

Cae, ok degli imprenditori Ue

La confederazione europea dei sindacati (Ces) si è detta soddisfatta per la volontà dei datori di lavoro europei a negoziare sulla revisione della direttiva sui comitati d'impresa europei, proposta che avevano rifiutato da tempo. Il "nostro principale obiettivo è di essere attivi in attesa di rivedere la direttiva durante il mandato di questa Commissione e di questo Parlamento" ha dichiarato **John Monks**, segretario generale della Ces. "Siamo pronti a negoziare, ma sol-

tanto sulla base di una pianificazione stretta, che arrivi alla conclusione rapida dei negoziati. Ne garantiremo il seguito, la settimana prossima, con i datori di lavoro e la Commissione".

Un mese fa la confederazione europea dei sindacati aveva già accolto con soddisfazione la comunicazione pubblicata dalla Commissione sulla consultazione delle parti sociali europee relativa alla revisione della direttiva sui comitati aziendali europei. "Sosteniamo vigorosamente l'opinione della Com-

missione secondo la quale i Cae devono essere in grado di svolgere un ruolo a pieno titolo nello sviluppo delle imprese, anticipando ed accompagnando il cambiamento ed incoraggiando un dialogo autentico sociale soprannazionale in un contesto economico e sociale in piena evoluzione", era stato il commento di **Reiner Hoffmann**, segretario generale aggiunge della Ces. Fino ad allora, le organizzazioni di datori di lavoro si erano fortemente opposte a qualsiasi revisione della direttiva Cae. Nella co-

municazione, la Commissione affrontava un certo numero di questioni pertinenti per la revisione. La Commissione ha fatto anche riferimento esplicito all'articolo 27 della carta dei diritti fondamentali, secondo la quale i diritti d'informazione e di consultazione sono un diritto sociale fondamentale. Per la Ces, ciò significa che i lavoratori di imprese di meno di 1000 dipendenti non possono più essere esclusi da questo diritto.

Ra.Vi.

ITALIA INDIETRO SU STRATEGIA LISBONA

Incrementare il livello di spesa globale per la ricerca resta uno dei punti centrali perché l'Italia raggiunga gli obiettivi della strategia di Lisbona da cui è ancora piuttosto lontana. Questo è quanto afferma la comunicazione della Commissione al Consiglio Europeo sulla strategia di Lisbona rinnovata per la crescita e l'occupazione 2008-2010. Rispetto al mercato del lavoro, si sottolineano soprattutto i miglioramenti nel calo del tasso di disoccupazione e i persistenti gravi squilibri nell'occupazione di uomini e donne. Il Consiglio ha raccomandato all'Italia di ridurre le disparità regionali in campo occupazionale, combattendo il lavoro irregolare, potenziando i servizi all'infanzia e garantendo l'efficienza dei servizi per l'occupazione

su tutto il territorio nazionale oltre che a mettere a punto una strategia globale per la formazione continua e che vada verso il miglioramento della qualità dell'istruzione, compresa l'adeguatezza al mercato del lavoro. Nel documento si sottolinea anche come l'Italia abbia preso le prime misure per adottare il concetto di flessibilità in particolare attraverso l'adozione delle misure contenute nel Protocollo del 23 luglio 2007 firmato da Governo e Parti Sociali. Un ultimo punto sottolineato è quello della necessità di un'adozione di una strategia per l'invecchiamento attivo e il miglioramento complessivo del concetto di produttività del lavoro. Rispetto a questo la **Cisl** valuta positivamente il recupero di centralità del tema quantitativo e qualitativo

vo delle politiche per il lavoro e l'occupazione all'interno della Strategia di Lisbona "attraverso un metodo, come quello del coordinamento aperto, che si sforza di ottenere progressivi avviciniamenti sia con l'obiettivo quantitativo dell'aumento degli occupati che con quello qualitativo di avere posti di lavoro di migliore qualità". In questo senso, si confermano alcuni obiettivi determinanti come la piena occupazione, la qualità e la produttività del lavoro, l'inclusione e la coesione sociale anche se in presenza di una relazione sempre più forte tra linee guida per l'occupazione ed orientamenti economici, relazione che non sempre è stata accompagnata da un'organicità delle politiche. "Permangono però - spiega il segretario confederale **Cisl** **Gior-**

