

# JEAN MONNET CHAIR EUROPEAN MIGRATION STUDIES

## EUROPEAN LABOUR MARKET AND MIGRATION (EULMM)

### *ECONOMICS AND MANAGEMENT OF EUROPEAN HUMAN RESOURCES*

REPORTS PRESENTATION

COUNTRY: AUSTRIA

2022/2023

PROF.SSA ALESSANDRA VENTURINI



Co-funded by the  
Erasmus+ Programme  
of the European Union



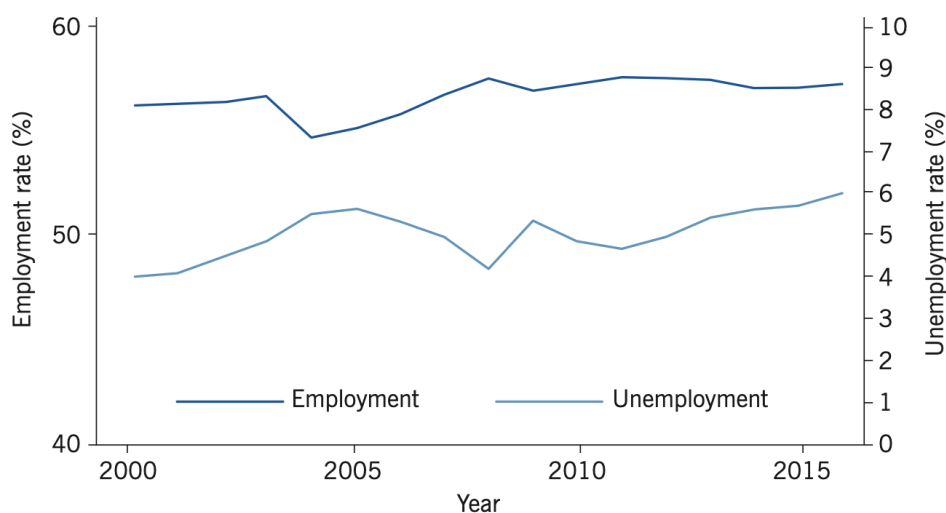
**UNIVERSITÀ  
DI TORINO**

### *Il mercato del lavoro in Austria*

L'economia austriaca andò ragionevolmente bene all'inizio del secolo. Il suo tasso di disoccupazione del 3,5% nel 2000 era uno dei più bassi dell'OCSE (Organizzazione per la Cooperazione e lo Sviluppo Economico). I giornali tedeschi hanno etichettato l'Austria come la "Germania migliore" per via della sua performance economica. Nell'ultimo decennio, tuttavia, questo schema si è invertito e, mentre il mercato del lavoro tedesco è migliorato, quello austriaco è peggiorato. Un aumento della disoccupazione è stato accompagnato da un calo dell'orario di lavoro medio e negli ultimi anni i salari reali non sono aumentati di molto.

*Grafico dell'andamento dell'occupazione e della disoccupazione dal 2000 al 2015:*

Figure 1. Employment and unemployment



Il grafico (*Figura 1*) fornisce una panoramica dei tassi di occupazione e disoccupazione dal 2000 al 2015.

Mostra che il tasso di occupazione è rimasto abbastanza costante per tutto il periodo. Tra il 2003 e il 2004 è sceso di circa due punti percentuali dal 56,9% al 54,8%. Successivamente, è aumentato fino al 2008 e da allora è stato di circa il 57,5%. Il tasso di disoccupazione è aumentato all'inizio del periodo dal 4% nel 2000 al 5,6% nel 2005. È sceso tra il 2005 e il 2008, quando è sceso al 4,1%.

Dal 2008 è in aumento e alla fine del 2015 era del 6%. Sebbene questo livello sia basso per gli standard internazionali, è preoccupante che la disoccupazione non sia ancora diminuita sulla scia della Grande Recessione.

L'aumento dell'occupazione dal 2000 è dovuto principalmente all'aumento dell'occupazione a tempo parziale e all'afflusso di lavoratori stranieri, soprattutto in seguito all'allargamento dell'UE.

Sebbene il mercato del lavoro austriaco sia stato colpito dalla Grande Recessione, i suoi effetti sono stati relativamente modesti.

Per contrastare gli effetti negativi della crisi sono stati attuati diversi programmi di politica economica sotto forma di pacchetti di stabilità e mercato del lavoro, oltre ai programmi di stabilità dell'UE.

In particolare, nel 2009 è stato ampliato un programma di sponsorizzazione pubblica del lavoro a orario ridotto, ovvero una riduzione dell'orario settimanale abbinato a trasferimenti pubblici per compensare le perdite di reddito dei lavoratori, con l'intento di mantenere i lavoratori occupati e migliorarne le qualifiche attraverso programmi di formazione.

Le organizzazioni dei datori di lavoro e i sindacati, "parti sociali", hanno svolto un ruolo chiave durante questo periodo e sono stati determinanti nell'attuazione dei pacchetti politici.

