

Euromet news



FEDERMECCANICA

n. 30 - luglio 2014 **Bollettino bimestrale di informazione sociale, sindacale e del lavoro**



La sede del Parlamento Europeo a Strasburgo

Editoriale

L'occupazione alla prova della nuova Europa

Nell'Europa a 28 Paesi la popolazione attiva che non ha un lavoro è pari al 10,3%, stando agli ultimi dati disponibili (fonte Eurostat), relativi a maggio di quest'anno. Una cifra che testimonia un leggero calo rispetto al secondo semestre del 2013, ma che non rappresenta ancora un deciso cambio di passo all'interno della drammatica questione della disoccupazione che affligge il Continente. I numeri raccontano tuttavia di una situazione squilibrata, in cui alcune nazioni, Germania, Regno Unito, i Paesi del Nord, stanno invertendo con decisione la tendenza e attestano tassi tra il 5 e il 7%, mentre altri, soprattutto i Paesi dell'Europa mediterranea e quelli dell'Est faticano a registrare un calo di inoccupazione.

In breve
L'opinione di...
CEEMET informa

pag. 4

7

9

Approfondimento

La politica industriale europea: quale futuro?

Il semestre italiano di Presidenza del Consiglio dell'Unione Europea è incominciato tra grandi attese, dettate soprattutto dall'ampia affermazione riscossa alle urne dal premier Matteo Renzi, e altrettante incognite, con un organigramma della Commissione che affiancherà Jean-Claude Juncker ancora tutto da delineare. Mai come ora l'Unione deve rispondere alle forti perplessità di chi, da più parti, la giudica incapace di mettere in campo le risposte necessarie a guidare il Continente fuori dalla crisi,

per tornare a crescere in uno scenario di forte competizione globale. Sviluppo, occupazione, immigrazione sono le tre parole chiave annodate in rosso nell'agenda della presidenza italiana per i prossimi

segue a pag. 2

Editoriale



cupati. L'Europa, con le sue nuove Istituzioni, sotto la guida italiana deve, quindi, fronteggiare un doppio problema: come far ripartire l'occupazione e come riportare un maggiore equilibrio tra le due diverse aree del Continente. Anche nell'industria metalmeccanica la situazione rimane ancora difficile. Il settore, che impiega oltre 13 milioni di persone in Europa è strategico, eppure, oltre alla crisi economica generalizzata, soffre anche di alcuni specifici problemi, primo tra tutti la difficoltà di reperire manodopera qualificata. Si registra, come noto, una carenza significativa di giovani dal profilo elevato, che dovrà essere colmata da sistemi di istruzione e formazione professionale maggiormente orientati alle esigenze delle imprese. Tuttavia non è la scuola l'unica responsabile: anche le Istituzioni e le stesse imprese dovranno fare ulteriori sforzi per attirare da una parte i giovani verso programmi di formazione dal forte contenuto tecnico, promuovendo borse di studio o forme di alternanza scuola-lavoro, e dall'altra per favorire la mobilità nell'Unione, in modo da promuovere una migrazione interna verso le aree più carenti nei settori delle scienze, della tecnologia e dell'ingegneria. Anche la presenza di donne nel comparto rimane ancora minoritaria: per favorire reali pari opportunità, sull'esempio di alcuni Paesi europei, potrebbe essere utile la promozione di campagne mirate. Il Fondo sociale europeo è già intervenuto, finanziando progetti con l'obiettivo di migliorare e rendere più attrattiva l'immagine del settore per le lavoratrici. Altro punto essenziale è il *long life learning*, in grado, dopo il primo ciclo di istruzione, di garantire un approfondimento e un aggiornamento continuo dei lavoratori: in una società sempre più veloce, in cui tecnologie, processi e conoscenze teoriche si aggiornano di continuo, e all'interno di un settore che ha tra

Approfondimento

mesi, per riportare l'Europa sui binari della crescita, promuovere il lavoro e le politiche in suo sostegno, favorire l'inclusione sociale e affrontare con risposte sistemiche e in un'ottica solidale l'emergenza immigrazione, acuita dal numero sempre più elevato di crisi regionali in atto lungo il perimetro dell'Unione e da emergenze umanitarie sempre più drammatiche. Un altro tema che deve rappresentare uno dei fulcri dell'azione durante il semestre italiano è la politica industriale. Il manifatturiero, in particolare, può diventare il traino per lo sviluppo economico e la creazione di posti di lavoro, ma senza politiche e strumenti adeguati per accompagnare la competitività delle imprese del Continente questa leva non potrà agire efficacemente. L'industria metalmeccanica è caratterizzata da profili elevati e prodotti di eccellenza: due fattori in grado di stimolare migliori posizionamenti per le imprese europee nello scenario mondiale.

L'avvio del semestre italiano

Negli ultimi anni l'Europa ha saputo dotarsi di un programma per obiettivi in favore di una politica industriale che potesse far raggiungere, entro il 2020, il traguardo del 20% del PIL proveniente dal manifatturiero. Antonio Tajani, uno dei protagonisti della scorsa legislatura in qualità di Commissario all'Industria nell'esecutivo di José Manuel Durão Barroso, ha rivendicato ancora recentemente come la Commissione abbia svolto, nell'ultimo quinquennio, un ruolo determinante in questo processo e rigettato l'idea di un'Unione avviata sulla strada della post-industrializzazione e di una crescita affidata al settore dei servizi. Per attuare concretamente questo programma, sono stati lanciati diversi piani d'azione comunitari, per i settori dell'acciaio, della cantieristica e dell'auto, ma anche negli ambiti economici legati alle costruzioni, al turismo e alla moda. Il 19 giugno scorso, l'UE ha altresì fatto il punto sui progressi compiuti per semplificare e ridurre il carico burocratico sulle imprese e i cittadini, attraverso l'attuazione del programma di controllo dell'adeguatezza e dell'efficacia della regolamentazione già esistente (REFIT), che ha messo sotto osservazione il quadro normativo europeo.

Editoriale

i suoi elementi chiave proprio l'innovazione, è necessario che le persone abbiano il modo e gli incentivi per potersi formare durante tutta la vita lavorativa. Le imprese metalmeccaniche necessitano di profili elevati, con *skills* e competenze specifiche, che siano in grado di assecondare e anticipare i cambiamenti. Favorire l'occupazione è oggi uno dei cardini per il rilancio dell'economia europea. Non basta però agire sui meccanismi dell'istruzione e consolidare la formazione dei lavoratori: occorrono politiche più ampie e organiche che creino occupazione e strategie in grado di promuovere l'attività delle imprese e la loro competitività. La via per rispondere al mutato scenario economico a livello globale, colpito da una delle crisi più pervasive e durature mai sperimentate, ma, allo stesso tempo, anche attraversato da profondi cambiamenti, è abbandonare i preconcetti, realizzando appieno il concetto di *flexicurity*, spostando quindi il focus dalla concezione della tutela del posto di lavoro a quello della tutela dell'occupazione. Per procedere in questa direzione gli strumenti sono stati indicati nel documento di CEEMET "Industrial Competitiveness for a Social Europe": riduzione degli oneri aggiuntivi del costo del lavoro, sostegno a un sistema di protezione sociale che stabilisca un collegamento stretto tra diritti e doveri, incentivazione dei percorsi di istruzione e aggiornamento, promozione dell'eccellenza nell'ambito delle risorse umane, creazione di un canale sempre aperto tra i rappresentanti dell'industria manifatturiera sulle politiche della formazione per ridurre il gap creatosi nel campo delle qualifiche professionali. La flessibilità, nell'ambito di un'economia sociale, deve diventare una delle linee di fondo dell'industria europea: a chiederla non sono solo le imprese, ma gli stessi lavoratori, per una migliore conciliazione tra vita lavorativa e privata. Insieme a un mercato del lavoro dinamico, inclusivo e che tenga conto in sede di decisioni politiche delle esigenze e dei punti di vista di chi produce ricchezza, le imprese appunto, rappresenta la strada giusta per recuperare competitività e riagganciare la crescita. Non resta che agire, subito.