gio Santini - ritardi e criticità in particolare per quel che riguarda il tasso di occupazione al femminile, per il quale vantiamo un primato negativo pressoché assoluto, superati soltanto da Malta, il livello di occupazione nel Mezzogiorno e dei lavoratori giovani e over 50. Il nostro paese è ancora lontano dagli obiettivi fissati a livello europeo. Raggiungere i target previsti dalla strategia di Lisbona è importante per superare il disequilibrio Nord/Sud, per innalzare e generalizzare le conoscenze e le competenze dei cittadini in una prospettiva ormai coincidente con l'intero arco della vita, aumentare la quota di reddito del lavoro dipendente". Rimane centrale - continua Santini - la priorità di una azione per il superamento delle disparità regionali, dei gap su-

biti dalle categorie deboli (giovani, donne, lavoratori anziani, migranti), dell'estensione del lavoro irregolare". Tutto questo in un quadro che prevede - per il 2020 - una riduzione della popolazione italiana attiva ed uno squilibrio crescente tra lavoratori avviati alla pensione e nuovi ingressi nel mondo del lavoro. Per quanto riguarda la **Cisl**, "l'Italia non è sul banco degli imputati per l'eccessiva sicurezza del posto di lavoro, mentre lo è sicuramente per quanto riguarda la scarsa sicurezza sul mercato: servizi per l'impiego a macchia di leopardo e scarsamente efficaci; ammortizzatori sociali molto al di sotto della media europea; una scarsa diffusione della formazione continua e permanente sui luoghi di lavoro".

G.Ga.

Dottorati di ricerca

In Italia i dottorati di ricerca sono 71 su un milione di abitanti: un numero esiguo, se paragonato a quello di Svezia 381, Germania 505, UK 241, Francia 176, Spagna 160 (dati Istat). Ma quali prospettive lavorative ha chi decide di intraprendere un percorso da dottore di ricerca nel Mezzogiorno? Le prospettive sono buone con il 67% occupato a sei mesi dalla chiusura del corso ma la tipologia contrattuale e la remunerazione non premiano chi studia di più. Solo il 30% dei dottorati di ricerca ottiene infatti un contratto a tempo indeterminato, 20% tempo determinato, 50% di contatti atipici. Lo stipendio, inoltre, è molto vario: si va dai 973 euro di chi resta all'università, ai 1.800/1.900 di chi lavora in un policlinico o clinica universitaria o in ospedale, passando per i 1.103 per chi insegna in istituti scolastici, 1.283 in enti di ricerca o 1.264 in azienda privata, 1.300 di chi è nella pubblica amministrazione. L'occupazione nel comparto della ricerca, dunque, è scarsamente remunerata. Questi sono i dati che emergono da una ricerca effettuata dall'Isfol.

Oil e ddl sicurezza

Il presidente della Repubblica Giorgio Napolitano ha saputo fornire un impulso molto forte al tema degli infortuni sul lavoro ed il Testo unico su Salute e sicurezza nei luoghi di lavoro approvato in via definitiva dal Consiglio dei ministri possiede i buoni ingredienti per una spinta giusta. Così Felix Daza, responsabile del Programma di protezione sociale dell'International Training Centre dell'Oil. "Tanti provvedimenti previsti dal Testo Unico sono stati applicati in altri Paesi e si tratta di buone pratiche. Particolarmente rilevante mi sembra l'aspetto formazione, estesa anche al datore di lavoro, e la volontà di favorire una cultura della sicurezza".

Direttiva camionisti

La Commissione europea ha deferito l'Italia alla Corte di giustizia Ue per la mancata osservanza delle regole comunitarie che prevedono dei periodi di riposo per i camionisti da alternare ai giorni lavorativi. Secondo l'esecutivo europeo, infatti, l'Italia "ha omesso di comunicare i provvedimenti nazionali che danno attuazione alla direttiva Ue sul trasporto su strada". La direttiva europea, che doveva essere recepita entro il primo aprile 2007, prevede in particolare l'introduzione di periodi di riposo per camionisti che corrispondono all'1% dei giorni trascorsi alla guida del mezzo nel 2007, al 2% nel 2008 fino al 3% nel 2010. La norma prescrive, inoltre, l'organizzazione, almeno sei volte l'anno, di controlli concertati da parte delle autorità competenti di ciascuno Stato.