Il lavoro a orario ridotto, ad esempio, richiede un accordo con le parti sociali che una particolare situazione economica possa beneficiare di sussidi per l'occupazione a orario ridotto e l'agenzia per il lavoro deve consultare i rappresentanti dei lavoratori (i lavoratori nelle imprese con più di cinque dipendenti hanno la legalità diritto di eleggere tale rappresentante).

Si possono elencare diversi aspetti (positivi e negativi) per riassumere il quadro dell'aspetto economico austriaco.

Aspetti positivi:

- L'Austria ha un alto livello di PIL pro capite.
- Il tasso di disoccupazione è relativamente basso rispetto ad altre nazioni sviluppate e la partecipazione alla forza lavoro è in aumento.
- I benefici pubblici per compensare la diminuzione del reddito durante i regimi di riduzione dell'orario di lavoro hanno contribuito a mediare gli effetti della crisi finanziaria.
- Il duplice sistema austriaco di formazione in apprendistato ha portato a tassi elevati di partecipazione alla forza lavoro giovanile.

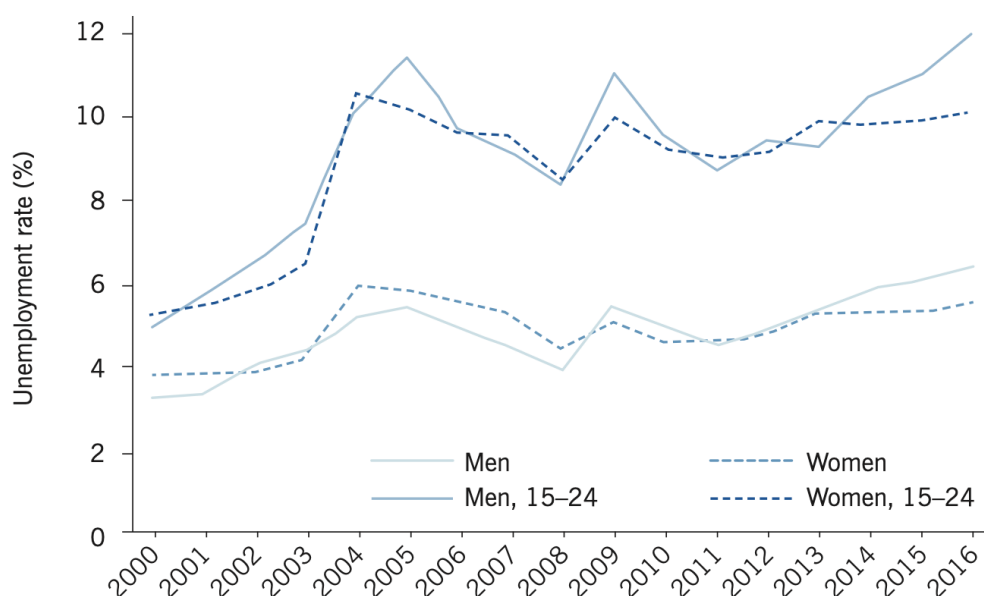
- Il divario salariale di genere in Austria è relativamente basso rispetto al confronto internazionale ed è diminuito nell'ultimo decennio.

#### Aspetti negativi:

- Il tasso di disoccupazione in Austria è attualmente in aumento.
- Le tasse sul reddito da lavoro sono state le seste più alte tra i 35 paesi membri dell'OCSE nel 2016, il che smorza la domanda e l'offerta di lavoro.
- La maggior parte degli immigrati rimane occupata in lavori a bassa retribuzione.
- I salari reali sono aumentati piuttosto lentamente.
- Dal 2013 la quota di disoccupati di lunga durata è aumentata a un ritmo allarmante.

*Grafico sui tassi di disoccupazione, per sesso ed età:*

-Figure 2. Unemployment rates, by gender and age



Un quadro più dettagliato del mercato del lavoro emerge quando si disaggrega il tasso di disoccupazione per età e genere. Il grafico (*Figure 2*) rivela che l'aumento della disoccupazione dopo il 2011 è stato causato principalmente dall'aumento del numero di uomini disoccupati (soprattutto più giovani). Ciò è dovuto principalmente alla forte segregazione in cui un'ampia percentuale di uomini lavora nel settore **manifatturiero** e **nell'industria** (circa

il 40%), che sono stati colpiti più duramente dalla crisi rispetto al **settore dei servizi**, dove le donne tendono a lavorare (circa l'80%).

La ragione principale di ciò è la maggiore partecipazione dei lavoratori più anziani (Figure 3), che è stata stimolata da diverse riforme pensionistiche volte ad aumentare l'età pensionabile effettiva.