*Stefano Franchi,
Direttore Generale Federmeccanica*

Approfondimento

Una politica industriale comune

Concentrarsi semplicemente sulla gestione di regole e vincoli, tuttavia, non può bastare se si vuole imprimere un'accelerazione allo sviluppo del più grande mercato del pianeta (500 milioni di persone) e soprattutto dare risposte ai suoi 26 milioni di disoccupati. In questa direzione va allora l'idea, trasmessa dalla Commissione uscente, dell'"Industrial compact" per dotare, nel medio periodo, l'industria di un vero e proprio bilancio, sull'esempio di quanto avviene già oggi per l'agricoltura, e di una politica industriale comune, sul modello della Pac, obbligando i partner europei a compilare un'agenda di priorità, superando gli strabismi nazionali. All'interno di questo orizzonte i temi prioritari sono numerosi: da un rafforzamento dell'antitrust comunitaria alla promozione di distretti industriali transnazionali, dalla creazione di una figura che abbia la funzione di Alto rappresentante per l'economia globale, con poteri di negoziazione per conto di tutti i Paesi dell'Unione con i principali partner internazionali come gli Stati Uniti, la Russia e la Cina, all'aumento di fondi per i progetti legati al trasferimento tecnologico, investimenti che devono essere resi accessibili anche alle imprese e ai gruppi industriali, non solo ai soggetti istituzionali come avviene attualmente.

I temi in agenda

L'Europa sta dimostrando una nuova attenzione verso la politica industriale e ha posto in essere iniziative rilevanti sulla strada di uno svi-

Euromet info

Data di chiusura del numero 30
24 luglio 2014

Per informazioni: Federmeccanica
Piazzale Benito Juarez, 14 - 00144 - Roma

Tel: +39 065925446
Fax: + 39 065911913

Email: mail.roma@federmeccanica.it

Approfondimento

luppo armonico e duraturo. Il manifatturiero, e l'industria metalmeccanica nello specifico, ha bisogno di un'Unione che promuova la competitività delle sue imprese, diventando al contempo attrattiva per chi vuole avviare (o investire su) un nuovo progetto. Per raggiungere questi obiettivi è necessario verificare la corretta applicazione delle norme già esistenti negli Stati membri, prima di introdurre nuove e magari differenti regole, mentre nuove decisioni dovranno essere prese coinvolgendo anche i rappresentanti del mondo industriale e sottoposte a veri test di competitività e analisi del loro impatto. Inoltre, è importante, nel nuovo quadro globale in cui le imprese competono, rendere il mercato del lavoro più dinamico, trovando il giusto equilibrio tra flessibilità e sicurezza. Potenziare la ricerca, investire nella formazione e sostenere i profili qualificati sono tutte carte vincenti se si vuole dotare l'industria di reale potere competitivo. Oggi il settore manifatturiero è sottoposto a molte tensioni e vive una fase di passaggio: la sfida è riuscire a trasformare

i cambiamenti in nuove opportunità. Solo una migliore cooperazione tra industria e Istituzioni potrà favorire tali opportunità in modo decisivo. L'approccio quindi non può prescindere da una più adeguata *governance* industriale, che veda il mondo delle imprese protagonista, attraverso strumenti nuovi, come la creazione della figura di un Commissario europeo che ne monitori le politiche per valutarne gli effetti sull'industria manifatturiera, o rafforzando quelli già presenti, come il Consiglio Competitività. Lo stesso Consiglio europeo dovrà verificare direttamente, con analisi periodiche, i progressi verso il recupero di competitività del settore, per poter lavorare nella giusta direzione. Tutti questi temi non potranno essere approfonditi solo nel corso del semestre di presidenza italiana, tuttavia al Presidente Renzi tocca il compito di rilanciare il disegno costituente di un'Europa liberale e coesa, capace di lasciarsi alle spalle un modello di miopia austerità finanziaria, e puntare sullo sviluppo economico e la creazione di nuovi e migliori posti di lavoro. ■

In breve

Danimarca

Accordo per favorire le assunzioni internazionali

È stato firmato un accordo tra il Governo e parte delle forze di opposizione in vista di una riforma per favorire le assunzioni internazionali, che diverrà legge in autunno ed entrerà in vigore dal prossimo anno. Previste diverse iniziative per facilitare e rendere più veloce il reclutamento di profili extra UE di alto livello nelle imprese danesi. A poter accedere a questo sistema saranno soltanto le aziende che risponderanno a precisi requisiti. Dal punto di vista dei lavoratori, saranno coinvolti i profili professionali con una retribuzione annua di almeno 375.000 corone danesi (50.225 euro). L'obiettivo è infatti attirare nel Paese ricercatori e professionisti altamente qualificati, mentre l'ottenimento della Green Card per tutti i profili meno qualificati sarà soggetto a maggiori re-

strizioni rispetto a oggi. Alcune misure sono, inoltre, state prese per incoraggiare l'insediamento di start-up e imprese altamente innovative da parte di imprenditori stranieri, così come per i giovani danesi che escono dalle università nazionali.

Fonte: Planet Labor

Germania

Piano Opel per la gestione di Bochum

Definiti i termini dell'accordo tra Opel e IG-Metall in merito alla chiusura dell'impianto di Bochum, prevista alla fine dell'anno e che coinvolgerà 3.300 lavoratori. Il piano proposto dalla casa automobilistica prevede uno stanziamento di 552 milioni di euro per gli oneri sociali, che saranno impiegati in parte a titolo di compensazione (circa 125 mila euro per ciascun dipendente) e in parte per la creazione di una

In breve

compagnia che per due anni avrà il compito di ricollocare i lavoratori licenziati. Opel, inoltre, non lascerà completamente Bochum, ma manterrà Neovia, il centro di distribuzione dei componenti, che impiega 400 persone, almeno fino al 2020, con possibilità di estensione. L'azienda ha intenzione di investire in questa sede 60 milioni di euro e di creare 265 posti di lavoro ulteriori, che potranno assorbire parzialmente la domanda di occupazione (con contratti a tempo determinato) di coloro che sono coinvolti nella chiusura dell'impianto principale. Secondo i sindacati si tratta del miglior accordo possibile, data la situazione. Non sarà nuovamente votato dai lavoratori se non ci saranno alternative, ma vede ancora grosse scissioni interne, originate da un conflitto che dura da un anno.

Fonte: Reuters

È legge il minimo salariale garantito

Dopo una discussione durata dieci anni, in Germania il salario minimo a 8,50 euro l'ora è legge. La riforma, approvata a stragrande maggioranza dal Bundestag (535 voti favorevoli su 601), riguarderà, secondo le stime, circa 3,7 milioni di lavoratori, con una percentuale più alta nei Länder orientali (25-30%) e inferiore in quelli occidentali (10-15%) e sarà applicata a partire dal 1° gennaio 2015. Le eccezioni al salario minimo saranno molto limitate e coinvolgeranno, almeno nella prima fase, i disoccupati di lungo termine, i lavoratori stagionali, i minorenni, chi fa un tirocinio obbligatorio e i venditori di giornali, per cui è previsto un periodo di transizione di due anni. Il provvedimento, che può essere rivendicato come vittoria dell'SPD, ha suscitato accese critiche dal mondo degli imprenditori e da parte di alcuni analisti, che temono un impatto negativo sull'occupazione, paventando la perdita di molti posti di lavoro (la stima della Deutsche Bank oscilla tra i 450 mila e un milione) a seguito dell'applicazione della norma, oltre al rischio di un'impennata dell'immigrazione di lavoratori provenienti dall'Europa dell'Est, dove il salario minimo è di molto inferiore.

