.

La maturità dei CAE tende a stimolare lo sviluppo di buone pratiche su questo tema.

All'interno dei CAE, lo scambio su temi legati al lavoro che si applicano a tutti i partecipanti aumenta notevolmente la qualità del dialogo. Infatti, gli scambi sulle attività e le condizioni di lavoro hanno dimostrato di poter raccogliere maggiore consenso che le questioni salariali e occupazionali in diversi paesi, per esempio. Inoltre, discutere le condizioni di lavoro e i rischi per la salute (ad esempio legati a rumore, relazioni, strumenti di lavoro) unisce i membri del CAE.

Affrontare tali questioni trascende le differenze di dimensioni (ad esempio di sito, situazione economica, legate a specificità locali e nazionali, o riguardanti la cultura del dialogo sociale) e identifica situazioni comuni. Di conseguenza, le questioni che attengono a condizioni di lavoro, salute e sicurezza sono spesso incorporate come oggetto di dialogo in accordi di stabilimento.

I CAE hanno ormai raggiunto un certo livello di maturità come organi di rappresentanza, questo permette loro di andare oltre la semplice applicazione delle direttive. L'esistenza di CAE attivi con i rappresentanti che lavorano su salute e sicurezza può fare la differenza tra una società che ufficialmente e regolarmente applica le regole, e una che implementa una protezione reale. Perciò, i comitati aziendali europei sono un buon modo per affrontare le questioni che riguardano condizioni di lavoro e di salute e sicurezza:

- Lo scambio transnazionale tra parti sociali su questioni legate al lavoro è più facile, in quanto i temi trattati spesso danno luogo a consenso.
- L'azione dei CAE su questi temi rende più facile per i lavoratori comprendere queste attività specificamente, dal momento che le loro azioni si basano su pratiche professionali tangibili.
- Lo scambio di buone pratiche migliora il supporto che i CAE forniscono in generale.
- Il confronto con situazioni migliori in altri stabilimenti può spingere i datori di lavoro ad agire.

RISTRUTTURAZIONI, ANTICIPAZIONE DEL CAMBIAMENTO E CRISI

Le ristrutturazioni aziendali nonché settoriali sono una caratteristica costante della vita economica derivante dal progresso e dalle innovazioni tecnologiche, dai cambiamenti sociali e politici che influenzano in particolare il mercato del lavoro e le politiche sociali. Anche se l'Unione europea ha sempre attraversato fasi di ristrutturazione accelerata in settori specifici (ad esempio acciaio, tessile), o delle economie nazionali (ad esempio il processo di trasformazione in Europa centrale e orientale), la ristrutturazione dopo la crisi del 2008 è diversa.

Due aspetti sono qui importanti: in primo luogo, la crisi del 2008 ha chiuso bruscamente un periodo di netta costante espansione dell'occupazione. Tra il 2002 e il 2008 l'occupazione nell'UE-27 è aumentata di 14,2 milioni di posti di lavoro, molti dei quali nel settore dei servizi, che ha aumentato la sua quota di occupazione totale dal 67% al 72%. Durante questo periodo l'espansione dell'occupazione in altri settori è stata in grado di compensare la perdita di posti di lavoro nell'industria e nell'agricoltura. Già prima del 2008, cinque milioni di posti di lavoro andarono persi nell'industria. Tuttavia, secondo dati Eurostat, la crisi del 2008 ha colpito l'industria in modo particolarmente duro e altri 6 milioni di posti di lavoro sono andati persi entro il 2012.

Un secondo aspetto della ristrutturazione dopo la crisi è ancora più preoccupante in quanto si è in gran parte 'fatto in casa': La crisi del 2008 ha portato a termine una fase relativamente lunga di creazione di occupazione netta e ha determinato un aumento repentino e costante della disoccupazione che continua in tutti gli Stati membri ad eccezione della Germania. Come risultato dell'austerità, le disparità nel mercato del lavoro tra diversi Stati membri dell'UE hanno raggiunto una scala mai conosciuta dalla creazione dell'Unione europea nel 1993. Nel 1994 il tasso medio di disoccupazione nell'UE è stato del 10,7% con il 3,8% in Austria e del 22% in Spagna come due estremi. Nel 2013, con un tasso medio UE dell'11%, il divario era significativamente più alto, con il 4,9% in Austria, 27,5% in Grecia e 26,1% in Spagna. La crisi occupazionale è più drammatica in quei paesi che sono stati le principali vittime/obiettivi? dei programmi di "riforme strutturali" della Troika dopo 2009/2010, vale a dire la Grecia, la Spagna e il Portogallo.

VERSO LA SCOMPARSA DELL'EUROPA SOCIALE?

Concentrandosi su enormi spese per salvare il settore finanziario dagli effetti delle proprie colpe e per le "riforme strutturali" che includono tagli alla spesa pubblica, privatizzazioni, riduzioni dei salari e prestazioni sociali, e quindi minando la contrattazione collettiva e la sicurezza del lavoro, l'Europa ha adottato un approccio di governance economica e monetaria che tende a vedere il progresso sociale e i successi del passato al massimo come un lusso supplementare, ma anche sempre più come un ostacolo ingombrante alla necessità di ripristinare la competitività. Ci si concentra esclusivamente sull'austerità fiscale e sull'insistenza stoica a che i paesi non competitivi sopportino tutti i costi di un riadattamento.