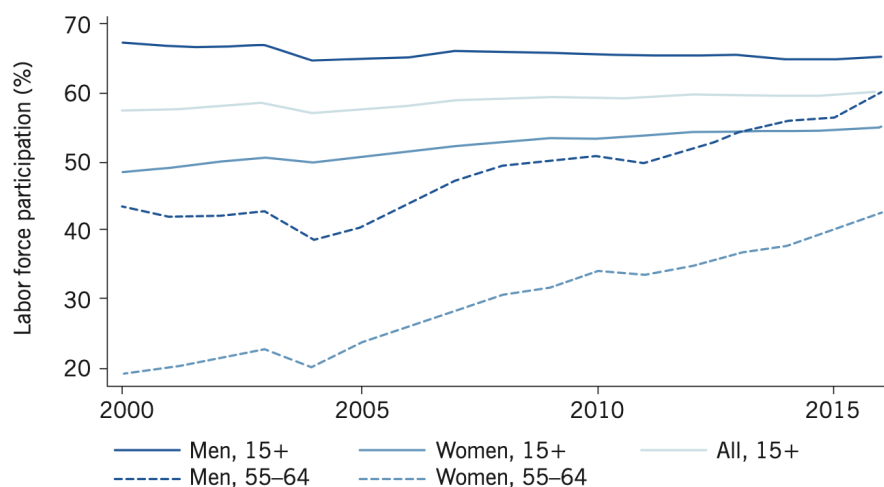
L'età media effettiva di pensionamento era di 58 anni per gli uomini e 57 anni per le donne nel 2000, ben al di sotto dell'età pensionabile legale di 65 anni per gli uomini e 60 per le donne. Ad esempio, tra gli uomini di età compresa tra i 55 e 65 anni, la partecipazione alla forza lavoro è aumentata da circa il 40% nel 2004 a quasi il 60% nel 2015.

La partecipazione delle donne oggi è ancora inferiore a quella degli uomini; tuttavia, il divario si è ridotto nell'ultimo decennio. Ancora una volta, la coorte più anziana ha guidato questo fenomeno, con il tasso di partecipazione alla forza lavoro delle donne di età compresa tra 55 e 65 anni in forte aumento dal 2004.

Nel 2009 il governo ha abolito un incentivo all'assunzione di lavoratori più anziani (attraverso una riduzione dei contributi previdenziali), nonché una tassa di licenziamento per il licenziamento dei lavoratori più anziani, che avrebbe potuto smorzare l'aumento complessivo. Per facilitare il passaggio dei lavoratori al pensionamento, il governo ha reso più facile per le donne con più di 53 anni e per gli uomini con più di 58 anni di ottenere un risarcimento per un calo dei guadagni se hanno ridotto l'orario di lavoro.

*Grafico sulla partecipazione alla forza lavoro, per genere e fasce di età:*

Figure 3. Labor force participation, by gender and age groups



La partecipazione delle donne alla forza lavoro è aumentata dal 2000 e le donne hanno superato gli uomini nei livelli di qualificazione formale.

Il divario salariale di genere corretto ha oscillato intorno al 18% all'inizio del secolo, ma è diminuito nell'ultimo decennio. Tuttavia, nel 2015 era ancora del 15,6%. Uno studio mostra che la parte inspiegabile del divario retributivo di genere è diminuita nel tempo, il che suggerisce che le differenze non osservate tra uomini e donne stanno diventando meno importanti per la determinazione del salario. Le ragioni principali delle differenze persistenti sono dovute ai **mercati del lavoro fortemente segregati** con le donne che lavorano prevalentemente nel settore dei servizi, spesso a tempo parziale, e sebbene i loro livelli di istruzione formale siano aumentati negli ultimi decenni, studiano materie tecniche in misura molto inferiore rispetto agli uomini.

Sebbene l'Austria abbia un tasso di partecipazione femminile relativamente alto, anche la percentuale di donne che lavorano a tempo parziale è piuttosto alta, appena inferiore al 50%. Ciò ha ovviamente implicazioni per le differenze di genere nel reddito, ma potrebbe anche portare a difficoltà finanziarie e povertà tra le donne anziane più avanti nella vita, poiché i contributi alle pensioni statali, e alla fine le pensioni percepite, si basano sui salari.<sup>i</sup>

## ***L'istruzione e l'occupazione***

La possibilità e la probabilità di poter avere accesso ad una determinata occupazione dipendono in parte dal livello di istruzione raggiunto dalla popolazione attiva. I dati dimostrano infatti che l'occupazione è strettamente correlata al grado e al tipo di istruzione.

In Austria l'obbligo scolastico abbraccia un periodo di nove anni. Tutti i bambini che vi risiedono devono frequentare una scuola, indipendentemente dalla loro nazionalità.

La normativa austriaca che riguarda la scuola è stata emanata circa nel 1962 e da quel momento in poi la struttura scolastica si è mantenuta pressoché la stessa.

Il sistema scolastico in Austria si suddivide in cinque livelli: l'asilo, la scuola elementare, la scuola secondaria dove è possibile scegliere tra due indirizzi: una scuola secondaria generale che offre una preparazione basilare e indirizza gli studenti alla vita professionale mentre l'AHS corrisponde al liceo ed è una scuola di grado superiore che permette agli alunni di avere una formazione più approfondita e consona ai successivi studi universitari. Le AHS si suddividono a loro volta in differenti indirizzi, tra cui quello scientifico chiamato Realgymnasium, quello umanistico denominato Gymnasium e infine quello socioeconomico ovvero Wirtschaftskundliches Realgymnasium.