Fonte: The Wall Street Journal

Accordo settoriale per i lavoratori dell'acciaio

Le imprese siderurgiche hanno raggiunto un accordo con l'IG Metall. Oltre all'aumento in bustapaga, che riguarderà i 75 mila lavoratori del settore nell'area Reno-Westfalia, Bassa Sassonia e Brema e ammonterà al 4%, per la prima volta le tutele saranno estese anche a coloro che sono impiegati nelle aziende fornitrici. Nel futuro, infatti, queste ultime dovranno rispettare alcuni requisiti minimi, relativi a salari, ore lavorative e misure di prevenzione. Si chiude così un conflitto che aveva portato agli scioperi dell'inizio di luglio, con un accordo che sarà il punto di riferimento per le trattative che a breve si apriranno anche nelle altre aree del Paese. L'aumento salariale sarà diviso in due *tranches*: la prima corrisponderà al 2,3% (da luglio 2014), la seconda sarà leggermente inferiore (1,7%, in vigore da maggio 2015), meno del 5% richiesto dai sindacati, ma superiore al livello di inflazione nel Paese (stabile allo 0,9%). Siglato per 17 mesi, l'accordo estende la possibilità per le imprese di confermare i giovani in apprendistato (che abbiano superato con successo il periodo formativo) per ulteriori due anni rispetto alla precedente normativa, quindi fino a gennaio 2018.

Fonte: Reuters

Norvegia

Governo, serve maggiore flessibilità nel lavoro

Presentati i punti chiave della bozza di riforma in materia di occupazione dal Ministro del Lavoro e degli Affari Sociali, Robert Eriksson, in attesa di essere discussa con le parti sociali. L'obiettivo è garantire maggiore flessibilità, prevedendo in molti casi per le aziende autonomia decisionale, a prescindere dal consenso delle organizzazioni sindacali. Il primo nodo riguarda il lavoro temporaneo, con l'aumento della durata dei contratti a tempo determinato da 9 a 12 mesi. Inoltre, è prevista l'eliminazione dagli accordi collettivi del principio della parità di trattamento tra lavoratori temporanei e permanenti nella stessa impresa. In secondo luogo, si intende incrementare il numero di ore lavorative aggiuntive che l'azienda può richiedere, senza necessità di preventivo accordo

In breve

con i sindacati, da 10 a 15 a settimana e da 25 a 30 al mese (pur mantenendo la settimana media lavorativa di 37,5-40 ore su base annua). Un simile provvedimento si applicherebbe anche al lavoro domenicale: nessun consenso previo da parte dei sindacati (anche se solo per periodi di tempo limitati e in specifiche situazioni) e nessun obbligo per le imprese di concedere la terza domenica libera. Infine, il Governo sta valutando la possibilità di rimuovere il limite massimo di 70 anni per il pensionamento.

Fonte: Planet Labor

Olanda

Riforma del lavoro sul tempo determinato

La Camera Alta del Parlamento olandese ha approvato una riforma volta a regolarizzare il lavoro a tempo determinato, cresciuto in maniera esponenziale nel Paese dagli inizi della crisi. In Olanda infatti il 32% degli occupati ha un rapporto di lavoro a tempo determinato o un contratto non standard. Con la nuova legge, secondo il Ministro del Lavoro e degli Affari Sociali Lodewijk Asscher, il Governo Olandese taglierà la spesa di 1,1 miliardi di euro, assicurando trattamenti più equi e maggiori garanzie e diritti per questa tipologia di lavoratori. La riforma di contro potrà facilitare i licenziamenti e ridurrà i benefici dei sussidi di disoccupazione a due anni (dai tre attuali). I disoccupati si vedranno inoltre obbligati ad accettare lavori per i quali sono richieste competenze di livello inferiore rispetto a quelle possedute dopo sei mesi di sussidio.

Fonte: Equal Times

Regno Unito

Piano d'azione per i lavoratori anziani

Il Governo ha lanciato il piano di azione "Fuller working lives – a framework for action", che ha due obiettivi primari: da una parte sostenere il ruolo e le potenzialità dei lavoratori anziani all'interno delle imprese; dall'altra ridurre l'onere delle pensioni sullo Stato. Questo programma è rivolto a coloro che hanno un'età superiore

ai 50 anni e che hanno lasciato il mercato del lavoro non per volontà propria. Si tratta, quindi, di lavoratori in esubero oppure disabili, con problemi di salute o, ancora, di persone che devono prendersi cura di parenti in difficoltà. Sono previste l'estensione del diritto di accesso al lavoro flessibile e la creazione di un servizio, il cosiddetto "Older workers' employment champion", che supporterà i lavoratori con problemi di salute cronici a mantenere il posto di lavoro o a rientrare in azienda dopo un periodo di inattività. Soddisfatto Steve Webb, Ministro della Previdenza Sociale, secondo cui le misure proposte potranno valorizzare il grande contributo che questi lavoratori apportano in ogni azienda, rispondendo allo stesso tempo alle esigenze dettate dalla crescita dell'aspettativa di vita.

Per approfondire: Governo britannico



Governo, lavoro più flessibile

Dal 30 giugno, tutti i lavoratori britannici avranno il diritto di chiedere l'accesso a forme di lavoro flessibile, che includono una grande varietà di tipologie: part-time, telelavoro, job sharing, flessibilità oraria. L'obiettivo della norma appena entrata in vigore è quella di favorire una migliore conciliazione tra lavoro e vita privata per oltre 20 milioni di persone, estendendo un'opportunità che era garantita in precedenza solo a coloro che dovevano prendersi cura di bambini o familiari in difficoltà. Il Governo prevede di ricevere ogni anno 182 mila richieste, di cui poco meno della metà da parte dei nuovi aventi diritto, che saranno probabilmente soprattutto giovani appena entrati nel mercato del lavoro, ma ancora inseriti in percorsi formativi, e lavoratori anziani. Le imprese dovranno valutare tutte le proposte ricevute, ma potranno rifiutare l'assenso in alcuni casi. I principali sono: aumento dei costi addizionali per l'azienda, impossibilità di riorganizzare il lavoro o di assumere nuove persone, impatto negativo sulla gestione dei clienti, sulla performance e sulla qualità, insieme a precedenti piani di riorganizzazione aziendale.

Per approfondire: Governo britannico



L'opinione di...

Nuovo Parlamento europeo - Sfide e opportunità per gli imprenditori delle industrie manifatturiere europee

Il nuovo Parlamento europeo è stato eletto a maggio e la sua prima riunione plenaria si è svolta ai primi di luglio 2014. Durante questo momento cruciale CEEMET ha organizzato un evento presso il Parlamento europeo a Strasburgo per presentare il proprio manifesto sulla "Competitività industriale per un'Europa sociale". A questo ha fatto seguito una vivace discussione con circa 15 deputati di diversi Stati membri e partiti politici. CEEMET e alcuni rappresentanti delle organizzazioni nazionali affiliate, tra cui Federmeccanica e Assolombarda, hanno colto l'occasione per riaffermare il proprio ruolo in Parlamento come la voce delle imprese metalmeccaniche. È stata anche l'occasione per incontrare vecchi e nuovi deputati e per illustrare il programma di CEEMET per la competitività industriale.

