

## **La via da seguire per l'Europa : Rendere operativa la strategia di Lisbona**

- La Strategia di Lisbona, concordata nel corso del vertice europeo del 2000, ha stabilito l'obiettivo di creare un approccio bilanciato ed integrato alle politiche economiche, sociali e ambientali.
- Lisbona significa posti di lavoro migliori e più numerosi, crescita economica sostenibile, maggiore competitività e coesione sociale.
- La dimensione sociale europea è uno stimolo fondamentale per l'innovazione, la produttività e la crescita sostenibile.
- La strategia non ha ancora prodotto i risultati promessi a causa dell'indebolimento della protezione sociale e dei lavoratori in molti Stati membri.
- Lisbona deve dare la precedenza all'Europa sociale, rafforzando la giustizia sociale, la solidarietà, le pari opportunità e la protezione sociale.
- Lavoratori e sindacati hanno bisogno di avere maggior voce in capitolo, a tutti i livelli, nella formulazione e nell'attuazione della Strategia di Lisbona.

### **INDICE**

- 1. Che cos'è e a cosa serve la Strategia di Lisbona? 3**
- 2. Una strategia per i lavoratori: posti di lavoro migliori e più numerosi, formazione continua e pari opportunità ..... 4**
- 3. Una strategia per la crescita e l'innovazione ..... 8**
- 4. Come funziona la Strategia di Lisbona? ..... 10**
- 5. Quali sono i problemi? ..... 11**
- 6. La lotta dei sindacati per un'Europa migliore ..... 12**

## **La via da seguire per l'Europa: far funzionare la Strategia di Lisbona**

Il movimento sindacale europeo sta lavorando per creare un'Europa fondata sulla giustizia sociale, in cui i vantaggi della crescita siano equamente suddivisi all'interno della comunità.

Ciò significa maggiore solidarietà sociale, piena occupazione, una forza lavoro preparata e motivata, forte protezione sociale, pari opportunità per tutti, rispetto dei diritti umani e dell'ambiente. Significa porre fine all'esclusione di gruppi o individui svantaggiati. Significa, inoltre, porre fine al precariato e all'eccessiva flessibilità del mercato del lavoro.

La Confederazione europea dei sindacati (CES) sostiene la Strategia di Lisbona perché si prefigge di raggiungere molti di questi obiettivi. All'inizio prometteva un approccio bilanciato e integrato alle politiche economiche, sociali e ambientali. Ma allo stato attuale l'Unione europea (UE) non sta centrando gli obiettivi prefissati e i leader europei hanno risposto dando la precedenza alla competitività, a discapito dei diritti dei lavoratori e della tutela ambientale.

Noi insistiamo sul fatto che è ora di sfatare il pregiudizio secondo cui investire nel sociale significa limitare crescita e competitività. Dobbiamo rendere operativa la Strategia di Lisbona, perché è il modo migliore per affrontare la competizione delle economie emergenti "a basso costo" e garantire la sopravvivenza di un forte modello sociale europeo che promuova il benessere e l'integrazione di tutti i cittadini.



# 1. Che cos'è e a cosa serve la Strategia di Lisbona?

Nel marzo del 2000, I leader dell'UE si sono riuniti a Lisbona e hanno deciso di fare dell'Europa "l'economia basata sulla conoscenza più competitiva e dinamica al mondo, in grado di realizzare una crescita economica sostenibile, nuovi e migliori posti di lavoro e una maggiore coesione sociale ".

Secondo i leader europei, erano numerose le ragioni per cui l'UE aveva bisogno di adottare un nuovo approccio al fine di mantenere e migliorare il benessere dei propri cittadini.

**Globalizzazione e sempre maggiore competitività internazionale:** benché le economie scandinave siano fra le più competitive al mondo, in alcuni Stati membri dell'UE non è stata registrata una buona crescita economica. Uno dei problemi in Europa è che, nonostante i profitti elevati, mancano gli investimenti nel settore della ricerca e dello sviluppo (R&S) per inventare nuovi prodotti e tecnologie di cui la gente ha bisogno. Gli Stati Uniti investono circa 100 miliardi di euro più dell'UE nel settore R&S.