STIAMO VIVENDO UNO SMANTELLAMENTO MASSICCIO ED UNA SCOMPARSA DELL'EUROPA SOCIALE', E CON ESSA DEL MODELLO CHE SI È IMMAGINATO PER DISTINGUERE L'UE DALLE ALTRE REGIONI DEL MONDO, IN TERMINI DI PARTECIPAZIONE DEI LAVORATORI, DIALOGO SOCIALE, POLITICHE PROATTIVE DEL

MERCATO DEL LAVORO, NORME MINIME A LIVELLO UE E QUADRI GIURIDICI IN MATERIA DI INFORMAZIONE, CONSULTAZIONE E ALTRI DIRITTI DEI LAVORATORI IN SITUAZIONI DI RISTRUTTURAZIONE AZIENDALE.

Tuttavia, soprattutto a causa della mancanza di volontà politica non è stato possibile ottenere un quadro giuridico per l'anticipazione delle ristrutturazioni e la gestione del cambiamento in modo socialmente responsabile e sostenibile, come richiesto dal Parlamento europeo. Invece di creare un quadro giuridico europeo proattivo per affrontare le ristrutturazioni, alla fine del 2013 la Commissione europea ha fornito solo un insieme di principi generali e raccomandazioni da attuare su base puramente volontaria da parte dei soggetti interessati. La CES e le sue organizzazioni affiliate sono ben consapevoli delle carenze dei quadri giuridici e delle direttive che sono già in atto: la maggior parte sono state adottate dalla legislazione nazionale e contengono norme che devono essere applicate in situazioni di ristrutturazione e di cambiamento aziendale chiaramente definiti.



PROGETTO CES – FSE “ANTICIPARE IL CAMBIAMENTO E LE RISTRUTTURAZIONI NELLE IMPRESE MULTINAZIONALI ATTRAVERSO UN MAGGIORE COORDINAMENTO SINDACALE TRANSNAZIONALE”

Il progetto così intitolato è stato disegnato per affrontare l'impatto delle ristrutturazioni attraverso un maggiore coordinamento sindacale transnazionale. È stato promosso dalla Confederazione europea dei sindacati, in collaborazione con quattro Federazioni Sindacali Europee (ETUFs - EFFAT, EFBWW, UNleuropa, IndustriALL). Concretamente, esso ha permesso l'organizzazione di 40 riunioni di coordinamento sindacale, che hanno coinvolto circa 60 aziende multinazionali europee e anche globali. Questi hanno riunito funzionari e coordinatori delle Federazioni europee, rappresentanti sindacali nazionali delle organizzazioni affiliate, rappresentanti nazionali e locali, delegati CAE, ed anche rappresentanti di organizzazioni internazionali settoriali sindacali.

L'obiettivo era di consentire alle organizzazioni sindacali in imprese multinazionali e di livello settoriale di incontrarsi, scambiare idee e creare strategie comuni per affrontare le ristrutturazioni e il cambiamento in singole aziende, gruppi di imprese o in un settore specifico.

In un contesto di cambiamento duraturo, esacerbato dalla crisi finanziaria, ristrutturazioni di lunga durata hanno colpito le multinazionali all'interno e all'esterno dell'UE, incidendo sulle condizioni di lavoro in esse. Questa circostanza richiede una intensa azione sindacale.

ATTRAVERSO UN FORTE COORDINAMENTO SINDACALE, I LAVORATORI SONO MESSI IN GRADO DI ESSERE INFORMATI E CONSAPEVOLI DELLA SITUAZIONE AZIENDALE, E DI PARLARE UNITARIAMENTE, REAGENDO ALLE SFIDE LEGATE AL CAMBIAMENTO.

In particolare, le Federazioni europee si sono focalizzate sull'attivazione dei CAE perché svolgano un ruolo efficace, tale da garantire ai lavoratori a un maggiore coinvolgimento nelle decisioni strategiche delle imprese transnazionali, nel tentativo che le scelte aziendali tengano conto dei lavoratori e delle preoccupazioni sociali nelle fasi di ristrutturazione.

Nonostante la peculiarità di ciascuna realtà di impresa delle situazioni settoriali, la CES trae beneficio dalle esperienze di prima mano e dalle prove acquisite nel corso di questo progetto.

In una prospettiva ampia, il progetto è servito a consolidare la metodologia delle Federazioni che permette a rappresentanti sindacali e dei lavoratori di prendere parte attiva al processo decisionale strategico legato al cambiamento. Questo coinvolgimento dovrebbe sostenere la pianificazione lungimirante da parte delle imprese multinazionali, nelle misure preventive e di gestione del cambiamento, che sia socialmente responsabile ed anche economicamente sostenibile.

Il progetto ha permesso l'osservazione di strategie e azioni caso per caso costruite dai sindacati a livello transnazionale. Si apprezzano inoltre gli sforzi compiuti al fine di anticipare il cambiamento imminente, cercando di utilizzare al meglio la legislazione sociale comunitaria vigente, il coordinamento a livello globale e la pratica del dialogo sociale.

Infine, il progetto ha permesso di valutare l'importanza di un intervento di politica integrata e omnicomprensivo, per compensare i costi sociali delle ristrutturazioni in aumento e per stimolare il cambiamento sostenibile e l'innovazione in maniera anticipatoria. Il progetto ha inoltre permesso di aumentare il grado di coordinamento e di comprensione reciproca dei diversi ruoli tra istanze sindacali.

IL REPORT POLITICO DEL PROGETTO E' DISPONIBILE IN [IT](#) [FR](#) [EN](#) [DE](#) [PL](#).

.....

CONTRIBUTI DI:

Jean-Jacques Paris, Liesbeth Van Criekingen, Eckhard Voss,
Marina Monaco, Sara Autieri

With the support of the European Commission