Concluso questo percorso scolastico all'età di quattordici anni, chi ha frequentato le AHS può decidere di continuare il liceo oppure optare per una scuola che offre una preparazione tecnica (**BHS/BMS**) o in alternativa di tipo professionale (Berufsschule o Polytechnische Schule). Tali percorsi durano fino ai diciotto anni di età, dopodiché i ragazzi possono frequentare l'università o l'accademia.<sup>ii</sup>

### ***Formazione professionale:***

I livelli di istruzione generale e della popolazione che lavora in Austria sono molto elevati, grazie anche ad un sistema di istruzione di alta qualità.

Operai qualificati e laureati sono a disposizione per ogni possibile occasione di lavoro. Il cosiddetto sistema duale, in Austria, permette di affiancare al sistema di istruzione anche quello della formazione professionale ( tirocinio).

La formazione in scuole professionali è affiancata a periodi di tirocinio, apprendistato in azienda. Ciò assicura alti livelli di istruzione, di professionalità creando lavoratori qualificati e anche giovani.

Il conseguimento di abilità e di qualifiche professionali rappresenta il “cuore” della formazione offerta dagli istituti ad indirizzo professionale di livello secondario superiore. Le *scuole a indirizzo tecnico* offrono, infatti, tirocini pratici in azienda obbligatori, che si svolgono nel periodo delle vacanze estive o durante la formazione scolastica. Le caratteristiche più importanti delle *scuole tecniche* sono rappresentate dai seguenti aspetti: differenziazione: a seconda delle loro abilità e dei loro interessi, gli studenti possono scegliere tra numerosi percorsi improntati in particolare sulla formazione. Le scuole e gli istituti hanno un certo livello di autonomia, che consente loro, entro certi limiti, di variare il numero delle ore destinate alle singole discipline, di offrire nuove discipline o di focalizzarsi più decisamente su particolari aree di specializzazione. In queste aree, i curricula della maggior parte dei paesi durante i primi due anni della formazione prevedono un nucleo comune e la specializzazione non inizia fino al terzo anno della formazione;

*Combinazione di un’istruzione generale con una formazione specializzata sia teorica che pratica:* viene assegnato un peso maggiore agli aspetti pratici della formazione nelle scuole di istruzione e formazione professionale.

L’insegnamento basato sulle attività pratiche rappresenta un aspetto fondamentale; infatti, sessioni organizzate in gruppi di lavoro, laboratori, cucine, ecc. e periodi obbligatori di esperienza lavorativa nell’ambito del commercio e dell’industria costituiscono parte integrante del programma di formazione;

#### *Abilità di base:*

le competenze nel settore commerciale o le competenze imprenditoriali costituiscono, in numerosi corsi, un aspetto interdisciplinare e un’area di particolare interesse per la formazione. A seconda del tipo di scuola, si possono avere fino a tre lingue straniere obbligatorie, mentre una lingua straniera è sempre obbligatoria. Sta diventando sempre più diffusa l’abitudine di utilizzare una lingua straniera come lingua di lavoro anche durante le altre lezioni. L’alfabetizzazione informatica è una disciplina imprescindibile in tutte le scuole di istruzione e formazione professionale, e gran parte dei corsi sono specificamente pensati per formare i discenti al settore delle TIC;

#### *Progetti nel settore economico:*

il lavoro ad un progetto ed esami intermedi basati su compiti specifici in ambito economico e tecnologico, che costituiscono anche parte dell’esame



finale, consente ai discenti di acquisire, attraverso l'esperienza, conoscenze tecniche di base per sviluppare metodi di gestione dei progetti stessi. In tal modo, si possono mettere in pratica le abilità di base e si possono prendere i primi contatti con il mondo del lavoro, per avere, in futuro, gli strumenti necessari alla ricerca del primo impiego;

*Insegnanti con esperienza nel settore economico:* in molte discipline, il personale insegnante deve dimostrare di avere un'esperienza significativa nel settore economico.

Questi istituti offrono, inoltre, una preparazione adeguata ad avviare una professione. L'alto livello della formazione presso le *scuole tecniche* è dimostrata anche dal suo riconoscimento europeo; infatti, l'inclusione delle *BHS* nell'allegato III alla Direttiva n.36 del 2005 della Commissione europea sul riconoscimento delle qualifiche professionali testimonia che gli studenti delle *BHS* conseguono qualifiche professionali equivalenti a quelle per le quali è richiesta, nella maggior parte dei paesi membri, una formazione post-secondaria.

#### *Valutazione e certificazione:*

Al termine della scuola tecnica, e al superamento dell'esame di fine studi, si conseguono qualifiche professionali che autorizzano all'esercizio di una professione e si ottiene l'accesso a determinate professioni regolamentate. Inoltre, al superamento di ulteriori esami o con la frequenza di corsi aggiuntivi, gli alunni possono passare all'istruzione post-secondaria e all'istruzione superiore. Il percorso presso le *BHS* si conclude con una doppia qualifica, di tipo generale e professionale che, allo stesso tempo, offre ai candidati l'accesso all'istruzione superiore e alle professioni.

