

FGMM-CFDT
 Comitato esecutivo della FEM dell'11 dicembre 2006
 DIBATTITO SU FLESSIBILITÀ E SICUREZZA DEL LAVORO

UN'ECONOMIA SEGNATA DALLA DISOCCUPAZIONE...

- Disoccupazione di massa a partire dagli anni '80...
 - tra l'8% e l'11% a partire dal 1980
- Durata media del periodo di disoccupazione pari a un anno
 - 2 anni per gli ultra-cinquantenni, 7 mesi per la fascia 15 – 24 anni
- Un giovane su 12 è in cerca di lavoro

IN SEGUITO ALLE TRASFORMAZIONI DEL LAVORO...

- **Terziarizzazione e femminilizzazione del lavoro**

	1980	2006	
- Servizi commerciali	44%	49%	(più edilizia e opere pubbliche)
- Servizi amministrativi	22%	29%	
- Industria	25%	17%	
- Agricoltura	9%	5%	

In 30 anni, sono quasi raddoppiate le donne che fanno parte della popolazione attiva (da 6,5 milioni nel 1960 a 10,5 milioni nel 1998)

In seguito alla dinamica delle qualifiche nel settore metalmeccanico

	1978	2004
Operai specializzati (Livello 1)	31,7%	8,2%
Operai qualificati	33,2%	44,2%
Tecnici / Amministrativi	23,2%	24,0%
Capi reparto	5,2%	4,3%
Ingegneri e quadri	6,7%	19,3%
Totale	2.602.996	1.658.895

IN SEGUITO ALLE NUOVE FORME DI LAVORO...

- Continuo incremento del lavoro precario:
Anni '80 = 15%
Anni 2000 = 12% di cui
 - Contratti sovvenzionati (*contrats subventionnées*) = 3%
 - Contratti a tempo determinato (CCD, *contrat à durée déterminée*) = 6%
 - Interinali = 3% (9,2% nel settore metalmeccanico)
- Il 78% delle assunzioni avviene in forma di contratti a tempo determinato (esclusi gli interinali e i trasferimenti di sede)
- Fra chi fa lascia il lavoro, più del 50% lo fa per scadenza del contratto a tempo determinato
- Su 100 contratti a tempo determinato, dopo un anno
 - 45 hanno ancora un contratto a tempo determinato
 - 40 passano a un contratto a tempo indeterminato (CDI, *contrat à durée indéterminée*)
 - 15 sono disoccupati
- Su 100 interinali, dopo un anno
 - 45 sono ancora interinali
 - 30 passano a un contratto a tempo determinato
 - 25 sono disoccupati
- Part-time: 1 lavoratore dipendente su 5 lavora meno di 27 ore a settimana
ha un lavoro part-time il 30% delle lavoratrici, e
il 5% dei lavoratori
- La maggior parte delle donne ha contratti precari
ha un contratto a tempo determinato il 14% delle lavoratrici e
il 12% dei lavoratori

SI CREANO TRAPPOLE DI POVERTÀ

Soprattutto per i lavoratori con contratti precari e part-time

- Il 12% dei lavoratori sono considerati poveri (prestazioni sociali incluse)
 - reddito < 700€(pari al 50% del salario medio)
- le donne costituiscono l'80% dei lavoratori poveri

Il paradosso della mobilità

- Le diverse forme mobilità sono sempre più una costrizione per chi ne fa esperienza:
 - i lavoratori meno qualificati
 - le donne
 - i più giovani
- In sempre più casi, la mobilità è accompagnata da periodi di disoccupazione
- Per contro, aumenta fortemente il desiderio di mobilità
 - aumentano i lavoratori occupati che dichiarano di voler cercare un altro lavoro
 - ma restano troppo poco mobili, perché temono la disoccupazione e si rassegnano a continuare a fare lo stesso lavoro

La segmentazione del lavoro dipendente

- Ogni anno, il 16% dei lavoratori dipendenti cambia lavoro
- Aumenta l'anzianità media all'interno delle imprese
 - superiore a 11 anni
- Ma le imprese fanno sempre più ricorso ai contratti precari
 - Polarizzazione
 - alcuni lavoratori sono intrappolati nell'instabilità
 - altri lavoratori sono intrappolati in un lavoro stabile che non li soddisfa

La stragrande maggioranza dei lavoratori che lascia l'impresa in cui lavora non gode di meccanismi collettivi di tutela

- Il 98% dei lavoratori che perdono il lavoro non sono casi di licenziamento per riduzione di personale
(scadenze di contratti a tempo determinato, altre forme di licenziamento, dimissioni)
- Qualora sussista un Piano sociale d'impresa, solo 1 lavoratore su 2 accede a procedure di ricollocazione
- Aumento dei casi di interruzione consensuale del contratto di lavoro

Una situazione economica e sociale che genera un forte senso di insicurezza in Francia

- In media, la probabilità di ritrovarsi disoccupati è maggiore in Francia che nel resto d'Europa
- L'insicurezza lavorativa aumenta per i soggetti più vulnerabili (giovani, lavoratori più anziani, lavoratori salariati meno qualificati)
- La maggior parte dei francesi avverte un senso di insicurezza lavorativa, ed è convinta che i propri figli avranno un tenore di vita inferiore al proprio

I diritti sono spesso legati al contratto di lavoro

- È il contratto di lavoro a determinare l'accesso a:
 - i benefici della contrattazione collettiva
 - la protezione sociale (malattia, disoccupazione, pensione)
- Molti diritti sono legati al contratto di lavoro:
 - sono condizionati all'anzianità aziendale
 - spesso, sono di fatto inaccessibili se il contratto di lavoro è precario (in particolare accesso al credito, all'alloggio...)