**Lo sviluppo di nuove tecnologie,** in particolare nel campo dell'informazione e della comunicazione, significa che le economie devono innovarsi per rimanere al passo. La "new economy" ha creato posti di lavoro in settori come gli scambi finanziari, la vendita via Internet e le comunicazioni digitali. L'Europa non può sperare di competere con paesi in via di sviluppo come la Cina e l'India riducendo il costo del lavoro. Per avere successo a lungo termine è necessario creare posti di lavoro di alta qualità e ad elevato tasso di conoscenza, nonché disporre di una forza lavoro motivata, preparata, sana e sicura.

**La popolazione europea sta invecchiando,** e si prevede un aumento dei lavoratori anziani (55-64 anni) a 24 milioni entro il 2030, nonché una maggiore pressione su pensioni e sanità quando questa fascia di età raggiungerà l'età pensionabile.

## 1.ii. Quindi, qual è il significato della Strategia di Lisbona?

L'UE non è solo un mercato unico finalizzato allo scambio di merci e servizi fra i 25 Stati membri e i tre membri dell'Area Economica Europea (Norvegia, Islanda e Liechtenstein). Il progresso sociale e ambientale è importante quanto la crescita economica. In assenza di tali elementi, i cittadini rifiuterebbero probabilmente l'intera idea di Europa.

L'agenda di Lisbona ha fissato chiari obiettivi da raggiungere entro il 2010:

- Crescita annua pari almeno al 3%;

- Tasso di occupazione totale del 70%;
- Tasso di occupazione femminile pari almeno al 60%;
- Tasso di occupazione per i lavoratori anziani pari almeno al 50% (concordato a Stoccolma nel 2001).

L'Agenda si prefiggeva, a livello europeo e nazionale, azioni in favore della piena occupazione, nuovi posti di lavoro, migliori e duraturi ("sostenibili"), nonché politiche attive in materia di occupazione, istruzione, formazione professionale, sanità e alloggi.

Invitava a porre fine a qualsiasi forma di discriminazione, povertà e svantaggio che emarginano gruppi e individui e causano la cosiddetta "esclusione sociale".

La strategia puntava a modernizzare e riformare il mercato del lavoro, non solo rendendolo più flessibile, ma equilibrando flessibilità e sicurezza, affinché fosse in grado di rispondere meglio alle esigenze in continua evoluzione, senza minare la sicurezza dei lavoratori. Un altro obiettivo era ampliare il mercato unico e aprire più aree, compresi i servizi, alla competizione europea.

## **2. Una strategia per i lavoratori**

### **2.i. Alla ricerca di un lavoro?**

#### **In che modo la Strategia di Lisbona può essere d'aiuto ?**

Piena occupazione significa valorizzare il potenziale sociale, e questo è un elemento fondamentale per la crescita e lo sviluppo. Non riuscire a mettere a frutto le proprie competenze significa perdere potenziale umano. Valorizzare le proprie competenze non è solo una necessità per ottimizzare crescita e competitività, ma un diritto individuale di base.

*Ogni persona ha il diritto di lavorare e di esercitare una professione liberamente scelta o accettata.*

***Carta dei diritti fondamentali dell'Unione, Articolo II-75***

Tuttavia il tasso di disoccupazione si attesta intorno al 9%, e fra i giovani il dato raddoppia. Più di 18 milioni di persone sono disoccupate. Nel 2004 il tasso di occupazione

globale è stato del 63,3%, molto al di sotto del progresso necessario per raggiungere gli obiettivi di Lisbona.

Creare milioni di posti di lavoro in più significa investire, in particolare nell'istruzione e nella formazione, dare alle persone la preparazione necessaria per affrontare nuove sfide e, soprattutto, sostenere i lavoratori che perdono il lavoro a causa di ristrutturazioni o delocalizzazioni delle imprese. Condizioni di lavoro più flessibili, a vantaggio anche dei lavoratori e non solo delle imprese, ma anche asili nido e iniziative a sostegno delle famiglie, permetterebbero ad un maggior numero di donne e di lavoratori anziani di essere attivi.

È necessaria un'azione più incisiva per contribuire all'inserimento dei giovani nel mercato del lavoro. Contemporaneamente, una politica per l'invecchiamento attivo è importante per garantire che i lavoratori anziani siano in grado di continuare a contribuire, se lo desiderano, con le loro competenze e la loro esperienza alla forza lavoro, senza essere penalizzati dalla perdita dei diritti pensionistici o essere costretti a lavorare dopo l'età pensionabile.

