

**Protezione dei diritti
dei lavoratori
mediante l'accordo
sugli scambi
commerciali e la
cooperazione tra UE
e Regno Unito**

RIEPILOGO

Introduzione

Il TUC esiste per rendere il mondo del lavoro un posto migliore per tutti. Riuniamo oltre 5,5 milioni di lavoratori che costituiscono le nostre 48 unioni.

Nel dicembre 2020 il governo del Regno Unito e l'Unione europea (UE) hanno firmato l'accordo sugli scambi commerciali e la cooperazione. Grazie alla campagna dei sindacati nel Regno Unito e in tutta l'Europa nei quattro anni di negoziati sulla Brexit, un principio chiave dell'accordo era che né il Regno Unito né i paesi dell'UE avrebbero dovuto abbassare la tutela dei diritti dei lavoratori.

Tali impegni sono stati definiti "parità di condizioni" per una concorrenza aperta e leale e per lo sviluppo sostenibile.

Il TCA contiene un meccanismo non presente in alcun precedente accordo commerciale del Regno Unito o dell'UE, che consente di applicare sanzioni contro il Regno Unito o l'UE in caso di riduzione della tutela dei diritti dei lavoratori.

Il TUC ha commissionato una ricerca al professor Federico Ortino (King's College London) per comprendere meglio le disposizioni in materia di parità di condizioni e come i sindacati possano utilizzarle per far fronte agli attacchi ai diritti dei lavoratori.¹

Questo briefing riassume i principali risultati di questo studio.

Gli impegni sul fronte della parità di condizioni sono essenziali, in quanto i ministri del governo britannico hanno ripetutamente sottolineato come la riduzione dei diritti dei lavoratori, a seguito della Brexit, potrebbe rappresentare un potenziale "dividendo" dell'uscita dall'Unione europea.

Il 9 dicembre, Lord Frost, allora ministro responsabile del Accordo commerciale tra UE e Regno Unito, ha annunciato che il governo aveva in programma una revisione del diritto² dell'Unione europea poco dopo aver commentato in un discorso "se dopo la Brexit, non faremo altro che importare il modello sociale europeo non avremo successo".³ Nell'ultimo anno, il governo britannico ha anche vagliato proposte volte ad indebolire la protezione dei dati personali⁴ e a ridurre il contenuto dei diritti dei lavoratori e la loro applicazione effettiva come conseguenza di un nuovo approccio generale alla regolamentazione e all'applicazione della legge.⁵ Diversi membri dell'attuale gabinetto del Regno Unito, tra cui il segretario per gli affari economici, Kwasi Kwarteng, sono stati autori del famigerato opuscolo "Britannia Unchained", pubblicato nel 2012, che sosteneva, in nome della competitività, l'abolizione

¹ Ortino, F. (2022), 'Protecting workers' rights using the EU-UK Trade and Cooperation Agreement', online at: <https://www.tuc.org.uk/research-analysis/reports/protecting-workers-rights-using-eu-uk-trade-and-cooperation-agreement>

² Hansard (December 2021). 'Brexit opportunities: review of EU retained law', online at: <https://questions-statements.parliament.uk/written-statements/detail/2021-12-09/hlws445>

³ Lord Frost (November 2021). 'If we can't persuade people that freedom is the best way forward, we lose', online at: <https://capx.co/if-we-cant-persuade-people-that-freedom-is-the-best-way-forward-we-lose/>

⁴ UK government (2021). 'DCMS Data reform consultation', online at: <https://www.gov.uk/government/news/dcms-data-reform-consultation>

⁵ UK government (2021). 'Reforming the framework for better regulation', online at: <https://www.gov.uk/government/consultations/reforming-the-framework-for-better-regulation>

della regolamentazione sociale e occupazionale derivata dall'UE, comprese le ferie retribuite e le norme sull'orario di lavoro.⁶

È fondamentale che i sindacati possano usare l'accordo commerciale tra UE e Regno Unito per proteggere i nostri diritti duramente conquistati.

Protezioni fondamentali previste dall'accordo commerciale

Alla firma dell'accordo nel dicembre 2020, i governi del Regno Unito e dell'UE si sono impegnati a mantenere i livelli di tutela sociale e del lavoro vigenti alla fine del periodo di transizione (la cosiddetta clausola di "non regresso").

Più specificamente, il Regno Unito e l'UE non devono allentare gli attuali "diritti fondamentali nel lavoro", definiti dalle principali convenzioni dell'Organizzazione internazionale del lavoro (OIL), nonché varie norme sul lavoro, comprese le norme in materia di salute e sicurezza sul lavoro, condizioni di lavoro e standard occupazionali equi, diritti all'informazione e alla consultazione a livello di impresa, o ristrutturazione di imprese.

Se il governo del Regno Unito dovesse venir meno a questo impegno e l'UE potesse dimostrare che questo ha anche un potenziale effetto sugli scambi commerciali o sugli investimenti, l'UE avrebbe il diritto di imporre "rimedi temporanei" nei confronti del Regno Unito. Tra questi potrebbero figurare sanzioni commerciali sui beni provenienti dal Regno Unito fino a quando il governo britannico non abbia posto rimedio.