Un ruolo più importante per il Parlamento europeo

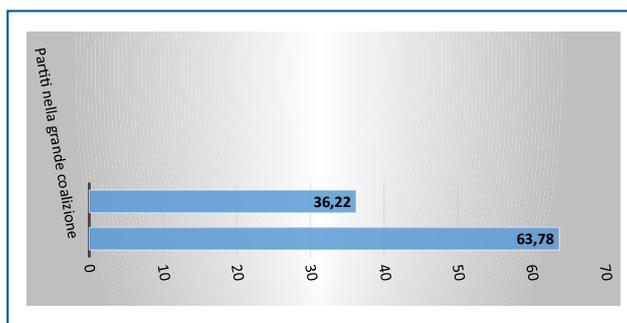
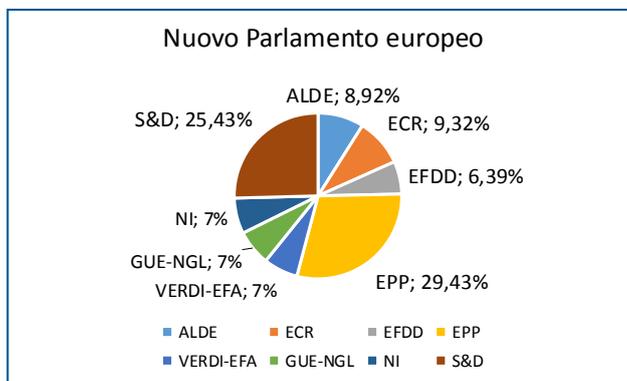
A seguito dell'entrata in vigore del trattato di Lisbona alla fine del 2009, il Parlamento europeo ha acquisito nuovi poteri ed è diventato più importante come co-legislatore, insieme con la Commissione europea e il Consiglio. Il trattato di Lisbona ha esteso il potere legislativo del Parlamento europeo in più di 40 nuovi ambiti, tra cui la sicurezza energetica, la giustizia e i fondi comunitari. Gli ha anche garantito un ruolo di maggiore peso nell'elezione del Presidente della Commissione, stabilendo un legame tra la nomina di questo e i risultati delle elezioni europee. Con l'Europa che sta combattendo contro gli effetti della peggiore crisi finanziaria ed economica della sua storia e un crescente scetticismo nei confronti della governance dell'UE, le elezioni per il Parlamento europeo hanno rappresentato un significativo voto di protesta. Questo è stato espresso attra-

verso un consistente aumento della rappresentanza dei partiti più estremi su entrambi i lati dello scenario politico. Questi partiti ora detengono il 24% dei seggi. Se aggiungiamo il 6% dei partiti di estrema sinistra della Sinistra unita europea/Sinistra verde nordica (GUE/NGL), questo dato sale fino al 30%. Un'altra differenza significativa rispetto alla precedente legislatura è la quota combinata della forza elettorale del centrodestra (Partito popolare europeo (PPE), Conservatori e Riformisti europei (ECR) e l'Alleanza dei Democratici e dei Liberali per l'Europa (ALDE), che è diminuita dal 54% al 44%. Dopo le elezioni del maggio 2014, il partito di maggioranza, che è ancora il gruppo conservatore PPE (29%), e i Social-Democratici (S&D) (26%) hanno raggiunto un accordo sulla formazione di una "grande coalizione". A questa si sono uniti i liberali del gruppo ALDE, portando l'alleanza a oltre il 60% dei seggi. Finora, i cosiddetti "partiti non allineati" (NIS) non hanno avuto successo né nel formare una coalizione, né nel creare alleanze all'interno del

Parlamento europeo, il che avrebbe garantito loro maggiori mezzi finanziari e un'influenza più marcata. Pertanto, è probabile che il processo decisionale sarà guidato dai partiti centristi nel corso dei prossimi cinque anni.

L'impatto dei risultati elettorali sul processo decisionale del Parlamento europeo e gli altri organi di governo dell'UE

Il cambio di equilibrio tra i partiti politici può potenzialmente creare problemi nel processo decisionale del Parlamento europeo. Non ultimo, al fine di raggiungere oggi una maggioranza, il PPE di centrodestra deve cooperare con i Socialisti, S&D. Da ciò,



L'opinione di...

ci si potrebbe attendere una maggiore propensione al compromesso politico e decisioni poco incisive. Tuttavia, siamo fiduciosi che il coordinamento e la disciplina tra i partiti di centrosinistra e centrodestra nel Parlamento europeo in linea di principio possano funzionare bene. Questo è stato dimostrato dal sostegno di S&D al candidato del PPE, Jean-Claude Juncker, subito dopo essere apparso chiaro che il PPE sarebbe risultato il partito più forte. Tuttavia, è probabile che la perdita del dominio del centrodestra provochi una maggiore pressione da parte dei partiti di sinistra nei confronti del Parlamento europeo per un'Europa più sociale, concetto che l'attuale Presidenza italiana dell'UE e le altre presidenze hanno posto in cima alla loro agenda politica.

L'industria dovrà lavorare duramente per assicurare che questa situazione non comporti una diminuzione di slancio di quelle politiche volte a promuovere la crescita e la competitività industriale in Europa. Il risultato delle elezioni potrebbe anche avere ripercussioni sul Consiglio, dal momento che capi di Stato e di Governo hanno perso contro i partiti populistici e devono riflettere sulla delusione dei propri elettori sulle politiche nazionali ed europee. Quindi ci deve essere una maggiore pressione

a livello nazionale per cambiare l'Europa, puntando ai principi basilari di sussidiarietà e di proporzionalità. CEEMET, e in particolare i suoi membri nazionali, dovrebbero utilizzare questa evoluzione degli eventi per mettere di nuovo l'industria europea sulla strada della crescita e dell'occupazione, attraverso la creazione di condizioni quadro più favorevoli per le imprese e gli investitori.

Le sfide per CEEMET nella sua opera di salvaguardia degli interessi dell'industria

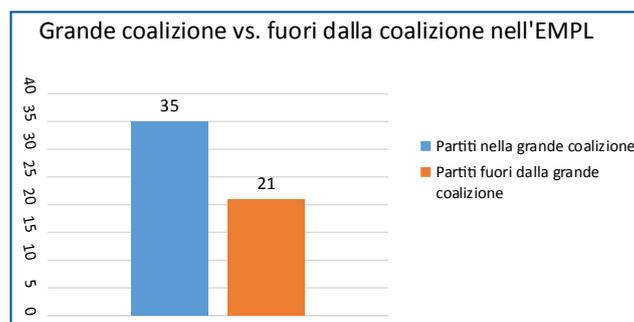
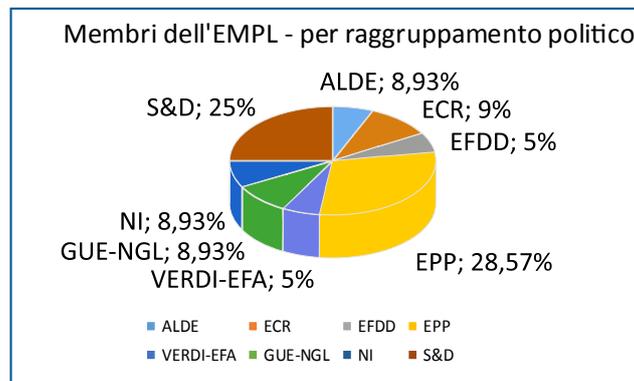
All'interno del Comitato per il Lavoro del Parlamento europeo, CEEMET avrà il difficile compito di trovare un *modus vivendi* per la necessaria coope-

razione con il nuovo presidente, Thomas Händel. Händel appartiene al partito tedesco di estrema sinistra DIE LINKE. È anche un ex capo distretto del sindacato dei metalmeccanici tedeschi IG Metall. CEEMET ha cercato e continua a cercare un rapporto fattivo con il presidente del Comitato e i vicepresidenti, con alcuni dei quali già esiste una buona collaborazione. Dei 56 membri di questo Comitato, quelli provenienti dalla grande coalizione PPE e S&D costituiscono il 63% (vedi grafico CEEMET sulla composizione del Comitato per il Lavoro del Parlamento europeo). Avere buone relazioni con il Parlamento europeo e il Comitato per il Lavoro richiede un'attività più sapiente e

ben coordinata da parte di CEEMET e dei suoi membri. Data la crescita dei partiti ai poli estremi del quadro politico, è di fondamentale importanza che le Istituzioni Europee dimostrino leadership e determinazione nel riportare l'Europa sulla via della crescita e dell'occupazione. L'industria è cruciale per il futuro dell'economia europea, fornendo quella crescita e quei posti di lavoro qualificati di cui abbiamo urgente bisogno. Ma non possiamo continuare a fare le stesse cose più e più volte aspettandoci di vedere un risultato diverso. Le recenti elezioni hanno

inviato un messaggio di inquietudine ai politici europei che ora deve essere ascoltato con estrema urgenza. C'è un crescente consenso a favore di una rinascita industriale e di una maggiore competitività in tutta Europa. Con il sostegno dei suoi membri nazionali, e per quanto possibile, delle aziende, CEEMET ha preparato il terreno contribuire in modo critico, ma costruttivo, alle future politiche per tentare di convergere nell'obiettivo di portare a termine la sua visione di una "Competitività industriale per un'Europa sociale".