Fondazione
Marco Biagi

ADAPT

Università degli Studi di Modena e Reggio Emilia



Filo diretto
con il Centro Marco Biagi/34

Cina e la strada impervia delle riforme

Nel percorrere la strada del cambiamento, inaugurata negli anni '80 dalla politica delle porte aperte e incentivata dall'adesione al Wto, la Cina si trova oggi ad una svolta. La recente riforma del diritto del lavoro provoca sentimenti divergenti e contraddittori. Le grandi multinazionali e gli investitori stranieri temono le sorti dei loro interessi. Governi nazionali e organizzazioni sovranazionali seguono con attenzione i progressi di quella che, ad oggi, si presenta come la contromisura più valida per contrastare i temuti effetti di dumping sociale. E' indubbio che il cambiamento richiede un salto di qualità. Come sottolineato anche nel programma di assistenza tecnica promosso dall'Ilo, si tratta di sostenere la crescita economica abbandonando definitivamente ogni strategia di abbattimento dei costi e di lavoro intensivo, per imboccare la strada "alta" dell'investimento in tecnologia ed in capitale umano. Un

obiettivo che passa necessariamente per l'armonizzazione delle condizioni del mercato del lavoro interno. Il disegno riformatore, di contrasto ad un sistema tradizionale di tutele deboli e segmentato, è stato discusso dal Prof. Xian-guo nel seminario tenutosi a margine del convegno Diritti e Tutele nel Nuovo Mondo Del Lavoro svoltosi a Modena nello scorso mese di marzo. La rigidità del mercato del lavoro trova massima espressione nell'istituto, ancora in vigore, dell'houko. A tale sistema di registrazione del nucleo familiare sono da imputare le cause della scarsa mobilità della forza lavoro e la conseguente sperequazione sociale ed economica tra lavoratori delle aree urbane e rurali. Opportunità e tutele finiscono per essere ancora sanciti per nascita ed un abitante della metropoli avrà più chances di mangiare il suo riso nella "ciotola di metallo" della mensa delle grandi imprese statali, ri-

spetto a chi, con un houko rurale, è predestinato alle condizioni di lavoro delle imprese collettive. Sulla base di asimmetrie così evidenti la riforma persegue un duplice obiettivo. Nelle aree rurali l'urgenza primaria è rappresentata dalla lotta alla povertà attraverso la promozione dell'imprenditorialità dei contadini rispetto al tradizionale interventismo governativo. Nelle grandi città il focus è sulle imprese statali, chiamate ad operare in una logica di mercato anche attraverso la riforma dei diritti di proprietà. Missioni impegnative che il legislatore è chiamato ad assolvere. Già pionieristico era stato l'intervento del 1994 sulla flessibilità salariale (Legge sul Lavoro), resa possibile da un più equo bilanciamento del potere decisionale tra vertici statali e management aziendale. Tuttavia, vero fenomeno catalizzatore del cambiamento è l'adozione di quel pacchetto legislativo che vede approvate, solo nel recente periodo (2005-2007), consecutivamente la Legge sui Contratti di Lavoro, la Legge sulla Promozione dell'Occupazione e la Legge sulla Risoluzione delle Controversie di Lavoro. La nuova normativa predispone soluzioni contrattuali innovative per facilitare l'emersione del lavoro irregolare e maggiori tutele nei licenziamenti, il rafforzamento del ruolo sindacale nonché una ristrutturazione tout court delle politiche di reclutamento aziendale. Una serie di criticità tuttavia permango-

no: l'assenza di un sistema sanzionatorio effettivo è alla base dello scollamento tra diritti sostanziali e nominali; l'abolizione dell'houko, da cui potrebbe derivare un'urbanizzazione massiva, richiede la ridefinizione delle tutele dei lavoratori migranti; si registra ancora un vuoto normativo sul piano della sistematizzazione dei trattamenti previdenziali; il tasso di sindacalizzazione, anche dopo l'intervento legislativo del 2001, si attesta a tutt'oggi a livelli insoddisfacenti. Resta infine da considerare il piano della effettività della nuova regolamentazione affinché le conquiste raggiunte non rimangano confinate ai buoni propositi della carta. Decisivo in questo senso è il 2008 anno in cui le riforme entreranno pienamente in vigore.

Ambra Barboni

Approfondimenti

La legge di Riforma del mercato del lavoro cinese adottata nel corso del 2007 è disponibile, in traduzione inglese, in www.fmb.unimore.it, alla voce Cina della sezione riservata all'Indice a-z. Veda anche alla stessa voce ulteriori materiali di approfondimento.

a cura di **Adapt - Fondazione Marco Biagi, Scuola internazionale di Alta formazione in Relazioni industriali e di lavoro**