## **2.ii. Creare posti di lavoro migliori!**

La qualità del lavoro è fondamentale per raggiungere gli obiettivi di Lisbona. Ciò non significa solo creare lavori soddisfacenti in settori con buone prospettive di crescita futura, come la società dell'informazione, ma anche adattare l'organizzazione del lavoro alle esigenze delle persone.

Nella sola Europa dei 15, ogni anno, più di 5 milioni di lavoratori sono vittime di gravi infortuni sul lavoro, con più di 120.000 decessi sul posto di lavoro.<sup>1</sup> Il lavoro insicuro e scarsamente tutelato aumenta il rischio di incidenti. Incidenti e ambienti di lavoro malsani costano all'Europa miliardi di euro ogni anno – circa il 4% del prodotto interno lordo (PIL). Ad esempio, i disturbi legati allo stress costano all'Europa circa 20 miliardi di euro l'anno.

L'UE deve mantenere l'impegno a lungo termine di ridurre gli orari di lavoro. Orari più lunghi non incrementano la produzione. Una ricerca mostra che un orario di lavoro ridotto assicura maggiore flessibilità e produttività, perché garantisce a uomini e donne maggiore equilibrio fra impegni lavorativi e familiari.

Con una forza lavoro in cui il numero di donne attive è sempre maggiore, e con una società con sempre più anziani, l'organizzazione del lavoro deve offrire alle famiglie il tempo necessario per la cura dei bambini e degli altri familiari. Ciò è fondamentale anche per il benessere delle future generazioni.

---

<sup>1</sup> Dati dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro

È pericoloso pensare che qualsiasi nuovo posto di lavoro sia sempre meglio che nessun posto di lavoro. Certamente, la disoccupazione è la causa principale dell'impoverimento, anche se non c'è un legame automatico fra il fatto di avere un lavoro e sfuggire alla povertà. Un confronto fra tasso di occupazione e tasso di povertà in diversi Stati membri mostra che paesi come il Regno Unito, l'Irlanda e il Portogallo, in cui il tasso di occupazione è relativamente alto, registrano ancora livelli di povertà superiori alla media.

Più di 68 milioni di persone – ossia il 15% della popolazione dell'Unione europea – sono esposte al rischio di povertà. Molti vivono con salari di sussistenza, che devono scomparire dall'Europa.



*Il grafico raffronta la deviazione dal tasso di occupazione medio dell'UE (che era il 62,1% nei 2001) con gli indici di povertà a livello nazionale.*

## 2. iii. Il bisogno di conoscere: l'apprendimento per tutto l'arco della vita

La formazione continua è un diritto per tutti e non solo contribuisce alla realizzazione personale ma è anche vitale per dar vita a una forza lavoro competente e flessibile. Le economie emergenti come la Cina stanno per ottenere un vantaggio competitivo grazie a lavoratori estremamente qualificati.

A livello europeo, le parti sociali si sono accordate su un programma di formazione continua (2002), che deve essere tradotto in azioni più pratiche a livello settoriale e di impresa attraverso contrattazioni e accordi collettivi.

I lavoratori hanno bisogno di aggiornare le proprie competenze e di essere incentivati a farlo. Le scuole dovrebbero fare di più per istruire e preparare i giovani al mercato del

lavoro, con qualifiche universalmente riconosciute dai datori di lavoro, invece di abbandonarli a un mercato del lavoro spietato e confuso.

La ristrutturazione del settore industriale e la “delocalizzazione” dei posti di lavoro in aree a basso costo salariale compromettono la sicurezza dei lavoratori. Quando le persone sono toccate da tali cambiamenti, è importante che siano aiutate a cercare un altro lavoro, a riqualificarsi o a ricollocarsi. Preavvisi e consultazioni sono fondamentali per aiutare i lavoratori a prepararsi al cambiamento. In Svezia e in Finlandia i contratti collettivi nazionali di categoria garantiscono fondi per offrire consulenza in materia di lavoro, riqualificazione e ricollocazione. La CES accoglie con favore il recente impegno europeo di creare un Fondo europeo di adattamento alla globalizzazione.