*Uwe Combuchen,
Direttore Generale di CEEMET*



CEEMET Informa

Competitività industriale per un'Europa sociale

Lo scorso 3 luglio si è tenuto a Strasburgo, in occasione dell'apertura della nuova sessione parlamentare, un incontro organizzato da CEEMET con una rappresentanza dei parlamentari europei per discutere di competitività. L'evento è stato l'occasione per presentare il piano di azione CEEMET per un rinascimento industriale europeo. Le imprese, anche attraverso i loro organismi di rappresentanza, vogliono supportare e contribuire alle politiche future in favore del rinascimento industriale e del recupero di competitività. È fondamentale che le istituzioni europee consultino gli organismi di rappresentanza dell'industria manifatturiera. "Il dialogo sociale fra lavoratori e imprese è indispensabile per rafforzare l'intero ciclo industriale (processo produttivo e approvvigionamenti) in Europa" ha detto Bernd Lange, parlamentare

dei Socialisti Europei, sottolineando l'importanza di una industria manifatturiera forte in Europa. Il documento CEEMET, "Competitività industriale per una Europa sociale", presenta alcune proposte per aiutare a promuovere la competitività industriale nell'ottica di raggiungere l'obiettivo nell'Unione Europea di aumentare il contributo del settore manifatturiero al Pil Europeo dall'attuale 15,1% al 20% entro il 2020. Le proposte si concentrano principalmente in tre aree:

- miglior approccio alla regolamentazione: le politiche industriali devono innanzitutto supportare la competitività. La priorità deve essere la "*industrial renaissance*"
- mercato del lavoro dinamico
- relazioni industriali costruttive.

Le politiche europee che impattano sulla competitività industriale devono essere pienamente allineate all'obiettivo della quota del 20% del



Le immagini di pagina 9 e 10 si riferiscono all'incontro organizzato da CEEMET a Strasburgo con una rappresentanza di parlamentari europei il 3 luglio scorso.

CEEMET Informa



Pil: fondamentale è il miglioramento della cooperazione fra i *policy maker* e l'industria. Uwe Combuchen, Direttore Generale del CEEMET, ha evidenziato che "chi prende le decisioni politiche deve dimostrare chiarezza e risolutezza in tema di competitività e crescita per supportare l'industria manifatturiera europea. Istituzioni e industria europee dovranno lavorare a stretto contatto per avere successo nella competizione globale". Per quanto riguarda il mercato del lavoro, è necessario promuovere diverse forme di lavoro flessibile per favorire l'adattabilità ai cambiamenti: flessibilità per affrontare condizioni economiche instabili, sviluppi tecnologici e cambiamenti nella domanda dei consumatori. I contratti a tempo determinato sono una flessibilità necessaria, anche per creare nuovi posti di lavoro; la legislazione europea deve quindi facilitare le forme flessibili di lavoro e intraprendere azioni positive per l'impiegabilità. I lavoratori, inoltre, devono possedere le competenze richieste dalle imprese: nonostante gli alti livelli di disoccupazione ci sono ancora delle *job vacancies* non coperte nel setto-

re industriale. In tema di relazioni industriali e dialogo sociale, le tematiche del lavoro devono sostanzialmente riflettere la realtà delle imprese, inclusa la determinazione della retribuzione: è vitale per la competitività che ciò sia regolato principalmente a livello settoriale e aziendale. Il dialogo sociale europeo è uno strumento importante, non solo per le relazioni fra le parti sociali a livello europeo, ma anche per il coinvolgimento delle parti sociali nella predisposizione delle politiche europee. Solo consultando direttamente le imprese e chi le rappresenta si possono comprendere la realtà aziendale e i temi della competitività. In particolare, sul tema della definizione dei salari è necessario un chiaro riconoscimento del ruolo delle parti sociali. Un dialogo sociale forte e di successo per assicurare la competitività industriale: questa la direzione da seguire per portare la definizione delle politiche sempre più vicino alla vita delle imprese.

Federica Perriccioli,
Settore sindacale ASSOLOMBARDA

Euromet news



FEDERMECCANICA

n. 30 - July 2014 **Bimonthly** bulletin about social, union and labour topics



The European Parliament in Strasbourg

Editorial

Employment Put to the Test by New Europe

In the EU-28 Countries the working population without a job is a 10.3%, according to the latest available data (Source Eurostat), concerning May 2014. A figure demonstrating a slight decrease if compared with the second half of 2013, but that is not yet a decisive change of pace in the dramatic problem of unemployment that plagues the Continent. The numbers, however, tell of an unbalanced situation, in which some Countries, Germany, United Kingdom, North Countries, are firmly reversing the trend and attesting rates between 5 and 7%, while others, especially the Mediterranean and Eastern European countries, are struggling to record

Brief News
The Opinion of...
CEEMET Informs

page 4

7

9

In-depth Analysis

An European industrial policy: what lies ahead?

The semester of Italian Presidency of the European Union Council started with great expectations, arisen by the wide approval obtained by premier Matteo Renzi in the last election, and just as much uncertainties, as the organogram of the Committee that will support Jean-Claude Juncker hasn't been defined yet. Now more than ever, EU has to answer the doubts of those who consider this Institution incapable of implementing the responses that should lead the Continent out of the depression and make it grow again in the current global competition context. Development, employment and immigration are the three key-words the Italian presidency has written in red on its agenda

Continued on page 2

Editorial



a decrease of unemployment. Europe, with its new Institutions, under the Italian presidency, must therefore face a double problem: how to get employment moving again and how to bring back a better balance between the two different areas of

the Continent. Even in metalworking industry, the situation is still difficult. The sector, which hires over 13 million people in Europe, is strategic, but, in addition to the general economic crisis, also suffers from some specific problems, first of all the difficulty in finding skilled labour. There is in fact a significant shortage of young high-profiled people, which must be filled by educational and vocational training systems more responsive to the businesses' needs. However school is not the only one liable for: the Institutions and the enterprises themselves should make more efforts, on one hand to attract young people towards training programs with a strong technical content, by promoting scholarships and school-working programs, and on the other hand to facilitate mobility within the Union, in order to foster internal migration to the most lacking areas in science, technology and engineering sectors. Also the presence of women in this branch remains a minority: to promote real equal opportunities, following the example of some European Countries, it might be useful to start targeted campaigns. The European Social Fund has already intervened by funding projects with the aim to improve and make more attractive the sector image for female workers. Another crucial point is the long life learning, able, after the first educational cycle, to ensure an in-depth and a continuous updating to workers: in a faster and faster society, in which technologies, processes and theoretical knowledges are continuously updated,

In-depth Analysis

for the next months: the aim is to take Europe back on the road of growth, promote work and employment policies, encourage social inclusion and face the immigration emergency with systemic answers and a sympathetic point of view, in a moment made particularly difficult by the growing number of regional crisis going on along the European borders and by humanitarian emergencies that are becoming more and more dramatic. During the Italian semester, it will be necessary to focus on another fundamental theme: industrial policy. The manufacturing sector, in particular, could stimulate economic development and create employment, but this stimulus cannot act efficiently without instruments and policies especially conceived to accompany Continental businesses' competitiveness. Metalworking industry is characterized by high profiles and products of excellence: two factors that could take European industries to a better position on a global level.