#### *Alternanza lavorativa:*

*Berufsschule (BS):* il sistema duale austriaco

In aggiunta alla formazione a tempo pieno, offerta dalle *BMS* e dalle *BHS*, gran parte dell'istruzione e della formazione professionale si svolge presso la *Berufsschule*, che offre una formazione in apprendistato. Questa tipologia di alternanza scuola-lavoro viene seguita dal 40% circa dei giovani di età compresa tra i 15 e i 18 anni, che vengono preparati alla loro futura professione, e si svolge in due luoghi distinti: in azienda specifica per la formazione e presso la *Berufsschule*, *scuole professionali a tempo parziale* (per questo motivo viene detta anche sistema duale). Non è previsto alcun

certificato specifico per accedere al sistema di formazione in apprendistato. La formazione è aperta a tutti i giovani che hanno completato i 9 anni di istruzione obbligatoria. A seconda dell'indirizzo prescelto, la durata della formazione si colloca tra i 2 e i 4 anni, la maggior parte degli indirizzi prevede una durata di 3 anni; il periodo di questa formazione in apprendistato viene ridotta per persone che hanno già completato periodi di formazione professionale specifica nel relativo settore professionale o che hanno conseguito qualifiche scolastiche rilevanti.

Il tirocinio pratico si basa su un contratto di apprendistato, regolamentato dalla legge sul lavoro, mentre gli apprendisti vengono ancora considerati come partecipanti all'istruzione obbligatoria perché devono iscriversi ad una scuola professionale a tempo parziale.

In Austria, circa 38.000 aziende offrono una formazione in apprendistato, in particolare piccole e medie imprese del settore del commercio, dell'artigianato, dei servizi, del turismo e del tempo libero. Queste aziende coprono circa l'85% del totale degli apprendisti. Anche le imprese del settore industriale, le aziende specializzate nell'informazione e le società di consulenza, e le ditte non affiliate ad una camera offrono un contributo significativo alla formazione dei giovani.

Per ogni singolo apprendistato, il Ministero dell'Economia emette dei regolamenti sulla formazione, che sono obbligatori a livello nazionale per le aziende preposte a tale compito. I regolamenti relativi alla formazione stabiliscono un profilo professionale per ogni settore interessato dal tirocinio. Il profilo professionale elenca le abilità e le conoscenze di base, che le aziende devono trasmettere nei corsi di formazione. Oltre al profilo professionale è stato introdotto il profilo delle competenze per apprendisti introdotti da poco tempo, che stabiliscono, per mezzo di un breve elenco, i requisiti che l'apprendista deve possedere.

### *Formazione in azienda:*

L'80% circa del periodo di apprendistato si svolge nelle aziende che offrono la formazione pratica. La formazione professionale si svolge in condizioni 'reali'. All'apprendista vengono trasmesse le conoscenze e le abilità richieste dal profilo professionale in questione, relativamente a macchinari e attrezzature all'avanguardia. Al termine della formazione, il soggetto può intraprendere una professione in qualità di lavoratore specializzato. Il contratto di apprendistato viene stipulato tra il formatore autorizzato alla formazione in apprendistato e l'apprendista, e costituisce le basi della formazione

professionale nell'ambito del sistema duale. Il contratto di apprendistato deve essere stipulato per iscritto. L'esame, che si svolge al termine dell'apprendistato, consente di stabilire se il candidato ha acquisito le abilità e le competenze richieste nel rispettivo settore professionale, se è capace di svolgere le attività peculiari della professione in oggetto senza la necessità di un'ulteriore supervisione, e se è in grado di svolgere queste mansioni in modo adeguato. L'esame consiste in una parte pratica e in una parte teorica, quest'ultima viene tralasciata nel caso in cui il candidato possa provare di avere completato con successo l'istruzione impartita nell'ambito di una scuola professionale a tempo parziale.

### *Formazione scolastica:*

La maggior parte dell'istruzione impartita nelle scuole professionali a tempo parziale è incentrata sull'insegnamento orientato al lavoro (75%), mentre le materie di tipo generale, come educazione civica, tedesco, una lingua straniera trattata in relazione ad una professione e altre materie di tipo commerciale, costituiscono un quarto del curriculum.

Le scuole professionali a tempo parziale sono scuole speciali istituite per professioni scelte. Le classi vengono costituite raggruppando le persone in base ai settori, o, in alcuni casi, a gruppi di professioni correlate.

Le classi vengono organizzate nel modo seguente:

- In blocchi di lezione a tempo pieno, nel caso in cui la formazione in azienda venga interrotta per alcune settimane (solitamente, tra le 8 e le 12 settimane);
- 1 o 2 giorni alla settimana.