Una forte protezione sociale, lungi dal compromettere l'economia, è un investimento lungimirante nella crescita futura. Ne è la prova l'esperienza della Danimarca, dove un forte investimento in sussidi di disoccupazione e politiche attive che contribuiscono all'inserimento nel mercato del lavoro significa avere il tasso di occupazione più alto d'Europa e un'economia estremamente solida. Si incentiva più la formazione che la semplice ricerca di un lavoro: si tratta di formare le persone e ricollocarle in posti di lavoro che corrispondano alle loro competenze. Anche l'adesione sindacale si attesta intorno all'80%: un elemento fondamentale per il successo del sistema.

## **2.iv. Quanto sono pari le opportunità?**

La Strategia di Lisbona punta ad eliminare tutte le discriminazioni siano esse contro le donne, le minoranze etniche o religiose, i giovani, gli anziani, i disabili, gli omosessuali o gli immigrati.

In Europa nel 2004 il tasso di disoccupazione femminile era pari al 10% contro l'8,3% maschile. Con un tasso occupazione femminile pari al 55,7% (quasi il 71% quella maschile), si sta chiaramente sprecando un grande potenziale. Fra i passi più importanti da compiere c'è l'eliminazione del divario retributivo basato sul sesso, che continua ad attestarsi intorno al 15%. Le donne hanno più probabilità degli uomini di ottenere contratti di lavoro a breve termine e precari.

Politiche a favore della famiglia, come la maggiore flessibilità verso le esigenze dei lavoratori, l'opportunità di lavorare a tempo parziale senza perdere la retribuzione o la posizione professionale, gli asili nido o i congedi parentali, permetterebbero alle donne di trovare il proprio posto nel mercato del lavoro. Modernizzare il lavoro significa adattarlo ai cambiamenti che si verificano nel corso della vita delle persone, che si tratti di prima esperienza lavorativa, studio o periodi sabbatici, responsabilità familiari o avvicinamento all'età pensionabile.

### **Un buon esempio: alla ricerca delle madri delle invenzioni**

Il Danish Technological Institute ha lanciato un programma chiamato “Eroine del Futuro” (Heroines of Tomorrow) per aiutare donne imprenditrici ad avviare piccole attività basate sulla tecnologia. “Volevamo produrre uno sforzo particolare per motivare più donne”, afferma il Direttore Jane Wickman: “il problema maggiore è, semplicemente, che non sono consapevoli delle opportunità di successo.”

## **3. Una strategia di crescita e innovazione**

### **3.i. Innovazione**

Innovazione significa trovare metodi nuovi e migliori per produrre merci, offrire servizi e organizzare il lavoro. L'economia moderna non prevede crescita senza innovazione.

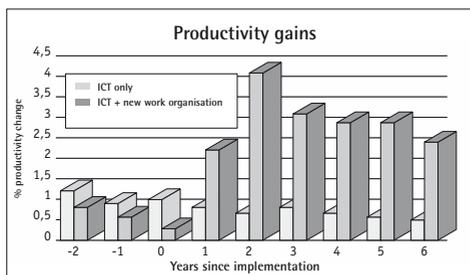
Attualmente, le possibilità di innovazione sono innumerevoli. Ad esempio, il crescente numero di anziani in Europa significa una domanda crescente di tutti i tipi di prodotti e tecnologie che li aiutino a essere indipendenti e che migliorino la loro qualità di vita.

Le eco-industrie, uno dei settori più dinamici dell'economia europea con un tasso di crescita annuo pari a circa il 5%, contano già più di 2 milioni di dipendenti. L'Europa deve affidarsi al vantaggio acquisito nelle tecnologie ambientali, che puntano a raggiungere un valore globale di 700 miliardi di euro entro il 2010. L'Europa, ad esempio, è il leader mondiale nello sviluppo dell'energia eolica, che ha creato circa 40.000 nuovi posti di lavoro nella sola Germania.

Le nuove tecnologie stanno allargando i propri mercati in molti altri settori: dalle apparecchiature per telefono cellulare ai motori per autoveicoli a celle a combustibile che non emettono gas dannosi per l'atmosfera. Ma il progresso dipende da maggiori investimenti nella ricerca. In tutta Europa, la proporzione del PIL investito, in particolare dalle imprese, nel settore ricerca e sviluppo si è progressivamente ridotto dal 2000.