The beginning of the Italian Semester

During the last years, Europe succeeded in realizing a project intended to favour the European industrial policy, so that, in 2020, the 20% of GDP should come from the manufacturing sector. Antonio Tajani – who, as the former Commissioner for the Industry in José Manuel Durão Barroso executive, has been one of the main characters of the last term - has recently claimed the decisive role the European Commission played in this process during the last five years, and rejected the ideas that EU is on the road of post-industrialization and that its growth should come from the services sector. In order to carry out this plan, he started a number of Community policies in the fields of steel, shipbuilding and motors, but also in the economic sectors connected to construction industry, tourism and fashion. Last 19th June, EU also took stock of the progresses made in order to simplify and cut red-tape for citizens and business, progresses that have been reached thanks to the Regulatory Fitness and Performance program (REFIT), that has been monitoring European legislative framework.

Continued on page 3

Editorial

and within an industry that has innovation as one of its key elements, it is necessary that people have means and incentives to be able to train throughout their whole working lives. The metalworking firms require high profiles, with skills and expertise, able to satisfy and anticipate changes. Fostering employment is one of the cornerstones for a European economy relaunch. But it is not enough to act on educational mechanisms and to strengthen workers' training: wider and systematic policies are necessary, in order to create employment and strategies able to promote enterprises activities and their competitiveness. The way to reply to the changing global economic scenario, hit by one of the most pervasive and enduring crisis ever experienced, but, at the same time, also undergoing profound changes, is to abandon preconceptions, fully realising the concept of flexicurity, thus shifting the focus from the conception of the workplace protection to that of employment protection. The instruments necessary to proceed in this direction were set out in the CEEMET document "Industrial Competitiveness for a Social Europe": reduction of the labour costs additional burden, support of a social protection system that establishes a close link between rights and duties, incentive for education and upgrading, promotion of excellence in the human resources field, creation of a continuous link between the manufacturing industry representatives on training policies to reduce the gap arisen in the professional qualifications field. Flexibility, in a social economy context, has to become one of the European industry base lines: not only the companies are asking for it, but the workers themselves, for a better conciliation of working and private life. Along with a dynamic labour market, inclusive and considering, during the political decisions, needs and viewpoints of those who produce wealth, i.e. the firms, this is the right way to regain competitiveness and restart to grow. All there is left to do is to act, immediately.

Stefano Franchi,
Federmeccanica General Manager

In-depth Analysis

A Common Industrial Policy

But working exclusively on rules and restrictions management is not enough, if the target is to accelerate the development of the world greatest market (500 million people) and, above all, to give an answer to its 26 million unemployed. And this is the idea – inherited by the former Commission – behind "Industrial compact:" a plan that, in the medium-term, should provide a proper annual account for industry, as it already happens for agriculture, and a common industrial policy on the CPA model, compelling European partners to draw up a priorities agenda and forget narrow national viewpoints. And within this horizon there are many priority themes: from the strengthening of Community antitrust to the promotion of transnational industrial districts, from the creation of a new political figure, the High Representative for Global Economy that would negotiate with United States, Russia and China on behalf of every European Country, to the increase of funds for technology transfer – investments that should be accessible to businesses and industrial groups too, and not just to Institutions, as it is at the present time.

Themes on European Agenda

Europe is showing a renovated interest towards industrial policy and has accomplished important undertakings for an harmonious and lasting development. Manufacturing sector, and metalworking industry in particular,

Euromet Info

Issue 30 closing date
24 July 2014

For further info: Federmeccanica
Piazzale Benito Juarez, 14 - 00144 - Roma

Tel: +39 065925446
Fax: + 39 065911913

Email: mail.roma@federmeccanica.it

In-depth Analysis

needs a Union promoting competitiveness of its industries and, at the same time, attracting those who are willing to start (or invest on) a new project. In order to reach these targets, and before introducing new and maybe different rules, it is necessary to ascertain if Member Countries are correctly applying the already existing regulations. The industrial world representatives must be involved in making the new decisions, and these shall be submitted to proper competitiveness and impact analysis examinations. Besides, it is fundamental – considered the global scenery in which businesses are competing nowadays – to transform the labour market, making it more dynamic without forgetting the right balance between flexibility and security. If we want an actually competitive industry, we need to develop research, invest in education and support high qualified profiles. Today, the manufacturing sector is subjected to many tensions and it is going through a transition stage: the challenge is to turn these changes into new

opportunities. Only a better cooperation between industry and Institutions can promote these opportunities in a determining way. So, the approach cannot leave a more adequate industrial governance aside, a governance considering the business world as a main character and creating new instruments, as the figure of an European Commissioner monitoring new policies, in order to judge their effects on manufacturing industry, or strengthening the already existing ones, as the Competitiveness Council. The European Council itself will have to verify directly, with periodical analysis, the progresses made in the direction of competitiveness, in order to work in the right direction. These many themes cannot be exhausted during the sole semester of Italian Presidency, but premier Renzi's duty is to bring up again and relaunch the constituent plan of a liberal and cohesive Europe, capable of leaving behind the short-sighted financial austerity model and work for economic development and the creation of new and better jobs. ■

Brief News

Denmark

Agreement to Promote International Recruitment

An agreement was signed between the Government and part of the opposition forces in view of a reform to promote international recruitment, which will become law in the autumn and will come into force next year. Several initiatives are planned in order to facilitate and accelerate the non-EU high level profiles recruitment in Danish companies. Only those companies that will respond to specific requirements will be able to access this system. From the workers' point of view, there will be involved the professional profiles with a minimum annual salary of 375,000 Danish kroner (€ 50.225). The objective is to attract in the Country researchers and highly skilled professionals, while obtaining a Green Card for all the less qualified profiles will be sub-

ject to greater restrictions than today. Some measures have also been taken to encourage the establishment of start-ups and highly innovative enterprises by foreign investors, as well as for young people who come from the Danish national universities.

Source: Planet Labor

Germany

Opel Plan for Bochum Management

The terms of the agreement between Opel and IG-Metall about the closure of the plant in Bochum, scheduled for the end of the year and that will involve 3,300 workers, have been defined. The program proposed by the automaker plans a budget of € 552 million for social charges, which will be used in part as a compensation (approximately € 125,000 for each employee) and in part for

Brief News

the creation of a company that for two years will be tasked to replace the dismissed workers. Moreover, Opel will not leave Bochum completely, but will keep Neovia, the spare components distribution center, which employs 400 people, at least until 2020, with the possibility of an extension. The company intends to invest here € 60 million and create 265 additional jobs, which will partially absorb the demand for employment (with fixed-term contracts) of those who are involved in the closure of the main plant. The unions said that this is the best possible deal, according to the situation. It will not be voted on again by the workers if there are no alternatives, but still sees major internal divisions, arising from a conflict that has lasted for a year.

Source: Reuters

The Minimum Guaranteed Wage Becomes Law

After a decade-long debate, the minimum wage of € 8.50 per hour is now law in Germany. The reform, approved by an overwhelming majority in the Bundestag (535 votes out of 601), will concern, according to estimates, about 3.7 million workers, with a higher percentage in the Eastern Lander (25-30%) and lower in Western (10-15%), and will be implemented starting from 1st January 2015. The exceptions to the minimum wage will be very limited and will involve, at least in the first phase, the long-term unemployed, seasonal workers, minors, who is doing an obligatory internship and the newspapers sellers, for whom there will be a transition period of two years. The measure, which can be claimed as a victory by the SPD, has aroused heated criticisms by the entrepreneurs and by some analysts, who fear negative impacts on employment, foreseeing the loss of many jobs (the estimate of Deutsche Bank is ranging between 450 thousand and one million) following the application of the rule, in addition to the risk of a surge of workers' immigration from Eastern Europe, where the minimum wage is much lower.