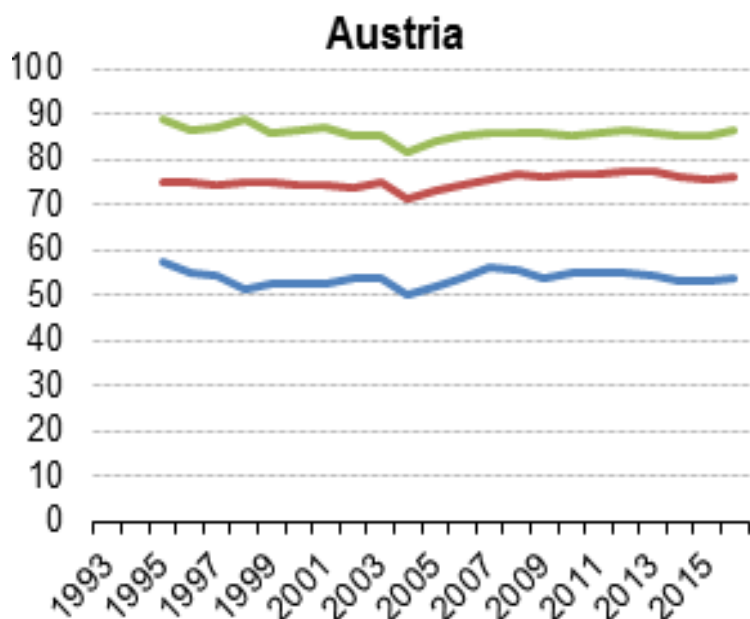
Il numero preciso del monte ore viene stabilito nel programma dei rispettivi settori professionali. Il curriculum è fortemente ancorato alla descrizione della professione e al profilo professionale del regolamento relativo alla formazione.

### *Valutazione e certificazione:*

La formazione in apprendistato termina con un esame finale di tirocinio o, per professioni del settore agrario e forestale, con un esame per lavoratore specializzato costituito da una parte teorica e da una parte pratica. Per quanto riguarda la formazione presso la *Berufsschule*, l'apprendista consegue ogni anno un certificato. Al termine di questo percorso di studi in alternanza lo stesso riceve un certificato di fine studi. Nel caso in cui questo certificato non presenti alcun voto negativo, la parte teorica viene omessa. Coloro che hanno

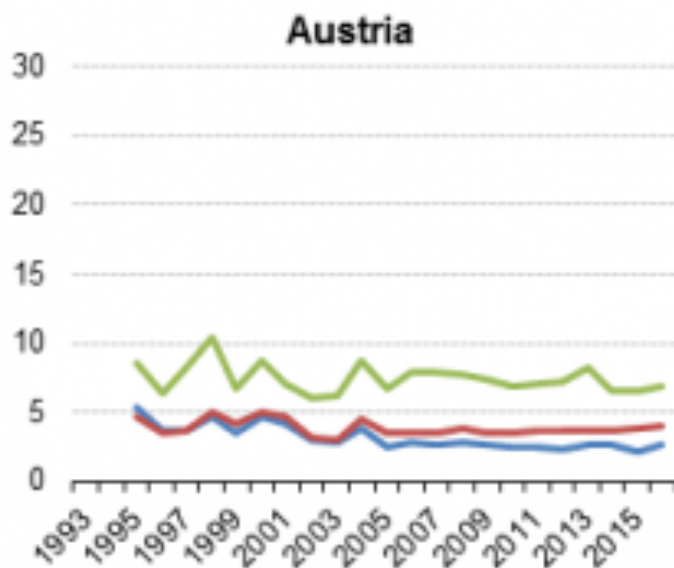
terminato con successo il percorso di studi nell'ambito dell'alternanza scuola-lavoro possono intraprendere immediatamente un'attività professionale qualificata e hanno accesso alle professioni regolamentate. Inoltre, non sono tenuti a sostenere gli esami o le parti di esame che sono richiesti per la libera professione.<sup>iii</sup>

*Occupati in base al livello di istruzione<sup>iv</sup>:*



L'andamento della curva blu rappresenta coloro che hanno trovato un'occupazione con un titolo di studio pari alla secondaria di primo grado, l'andamento della curva rossa rappresenta coloro che hanno trovato un'occupazione con titolo di studio pari alla secondaria di secondo grado mentre la curva verde rappresenta coloro che hanno trovato un'occupazione con un titolo di studio pari all'università. Come si può notare coloro che hanno un titolo di studio maggiore hanno più opportunità di occupazione, il 90% di coloro che hanno frequentato l'università e hanno ottenuto la laurea sono occupati, la percentuale scende per coloro che si sono fermati alle scuole superiori; infatti, ad essere occupato è il 75% dei cittadini, percentuale ancora più bassa per chi possiede la licenza media inferiore, la percentuale si aggira infatti intorno al 55%. Come si può notare tutte e tre le curve presentano e mantengono un andamento costante, si ha qualche picco verso il basso nel 2004-2005 ma per tutte e tre le curve si può notare una buona ripresa e una lieve crescita.