C'è ancora molta strada da fare per modernizzare i mercati del lavoro europei, ma le imprese che hanno avuto l'accortezza di fare cambiamenti e coinvolgere i dipendenti stanno raccogliendo i frutti. Nuove forme di organizzazione del lavoro sono fondamentali per rendere l'Unione europea più innovativa e produttiva. Ad esempio in Germania,

le aziende che hanno migliorato la propria organizzazione del lavoro hanno raggiunto livelli di produttività maggiori, fra l'8 e il 30%, rispetto alle aziende che non hanno fatto niente. In Svezia, le aziende innovatrici hanno ottenuto un vantaggio fra il 29 e il 60%.



Fonte: Rapporto sulle implicazioni del cambiamento tecnologico e organizzativo, Danimarca.

### 3.ii. Competitività

I sindacati rifiutano la visione di una competitività che promuova una lotta all'ultimo sangue fra nazioni: una spirale di riduzione dei costi verso il basso che erode i diritti sindacali e dei lavoratori minaccia l'ambiente e va contro gli interessi a lungo termine dei consumatori. La globalizzazione avvicina le società, e quando una perde, tutte perdono.

La competitività dovrebbe, invece, valorizzare al massimo le risorse, spostare verso l'alto la catena del valore aggiungendo nuovi prodotti, attività e settori, e aumentare la produttività. Questo richiede una forza lavoro mobile e capace, sostenuta dalla solidarietà esistente all'interno della società. Finlandia, Svezia e Danimarca mantengono il proprio vantaggio competitivo proprio perché, nonostante aliquote fiscali relativamente alte, investono molto per avere solidi sistemi di welfare, raggiungendo eccellenti livelli di redistribuzione della ricchezza e mantenendo standard fra i più alti al mondo per quanto riguarda il tenore di vita.

**Per competere meglio, l'Europa ha bisogno di una "corsa verso l'alto" che vada a beneficio di tutti.**

I sindacati sono intenzionati ad evitare il cosiddetto "dumping sociale" (ad es. la delocalizzazione di attività in zone dove le condizioni di lavoro sono peggiori) e a difendere gli accordi stipulati collettivamente in materia di retribuzioni e condizioni di lavoro. Ad esempio a Vaxholm, in Svezia, i sindacati sono intervenuti contro un'impresa di costruzioni lettone che impiegava lavoratori lettoni senza rispettare le contrattazioni collettive svedesi, sfruttando lavoratori immigrati e minacciando in tal modo i diritti che i sindacati hanno conquistato in decenni di lotte per i loro iscritti.

## 4. Come funziona la strategia di Lisbona?

La responsabilità è suddivisa su vari livelli: europeo, nazionale e locale. Il dialogo sociale, ossia la negoziazione fra datori di lavoro e rappresentanti dei lavoratori, riveste un'importanza cruciale per formulare, attuare e monitorare la Strategia di Lisbona a tutti i livelli. Senza il sostegno attivo delle parti sociali, il processo non potrà mai andare a buon fine.

In molti settori, ad esempio la protezione sociale e il fisco, le politiche sono di competenza degli Stati membri. L'UE ha così introdotto il "metodo di coordinamento aperto" per incoraggiare i governi nazionali a condividere le informazioni e lavorare insieme verso obiettivi comuni.

Al vertice tripartito annuale di primavera dell'UE, le parti sociali possono dare un contributo diretto per il conseguimento degli obiettivi al massimo livello politico decisionale. La Commissione europea, inoltre, è tenuta, secondo quanto stabilito dal Trattato, a consultare le parti sociali su tutte le proposte riguardanti le politiche sociali. I sindacati sono anche attivi nel Comitato economico e sociale dell'UE, altro attore chiave nell'ambito della strategia.

Anche la dimensione locale è ugualmente importante. Occorre rafforzare con urgenza le modalità di informazione e consultazione dei lavoratori relativamente alle decisioni che incidono sulle loro condizioni di lavoro. Il Consiglio di Fabbrica Europeo (CFE) deve rappresentare un importante forum all'interno di questo processo.

## 5. Quali sono i problemi?

Già alla scadenza di “medio termine” della strategia nel 2005, il movimento sindacale era pienamente a conoscenza del fatto che gli obiettivi non sarebbero stati raggiunti. La CES l’ha affermato chiaramente: finché l’UE non metterà l’Europa Sociale al centro dell’Agenda di Lisbona, i cittadini non la sosterranno.

Il termine “riforma” è troppo spesso usato come pretesto per una maggiore flessibilità, con orari di lavori più lunghi e maggiore insicurezza. Le riforme dovrebbero invece aiutare i lavoratori ad essere più adattabili ed occupabili, consentendo loro di acquisire regolarmente nuove competenze ed essere aggiornati.