Source: The Wall Street Journal

Sector Agreement Signed by Steel Workers

Steel companies have reached an agreement with IG Metall. In addition to the wage increase, which will cover the 75 thousand steel workers of the Rhine-Westphalia, Lower Saxony and Bremen areas and will amount to 4%, for the first time the protections will also be extended to the employees of the supplier companies. Indeed, the latter will have to respect, in the future, some minimum requirements, related to wages, working hours and prevention measures. Thus ends a conflict that led to some strikes at the beginning of July, with an agreement that will be the point of reference for the negotiations that will be opened shortly in other areas of the Country. The wage increase will be divided into two tranches: the first one will amount to 2.3% (from July 2014), the second one will be slightly lower (1.7%, in force as of May 2015), less than the 5% required by the unions, but higher than the inflation level of the Country (stable at 0.9%). Signed for 17 months, the agreement extends the possibility for companies to confirm the young apprentices (who have successfully passed the training period) for further two years compared to the previous legislation, therefore until January 2018.

Source: Reuters

Norway

Government, We Need a Greater Work Flexibility

Robert Eriksson, Minister of Labour and Social Inclusion, presented the key points of the reform draft on employment which waits to be discussed with the social partners. The aim is to ensure greater flexibility, providing in many cases a decision-making autonomy for companies, regardless of the trade unions agreement. The first issue is about temporary job, with the increase in the fixed-term contracts duration from 9 to 12 months. Moreover, it is expected the elimination from the collective agreements of the equal treatment principle between temporary and permanent workers in the same enterprise. Secondly, they want to increase the number of extra

Brief News

hours the company may require, without the need for prior agreement with the unions, from 10 to 15 per week and 25 to 30 per month (while keeping the average working week of 37.5 to 40 hours on an annual basis). Such a measure would also apply to Sunday work: no prior agreement with the trade unions (even if only for limited periods of time and in specific situations) and no requirement for companies to grant the third Sunday off. Finally, the Government is considering the possibility of removing the maximum limit of 70 years to retirement.

Source: *Planet Labor*

The Netherlands

Labour Reform on Fixed-term Contracts

The Upper House of the Dutch Parliament approved a labour reform aimed at regularising the temporary employment, exponentially grown in the Country since the onset of the financial crisis. In the Netherlands, indeed, 32% of employees has a fixed-term or a nonstandard contract. Under the new law, according to the Minister for Social Affairs and Employment Lodewijk Asscher, the Dutch Government will cut spending by € 1.1 billion, ensuring equal treatments and better guarantees and rights for this typology of workers. But the reform will also make it easier to fire employees and will reduce the unemployment benefits to two years (from the current three). The unemployed will also be forced to accept job offers for whom are requested skills of a lower level than those owned after six months on benefits.

Source: *Equal Times*

United Kingdom

Action Plan for Older Workers

The Government has launched "Fuller working lives - a framework for action", an action plan with two primary objectives: on one hand to support older workers' role and potentialities within companies; on the other hand to reduce the burden of the pensions for the Coun-

try. It is planned the extension of the right of access to flexible work arrangements to who is older than 50 years and has left the labour market not by his own will. Therefore, this involves workers on redundancy or disableds, with health problems, or even people who have to take care of relatives. It is planned the right of access extension to flexible work arrangements and the creation of a service, the so-called "Older workers' employment champion", which will help workers with chronic health problems to keep their jobs or to come back to their companies after a period of inactivity. Steve Webb, the Minister for Pensions, is satisfied: in his opinion the proposed measures will value the great contribution these workers bring in any company, at the same time responding to the needs dictated by the increase in life expectancy.

For further information: British Government →

Government, More Flexible Work

Starting from June 30th, every British worker will have the right to request access to flexible work arrangements, which include a variety of typologies: part-time, homeworking, job sharing, working hours flexibility. The purpose of the rule that just came into force is to promote a better balance between work and private life for over 20 million people, extending an opportunity previously granted only to those who had to take care of children, elder or disabled relatives. The Government expects to receive 182 thousand requests a year, of which just a little below half by the new assignees, who will likely be above all from young people just entering the labour market, but still included in training programs, and older workers. Companies will have to evaluate all the proposals received, but may refuse to consent in some cases. The main ones are: an increase in additional costs to the company, the inability to reorganize work or to hire new people, negative impact on customer management, performance and quality, along with previous plans of business reorganization.

For further information: British Government →

The Opinion of....

New European Parliament - Challenges and Opportunities for European Manufacturing Employers

The new European Parliament was elected in May and had its first Plenary meeting in early July 2014. At this crucial point in time CEEMET organised an event at the European Parliament in Strasbourg to launch its manifesto on Industrial Competitiveness for a Social Europe. This was followed by a lively discussion with about 15 MEPs of different Member States and political parties. CEEMET and representatives from its national member organisations, including Federmeccanica and Assolombarda, seized this opportunity to strengthen CEEMET's reputation in Parliament as the voice of the metalworking industries. It was also a perfect opportunity to meet up with old and new MEPs and present CEEMET's industrial competitiveness agenda.

The European Parliament's bigger role

Following the coming into force of the Lisbon Treaty in late 2009, the European Parliament gained new powers and became more important as a co-legislator together with the European Commission and the Council. The Lisbon Treaty extended the EP's legislative power to more than 40 new fields including energy security, justice and EU funds. It also provided the EP with a bigger role in electing the Commission's President, establishing a link between appointment of Commission President and the results of the European elections. With Europe battling the effects of the worst financial and economic crises in the EU's history and mounting disappointment with flaws in European Union governance, the elections to the European Parliament resulted in a significant protest vote. This was expressed

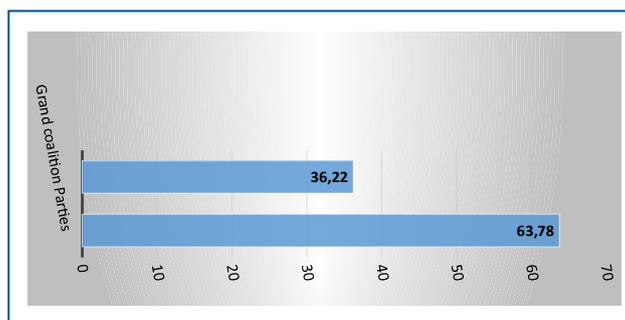
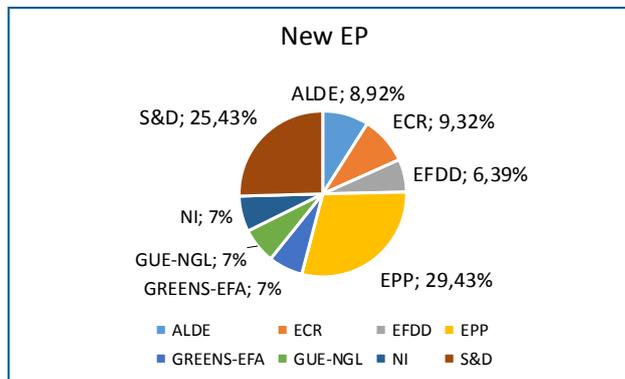
through a remarkable increase in representation of fringe parties on both sides of the political spectrum. These parties now hold 24% of the seats. If we add the 6% of the far left parties of the European United Left/Nordic Green Left (GUE/NGL), this goes up to 30%. Another significant difference to the previous legislature is the combined share of voting power of the centre right (European Peoples Party (EPP), European Conservatives and Reformists Group (ECR)

and the Alliance of Liberals and Democrats for Europe (ALDE)), which declined from 54% to 44%. After the elections in May 2014, the majority party, which is still the conservative EPP group (29%), and the Socialists and Democrats (S&D) (26%) reached an agreement on forming a "grand coalition". This is to be joined by the Liberals of the ALDE group, bringing the alliance to above 60% of all seats. So far, the so-called non-aligned parties (NIs) have neither succeeded in forming coalitions,

nor in forming political parties in the EP, which would have given them more financial means and formal influence. Therefore, the decision making process is likely to be led by the centrist parties during the coming five years.