*Occupati con un secondo lavoro in base al livello di istruzione:*



L'andamento della curva blu rappresenta coloro che hanno trovato una seconda occupazione con un titolo di studio pari alla secondaria di primo grado, l'andamento della curva rossa rappresenta coloro che hanno trovato una seconda occupazione con titolo di studio pari alla secondaria di secondo grado mentre la curva verde rappresenta coloro che hanno trovato una seconda occupazione con un titolo di studio pari all'università. Come si può notare anche in questo caso le opportunità, per coloro che hanno completato interamente il percorso di studio, sono molto più alte, c'è un distacco abbastanza evidente rispetto alle altre due categorie, alla fine degli anni '90 le opportunità circa un secondo impiego erano molto alte mentre scendono di molto nei primi anni 2000, toccano il basso negli anni 2003-2004, mentre dagli anni 2007 in poi la curva mostra una buona ripresa e si tiene costante. Per ciò che riguarda le altre due fasce di lavoratori, le opportunità di un secondo impiego fino al 2005 sono pressoché uguali e molto basse rispetto ai laureati, un piccolo distacco tra coloro con una licenza media inferiore e con una licenza media superiore si comincia ad intravedere negli anni 2006-2007 e a man a mano cresce e le due fasce si distaccano mostrando che coloro che possiedono un titolo di studio più elevato le possibilità sono maggiori ma comunque il divario non è così ampio rispetto ai laureati.

## ***Il welfare state austriaco***

Il mercato del lavoro è generalmente flessibile, con tutele relativamente deboli contro il licenziamento e un elevato turnover del lavoro rispetto agli standard europei. Le politiche attive del mercato del lavoro sono spesso impiegate e svolgono un ruolo importante nel sostenere i disoccupati a trovare lavoro. Queste politiche sono accompagnate da un generoso **sistema di welfare**. Di conseguenza, la distribuzione del reddito è relativamente equa e il tasso di povertà è moderato.

I servizi sociali austriaci, come le prestazioni minime, le assicurazioni sociali e le prestazioni pensionistiche contribuiscono a un livello molto elevato di sicurezza sociale per gli abitanti del Paese.

Insieme a Francia, Belgio, Danimarca, Finlandia, Germania, Italia e Svezia, l'Austria si colloca tra gli otto paesi che investono più di un quarto del loro prodotto interno lordo in spese sociali.

Il sistema di assicurazione sociale in Austria è caratterizzato da un mix di componenti centrali e decentralizzate, è dominato da prestazioni di assicurazione sociale legalmente obbligatorie e da servizi universali per l'intera popolazione, indipendentemente da qualsiasi necessità comprovata.

Parte del sistema sanitario, l'edilizia pubblica, una grande percentuale di servizi sociali, strutture per l'infanzia e reddito minimo sono competenze regionali, cioè nelle mani degli stati federali, dei comuni e delle città.

Secondo EU-SILC 2016 (Statistiche dell'Unione europea sul reddito e le condizioni di vita), il 45% delle famiglie sarebbe a rischio di povertà.

Le prestazioni pensionistiche e di assistenza sociale riescono a ridurre questa quota al 14 %. Ciò dimostra il forte ruolo svolto dalle prestazioni sociali nella prevenzione della povertà.

Il sistema austriaco di previdenza sociale è costituito da diversi pilastri:

- **Assicurazione sanitaria:** che comprende anche il congedo di maternità. Le prestazioni dell'assicurazione sanitaria includono l'assunzione dei costi delle cure mediche, del ricovero in ospedale, dei controlli medici, delle indennità di assistenza all'infanzia, delle prestazioni di malattia, ecc. A determinate condizioni, i familiari sono assicurati gratuitamente.
- **Assicurazione contro gli infortuni sul lavoro:** che fornisce una copertura in caso di infortuni e malattie professionali e le loro conseguenze, ad esempio invalidità e invalidità.
- **Assicurazione pensionistica**

- **Assicurazione contro la disoccupazione:** che comprende le prestazioni in caso di disoccupazione come le indennità di disoccupazione e l'assistenza di emergenza. Ogni dipendente paga automaticamente l'assicurazione contro la disoccupazione. Se perdi il lavoro, il Public Employment Service Austria (AMS) paga la tua assicurazione sociale fino a quando non trovi un nuovo lavoro.

Grazie all'assicurazione obbligatoria circa il 99,9% della popolazione è assicurata.

Tutte le casse di assicurazione fanno parte della federazione principale delle istituzioni austriache di assicurazione sociale che rappresenta gli interessi generali al fine della previdenza sociale. La federazione detiene competenze generali al fine di poter meglio coordinare le attività della previdenza sociale austriaca. La previdenza sociale è gestita da 22 casse di assicurazione, che sono enti autonomi di diritto pubblico. Alcune casse di assicurazione devono amministrare due o tutti e tre i settori del sistema previdenziale. Sono presenti 19 asse di assicurazione malattia, 5 fondi pensionistici assicurativi e 4 casse di assicurazione contro gli infortuni.

I lavoratori subordinati versano i contributi per **l'assicurazione malattia e disoccupazione e i contributi pensionistici** (invalidità, vecchiaia, reversibilità). L'ammontare dei contributi equivale a una determinata percentuale della retribuzione. L'onere dei contributi grava per metà sul lavoratore e per l'altra metà sul datore di lavoro, ma quest'ultimo è responsabile del versamento dei contributi e, a tal fine, trattiene dalla retribuzione la parte a carico del lavoratore.