Un altro problema è che, concentrandosi così ciecamente sulle riforme strutturali, l’UE ha seguito e segue politiche monetarie sbagliate. Si ha una governance finanziaria non all’altezza della situazione nel momento in cui i responsabili politici intraprendono azioni forti al minimo accenno d’inflazione, e fanno invece ben poco per aumentare la fiducia nell’economia e rilanciare la domanda interna. Negli ultimi anni, i sindacati hanno mostrato un grande “autocontrollo” in materia di contrattazione salariale, ma questo non ha portato ad una distribuzione più equa dei premi di produttività, cosa che contribuirebbe a sostenere proprio la domanda interna.

Le riforme non devono andare a scapito dei lavoratori. Se l’Europa, nel suo insieme, si sta comportando male in termini di crescita, produttività e ripresa economica, non è perché non ha attuato e non sta attuando le riforme strutturali. Il problema dell’Europa è la mancanza di fiducia. Gli investitori stanno aspettando i segnali di una domanda in ripresa, mentre i consumatori sono alla ricerca di una maggiore sicurezza e di redditi migliori. Il pessimismo e la sfiducia diventano una profezia che si autoavvera, impedendo all’UE di realizzare il suo potenziale di crescita e produzione.

Nel 2005 l’UE ha rilanciato la Strategia di Lisbona come Partenariato per la crescita e l’occupazione. Benché la Strategia sia stata ridimensionata rispetto agli obiettivi originali, fissando ad esempio un traguardo di crescita del 3% entro il 2010 anziché del 3% annuo, il movimento sindacale ha registrato forti inquietudini sulla maggiore attenzione posta nei riguardi della crescita economica e della competitività a discapito dello sviluppo sostenibile e del progresso sociale.

## 6. La lotta dei sindacati per un'Europa migliore

Il messaggio centrale della CES è sempre stato che la dimensione sociale europea, comprendente il dialogo sociale, la contrattazione collettiva, la partecipazione e la protezione dei lavoratori, non costituisce un ostacolo alla competitività e all'efficienza economica. Al contrario, è uno stimolo essenziale per l'innovazione, la produttività e la crescita sostenibile. Per far funzionare la Strategia di Lisbona, occorre riconoscere il "modello sociale europeo", i diritti dei lavoratori e le politiche attive in campo sociale come fattori produttivi.

Le politiche economiche, da sole, non creeranno un'Europa migliore. Le riforme devono alimentare il sostegno e la fiducia pubblica investendo nei mercati del lavoro anziché danneggiare i diritti dei lavoratori e i sindacati.

La CES ha presentato proposte specifiche per rimettere l'Europa in linea con gli obiettivi di Lisbona, ad esempio sollecitando i governi ad investire l'1% del PIL in "piani di ripresa nazionali", finanziando ulteriori investimenti tramite gli "European Growth and Lisbon bond" ("Obbligazioni Lisbona e crescita europea") e chiedendo alla Banca centrale europea di allargare la soglia limite relativa alla stabilità dei prezzi per offrire maggiore spazio alla crescita.

Per la CES le priorità sono la partecipazione delle donne e dei lavoratori più anziani al mercato del lavoro, e l'aiuto da fornire ai lavoratori per affrontare l'impatto della globalizzazione. Rafforzare il modello sociale europeo è fondamentale non solo per l'UE ma come esempio di sviluppo sostenibile per il resto del mondo, contrapposto al "modello USA" dove l'anno scorso è aumentato di un milione il numero delle persone che vivono in situazione di povertà.

Infine, e soprattutto, i lavoratori hanno bisogno di un maggior coinvolgimento per sentire propria la strategia; per questo devono essere organizzati in sindacati in grado di rappresentarli e proteggerli. La Strategia di Lisbona deve rafforzare il dialogo sociale europeo e il diritto dei sindacati di negoziare condizioni di lavoro e retribuzioni migliori. La contrattazione collettiva in Europa riguarda quattro volte (in proporzione) il numero dei lavoratori degli Stati Uniti e tre volte quello dei lavoratori del Giappone. Questa è una delle caratteristiche più importanti del modello sociale europeo, che deve essere rafforzato in più paesi con l'allargarsi dell'Unione europea.