Lo studio illustra come anche un singolo caso di indebolimento dei diritti dei lavoratori sarebbe motivo per una causa contro il governo britannico.

Possono inoltre essere applicate sanzioni se il Regno Unito non dispone sul piano nazionale di una tutela effettiva dei diritti fondamentali dei lavoratori.

L'accordo commerciale contiene inoltre impegni, per il governo del Regno Unito e l'UE, volti ad attuare le norme internazionali sul lavoro, comprese le convenzioni fondamentali dell'OIL, e le convenzioni chiave che formano l'agenda dell'OIL per un lavoro dignitoso, tra cui la promozione del dialogo sociale e le disposizioni della Carta sociale europea.

Come i sindacati possono utilizzare le protezioni nel accordo commerciale tra UE e Regno Unito

I sindacati hanno a disposizione mezzi informali e formali per garantire l'attuazione degli impegni internazionali nel accordo commerciale finalizzati alla tutela dei diritti dei lavoratori.

Dal punto di vista formale, il governo del Regno Unito e l'UE sono tenuti a coinvolgere i sindacati (insieme ai datori di lavoro e ad altri gruppi della società civile) negli organismi che controllano l'accordo, definiti "gruppi consultivi nazionali". Il gruppo consultivo interno dell'UE include la Confederazione europea dei sindacati, di cui il TUC continua a far parte, nonché i sindacati dei paesi dell'UE. Il TUC ha presentato domanda per un posto nel gruppo consultivo interno del Regno Unito, ma la sua inclusione non è ancora stata confermata.

L'accordo commerciale prevede che l'UE e il Regno Unito "tengano conto" delle opinioni dei gruppi consultivi interni. I gruppi consultivi interni possono inoltre anche presentare pareri al comitato intergovernativo (noto come comitato specializzato in materia commerciale) in cui i funzionari governativi del Regno Unito e dell'UE discutono degli impegni assunti in materia di parità di condizioni.

I sindacati potrebbero pertanto presentare una denuncia attraverso il gruppo consultivo interno dell'UE se il governo britannico non rispettasse gli impegni in materia di diritti dei lavoratori. In questo modo la Commissione europea dovrebbe valutare se intraprendere azioni contro il governo britannico.

La Confederazione europea dei sindacati potrebbe inoltre presentare un reclamo direttamente alla Commissione europea attraverso il punto di ingresso unico, istituito nel 2020, per denunciare la mancata osservanza da parte del governo britannico degli obblighi internazionali in materia di tutela dei lavoratori.

Dal punto di vista informale, i sindacati possono prendere contatti con l'UE e il governo del Regno Unito, con la Commissione europea e con i membri del Parlamento europeo se il governo britannico viola gli impegni assunti in materia di parità di condizioni (inclusi quelli a tutela dei lavoratori). Questo intervento dei sindacati potrebbe mettere pressione sulla Commissione europea affinché intervenga al fine di far rispettare gli obblighi internazionali del governo britannico, anche tramite l'imposizione di sanzioni commerciali.

Come rafforzare l'accordo tra UE e Regno Unito

L'accordo sugli scambi e la cooperazione prevede che il Regno Unito e l'UE riesaminino l'accordo nel 2026.

Lo studio propone una serie di opzioni da prendere in considerazione al fine di rendere più efficaci le disposizioni in materia di tutela dei lavoratori, tra cui:

- eliminare il requisito che le violazioni degli impegni di parità di condizioni incidano sugli scambi commerciali o sugli investimenti;
- chiedere al governo britannico e all'UE di continuare a tenere il passo con le reciproche leggi a tutela dei diritti dei lavoratori;
- rafforzare la capacità dei sindacati di avviare una causa direttamente contro i governi, in caso di abuso dei diritti dei lavoratori; e
- attivare un "meccanismo di risposta rapida" come nell'accordo USA-Messico-Canada che consenta l'imposizione di sanzioni nel caso in cui singole imprese violino i diritti dei lavoratori

Conclusione

Lo studio del professor Ortino indica chiaramente come l'accordo tra UE e Regno Unito vincoli il governo a tutelare i diritti dei lavoratori e contenga i mezzi per far sì che il governo rispetti questi impegni. I sindacati ricorreranno all'accordo internazionale per garantire il rispetto dei nostri diritti.

Le tutele previste dal accordo tra UE e Regno Unito potrebbero essere comunque più stringenti ed è per questo che, in occasione della revisione del 2026, i sindacati si batteranno affinché l'accordo sia migliorato, in particolare per vincolare il governo del Regno Unito a garantire che i lavoratori britannici non rimangano indietro rispetto ai lavoratori dell'UE. I lavoratori britannici devono disporre delle tutele introdotte nell'UE, compresi i nuovi diritti dei lavoratori delle piattaforme e condizioni di lavoro prevedibili.

I sindacati si batteranno per garantire che il governo rispetti finalmente la promessa di "proteggere e potenziare" i diritti dei lavoratori e per offrire un nuovo accordo per i lavoratori.