La diversità dei contratti

- Permette ai datori di lavoro
 - di organizzare la flessibilità a modo loro
 - di gestire le assunzioni
- Crea disuguaglianza di diritti
- Distrugge la dimensione collettiva tra i lavoratori
- Si ripercuote sul mercato del lavoro

I datori di lavoro sarebbero ben contenti di ampliare le possibilità di rescissione amichevole (con il consenso delle parti) del contratto di lavoro.

Politiche economiche e sociali discutibili

Fondate su

- il basso costo del lavoro...
- la moltiplicazione dei contratti di lavoro
- uno scarso investimento sul capitale umano

che si traducono in aumento della precarietà e delle disuguaglianze.

I NOSTRI OBIETTIVI

Dare sicurezza ai lavoratori nei casi di mobilità e passaggio

- tra formazione e impiego
- tra due mestieri o posti di lavoro
- tra due posti di lavoro, tra lavoro e disoccupazione

Con questo obiettivo, rinnovamento del contratto di lavoro per:

- rendere possibile il controllo del proprio futuro lavorativo
 - passare da una flessibilità subita a una mobilità controllata
 - attenuare al massimo le conseguenze dell'interruzione del rapporto di lavoro
- **con nuove garanzie**
 - **con un miglioramento delle procedure esistenti**
 - **senza ignorare i vincoli economici d'impresa**

Garantire nuove pratiche all'interno dell'impresa

- **La capacità di previsione**
 - sulle evoluzioni economiche e sul loro impatto sull'occupazione
 - è stato creato un osservatorio sul settore metallurgico
 - sulle professionalità e le competenze a livello di impresa e di comparto
 - Gestione Previsionale delle Professionalità e delle Competenze
- **L'inserimento nelle imprese:**
 - procedure di assunzione: niente discriminazioni, diversità
 - programma di formazione-lavoro per le persone in cerca di lavoro
 - per i giovani, alternanza tra formazione e inserimento
- **Lo sviluppo di competenze:**
 - formazione e trasmissione delle capacità
 - capacità di adattamento delle organizzazioni e delle situazioni di lavoro

Garantire nuove sicurezze legate alle persone, indipendentemente dal contratto di lavoro

- **Formazione lungo l'intero arco della vita, ottimizzare:**
il diritto individuale alla formazione (DIF, *Droit Individuel à la Formation*)
il riconoscimento delle esperienze acquisite (VAE, *Validation des Acquis de l'Expérience*)

- **Creare continuità di diritti in caso di licenziamento:**
Protezione sociale (assistenza sanitaria, invalidità, decesso...)
Aiuti per trasporti e alloggio
Garanzie di reddito

- **Percorsi personalizzati di accompagnamento nella ricerca di lavoro in caso di disoccupazione o di desiderio di mobilità**

Alcuni esempi di accordi aziendali

AREVA Accordo sulla formazione lungo l'intero arco della vita – 5 maggio 2006

- 30 ore all'anno di formazione per ciascun lavoratore entro il 2008
- formazione agli incontri con il personale (*entretiens professionnels*) per i dirigenti e i rappresentanti del personale

Accordo sulla gestione previsionale delle professionalità – gennaio 05

- prevedere l'evoluzione delle professionalità, trasmettere le competenze
- creazione di un osservatorio sulle figure professionali e l'occupazione, organizzato per territori
- profilo delle figure professionali (effettivi, proiezioni, competenze)
- percorsi di affiancamento per i casi di mobilità interna volontaria

THALES Accordo sulla gestione previsionale del lavoro – 30 10 06

- commissione centrale previsione-formazione
- analisi sulle prospettive occupazionali, osservatorio di monitoraggio
- diritto alla formazione e incontri con il personale
- azioni per la difesa dell'occupazione a livello territoriale

Altri esempi e progetti

Altri accordi aziendali: ST-Micro, IBM...

Esperienza territoriale nella Franche-Comté

- progetto di accordo regionale per l'affiancamento dei lavoratori prossimi alla scadenza del contratto a tempo determinato e interinale
- bacino di Montbéliard, sperimentazione sull'affiancamento intensivo dei lavoratori licenziati (contratto di transizione professionale – *Contrat de Transition Professionnel*)

Progetto di contrattazione di settore per le fonderie sulla gestione previsionale dei posti di lavoro e delle competenze

Progetto di accordo transnazionale con la SCHNEIDER sulla capacità di previsione delle trasformazioni del lavoro

Un dibattito nazionale in corso

- **A livello nazionale intercategoriale**
È in corso la concertazione in vista delle trattative per la sicurezza dei percorsi lavorativi e per il contratto di lavoro
- **A livello del settore metalmeccanico**
Prossimamente si potrebbe avviare una riflessione tra datori di lavoro e sindacati circa gli strumenti per la ricollocazione dei lavoratori licenziati
- **A livello politico**
Tutti i programmi dei candidati alle elezioni presidenziali affrontano, in diversi modi, il tema della sicurezza dei percorsi lavorativi