

27 agosto 2010

La contrattazione collettiva nel Regno Unito e Unione europea

Il sistema delle relazioni industriali nel Regno Unito è tradizionalmente caratterizzato da relazioni volontari tra le parti sociali, con un livello minimo di interferenza da parte dello Stato. Dal 1979 vi è stato un passaggio a una maggiore restrizioni legali sulla sindacati insieme con i diritti di occupazione stabilite per legge, soprattutto a seguito delle direttive UE. Oggi il sistema britannico di relazioni industriali è un mix con i contratti collettivi non giuridicamente vincolante, poco coinvolgimento legali delle parti sociali in bipartito o tripartito organismi e legalmente i diritti minimi di occupazione.

densità sindacale è attualmente del 28% della forza lavoro. L'appartenenza all'Unione è diminuito dal 1980, quando era al suo picco del 56%, però è caduto in adesione è appiattita negli ultimi dieci anni e la cifra è al momento relativamente stabile. C'è una grande differenza tra i settori pubblico e privato. Il 59% dei lavoratori del settore pubblico sono i membri del sindacato rispetto a solo il 16% dei loro omologhi nel settore privato. Il Trade Union Congress (TUC) è composta di 58 organizzazioni sindacali che rappresentano i singoli 6,5 milioni di lavoratori, ma il TUC non possono concludere contratti collettivi, a qualsiasi livello.

Solo il 35% dei lavoratori sono coperti da un contratto collettivo. Anche qui c'è una grande differenza tra il pubblico e il settore privato (72% di copertura rispetto al 20% di copertura). Gli accordi settoriali sono rari, tranne nei servizi pubblici, e gli accordi inter-settoriali sono inesistenti. Nel settore privato il livello dominante per la definizione di retribuzione e di orario di lavoro è la società e il livello delle piante. contrattazione collettiva nazionale è ancora la norma nei servizi pubblici. Tuttavia, in molte zone si realizza attraverso gli organismi intermediari Pay Review che poi formulare raccomandazioni al governo. Gli enti locali, ospedali fondazione, scuole accademia e università non sono obbligati a partecipare a contratti collettivi nazionali – possono impostare la loro paga proprio, termini e condizioni – anche se la stragrande maggioranza fanno. I contratti collettivi sono volontari, non giuridicamente vincolante strumenti. Tuttavia, le clausole dei contratti collettivi di solito sono incorporati in contratti individuali di lavoro che sono giuridicamente vincolanti.

In parte a causa del the livello basso di copertura della contrattazione collettiva un salario minimo nazionale è stato istituito nel 1999 dopo una lunga campagna, especially dall'Unison e its sindacati predecessore. Tuttavia, vi è un sindacato distinto pagare vantaggio: le stime del governo britannico che i membri del sindacato guadagnano il 15% in più ogni ora di paesi non membri dell'Unione.

Il Regno Unito ha attuato la direttiva sull'orario di lavoro, comunque un gran numero di personale professionale e manageriale, in cui la cultura di lungo-ora regna ancora, sono esenti ed esclusioni individuali da 48 ore massimo consentito. Ancora una volta i lavoratori coperti da un contratto collettivo vantaggio con una media del lavoro settimanale di 37,3 ore rispetto a 41,4 ore per quelli non coperti da un contratto collettivo.

L'adesione da parte del governo laburista al capitolo sociale del trattato di Amsterdam del 1997 ha fatto sì che i lavoratori del Regno Unito sono stati retrospettivamente diritto a tutta una serie di diritti derivanti da direttive europee. Questo ha comportato la partecipazione a comitati aziendali europei, il processo del dialogo sociale europeo e di dialogo sociale settoriale, tutti aspiravano ad un sistema a livello europeo delle relazioni industriali.

Dialogo sociale europeo ha avuto risultati contrastanti, anche se le parti sociali hanno raggiunto accordi sul congedo parentale, lavoro part-time e contratti a tempo determinato. Più di recente, la nuova creazione del dialogo sociale nel settore

ospedaliero ha portato a una direttiva del Consiglio sulla protezione dei lavoratori contro le lesioni da medici strumenti taglienti. Tuttavia, vi è un rifiuto crescente the part dei datori di lavoro di impegnarsi in the processo, perché essi sanno che la Commissione europea is now meno probabilità di avanzare le sue proposte proprie della mancanza di un accordo partner sociali.

C'è stato un lavoro pionieristico da alcune federazioni sindacali a livello mondiale nel raggiungimento di accordi quadro globale con aziende multinazionali. La CES e individuale europeo federazioni sindacali hanno anche tentato di sviluppare sistemi per garantire una maggiore condivisione delle informazioni sui contratti collettivi tra i sindacati. Essi forniscono il sostegno e il coordinamento tra i membri dei comitati aziendali europei (Cae).

Tuttavia CAE importanti sono l'informazione e la consultazione, non sono sedi di negoziazione. Fanno comunque un ruolo importante nel permettere ai sindacati di sviluppare rapporti di lavoro transnazionali. La mia propria unione approfittato quando si è in grado di vincere . . .