The election results impact on EP's decision making and other EU decision making bodies

The change of balance between the political parties may potentially create challenges in the EP's decision making. Not least, in order to reach a majority today, the centre-right EPP needs to cooperate with the Socialists, S&D. From this, one could potentially expect more



The Opinion of....

political compromises and watered down decisions. However, we are hopeful that coordination and discipline between the centre left and right parties at the European Parliament will function well in principle. This was demonstrated by the S&Ds support for the EPP candidate, Mr. Juncker, immediately after it became clear that the EPP emerged as strongest party from the elections. Nevertheless the loss of the centre right dominance is likely to result in greater pressure from the left parties in the European Parliament for more social Europe, which the current Italian EU Presidency and the following presidencies also have placed high on their political agendas. Industry will have to work hard to ensure that this situation does not lead to a decline in momentum for policies geared to foster growth and industrial competitiveness in Europe. The result of the elections might also have repercussion on the Council, since national heads of State and Government have lost to populist parties and need to reflect on the disappointment of their voters with national and European politics. Therefore there is to be more pressure from the national level to change Europe, pointing to the very basic principles of subsidiarity and proportionality. CEEMET and in particular its national members should use this development to put European industry back on track for growth and employment by creating framework conditions that are enticing to business and investment.

Challenges for CEEMET in its work in guarding the industry's interests

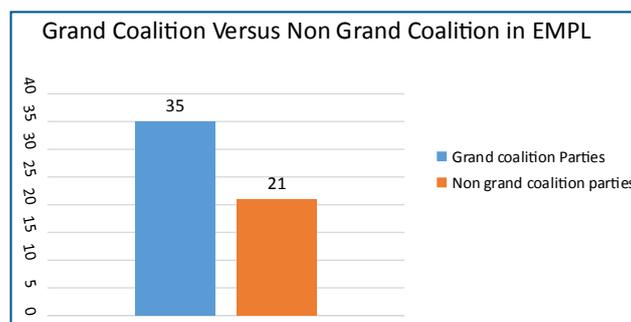
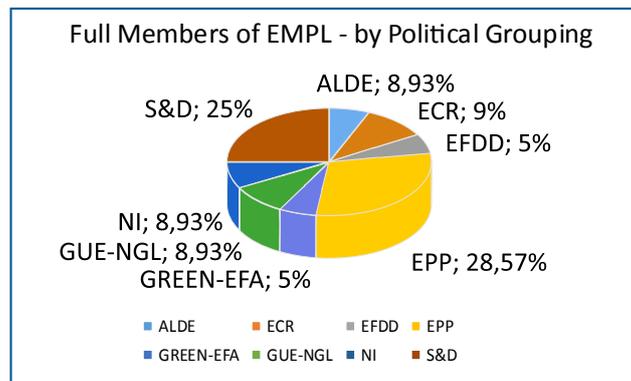
At the Employment Committee of the European Parliament, CEEMET will have the challenging task to find a modus vivendi for the necessary cooperation with the new Committee chair,

Mr. Händel. Mr Händel is from the German far left DIE LINKE. He is also a former district leader for the German metal workers' trade union IG Metall. CEEMET has sought and will continue to seek a working relationship with the Committee chair and the vice-chairs, some of whom a good cooperation already exists with. Of the 56 members in the EMPL Committee, members of the EPP and S&D grand coalition make up 63% (see CEEMET chart on composition of EP EMPL committee). Having a good working relationship with the EP and its EMPL Committee requires more sophisticated and well-coordinated activities from CEEMET

and its members. Given the reasons for the rise in parties at both extreme ends of the political spectrum, it is of central importance that European Institutions show leadership and determination in bringing Europe back on the path to growth and employment. Manufacturing is critical to the future of the European economy, providing the economic growth and high skill jobs we urgently need. But, we cannot go on doing the same things over and over again and expect to see a different result.

The recent elections have sent an uncomfortable message to European policymakers that must now be heeded as a matter of urgency. There is a growing consensus in favour of an industrial renaissance and increased competitiveness across Europe. With the support of its national members, and as possible, companies, CEEMET has prepared the ground for contributing in a critical, but constructive way to future policies that will help deliver its vision for "Industrial Competitiveness for a Social Europe".

*Uwe Combuchen,
CEEMET General Director*



CEEMET Informs

Industrial competitiveness for a social Europe

On the 3rd of July was held in Strasbourg, on the occasion of the new parliamentary session opening, a meeting to talk about competitiveness with a delegation of MEPs organized by CEEMET. The circumstance was the occasion to present the CEEMET action plan for a European industry renaissance. The companies, also through their representative bodies, want to support and contribute to future policies sustaining an industrial renaissance and a competitiveness recovery. It is essential that the European Institutions will consult the representative bodies of the manufacturing industry. "The social exchange between workers and firms is necessary to strengthen the whole industrial cycle (manufacturing process and supply) in Europe", said Bernd Lange, Member of Parliament for the European Socialists,

highlighting the relevance of a strong manufacturing industry in Europe. CEEMET's document "Industrial Competitiveness for a Social Europe" presents some proposals to help promote industrial competitiveness, in order to achieve the European Union's target of increasing the contribution of manufacturing to European GDP from the current 15.1% to 20% by 2020. The proposals are mainly concentrated in three areas:

- a better approach to regulation: industrial policies should first of all support competitiveness. The priority must be the industrial renaissance
- a dynamic labour market
- productive industrial relations.

European policies impacting on industrial competitiveness must be fully aligned with the target of 20% of GDP: the improvement of cooperation between policy makers and industries will be fundamental. Uwe Combu-



Photos on pages 9 and 10 refer to the meeting organized by CEEMET in Strasbourg with a delegation of MEPs on 3rd July.

CEEMET Informs



chen, General Director of CEEMET, pointed out that “those who make political decisions must demonstrate clarity and decisiveness in terms of competitiveness and growth to support the European manufacturing industry. The European Institutions and industries will have to work closely together to succeed in global competition”. As regards the labour market, it is necessary to promote some forms of flexible working in order to facilitate the adaptability to changes: flexibility to deal with unstable economic conditions, technological developments and changes in consumers demand. The fixed-term contracts are a necessary flexibility, even to create new jobs; European legislation has therefore to facilitate flexible working forms and undertake positive actions for employability. Workers must also possess the skills required by businesses: despite the high levels of unemployment, there are still uncovered job vacancies in the industrial sector. In the industrial relations and social dialogue

field, the labour issues must substantially reflect the business reality, including wages definition: it is vital for competitiveness that this would be settled primarily at the sectoral and business levels. The European social dialogue is an important instrument, not only for the connections between social partners at a European level, but also for the involvement of the social partners in the preparation of European policies. Only by consulting directly the companies and their delegates it is possible to understand their realities and the competitiveness issues. In particular, it is necessary a clear acknowledgement of the social partners role on the wages definition issue. A strong and successful social dialogue to ensure industrial competitiveness: this is the direction to follow, in order to bring policies closer and closer to business realities.

*Federica Perriccioli,
ASSOLOMBARDA Industrial Relations Sector*