Il lavoratore non è tenuto a versare contributi per l'assicurazione infortuni (versati esclusivamente dal datore di lavoro), per gli assegni familiari (finanziati con i contributi e gli oneri fiscali versati dal datore di lavoro) o per la prestazione di assistenza a lungo termine (finanziata mediante tasse).

I lavoratori autonomi versano i contributi all'assicurazione malattia, infortunio e pensione. I contributi vengono detratti mensilmente dalla retribuzione lorda (comprese tredicesima e quattordicesima) dei lavoratori subordinati, mentre nel caso dei lavoratori autonomi vengono trattenuti dal reddito da lavoro (si tratterà, in certi casi, di un importo minimo), fino a un tetto massimo fissato ogni anno (per esempio 4.230 EUR al mese).

Per quanto riguarda l'accesso alle **cure sanitarie** l'assicurazione è obbligatoria per le seguenti categorie: tutti i lavoratori subordinati e gli apprendisti, i disoccupati che beneficiano di indennità di disoccupazione, le persone che

percepiscono risorse minime garantite orientate alle necessità, i pensionati o i soggetti che hanno presentato domanda per la pensione, coloro che partecipano a corsi di riabilitazione professionale, le persone chiamate ad assolvere il servizio civile o militare, i lavoratori autonomi, eventuali familiari che lavorano nelle loro imprese, persone con contratti di servizio gratuito e altri piccoli gruppi di persone, così da offrire una copertura sanitaria quasi completa.

Chi dispone di una retribuzione totale inferiore alla soglia minima di occupazione di 376,26 EUR al mese è esentato dall'obbligo di sottoscrivere un'assicurazione obbligatoria; per questi soggetti è disponibile una specifica assicurazione volontaria.

Tutti coloro che risiedono in Austria senza un'assicurazione obbligatoria hanno il diritto di sottoscrivere un'assicurazione volontaria. Coloro che dispongono di un'assicurazione volontaria possono beneficiare delle prestazioni mediche solo se sono assicurati da almeno sei mesi.

I familiari dell'assicurato residenti in Austria hanno diritto alle medesime prestazioni sanitarie di cui gode l'assicurato. In linea generale, sono considerati familiari i figli fino al compimento dei 18 anni oppure, nel caso di figli che studiano o seguono una formazione professionale, fino al raggiungimento dei 27 anni.

Anche il coniuge è assicurato come familiare. Questa assicurazione congiunta è gratuita solo se il coniuge si occupa dei figli o se ne è occupato per un periodo di almeno quattro anni; usufruisce di un assegno di assistenza a lungo termine almeno di categoria 3; fornisce assistenza a lungo termine a una persona assicurata (categoria 3). In tutti gli altri casi il titolare dell'assicurazione dovrà versare un contributo supplementare (pari al 3,4% della retribuzione lorda). Per i partner conviventi si applicano ulteriori condizioni (anche nel caso di coppie omosessuali). Non deve sussistere alcun legame di parentela con l'assicurato, la convivenza deve durare da almeno dieci mesi e la gestione della casa non deve essere remunerata.

L'assicurato e i suoi familiari hanno diritto alle cure di medici generici, specialisti e dentisti. Su disposizione medica, l'assicurato ha, inoltre, diritto ai farmaci e alle apparecchiature mediche di cui necessita.

Le cure infermieristiche a domicilio sono inoltre fornite a spese della cassa malattia e comprendono determinate prestazioni mediche fornite da infermieri diplomati o da altri operatori sanitari (per esempio, iniezioni, alimentazione speciale, medicazioni, ecc.). A seconda del tipo di patologia



diagnosticata, si può avere diritto a cure ospedaliere (senza limiti di tempo) nella categoria di degenza ordinaria.

### *Requisiti per beneficiare delle prestazioni di maternità o paternità:*

Le donne assicurate (con una cassa di assicurazione malattia) e i familiari di sesso femminile degli assicurati hanno diritto a prestazioni in natura, vale a dire cure ospedaliere subito prima, durante e dopo la nascita del figlio.

Le lavoratrici subordinate, quelle che percepiscono l'indennità di disoccupazione o che seguono corsi di riabilitazione professionale, hanno diritto a prestazioni di maternità durante il congedo di maternità (otto settimane prima e otto settimane dopo il parto).

Il diritto all'indennità di maternità viene sospeso se il datore di lavoro continua a versare la retribuzione.

Tutte le donne aventi diritto alle prestazioni sanitarie derivanti dalla loro assicurazione di malattia hanno anche diritto all'assistenza sanitaria durante la gravidanza e durante e dopo il parto. Le prestazioni di maternità in natura comprendono:

- assistenza del medico e dell'ostetrica durante la gravidanza e dopo il parto;
- fornitura di farmaci e presidi;
- cure mediche in ospedale o in un centro di maternità per dieci giorni al massimo (tale periodo viene prolungato in caso di necessità, per complicazioni insorte durante la gravidanza o il parto).

L'assistenza può anche essere fornita da personale infermieristico pediatrico specializzato.

Va segnalato, inoltre, che in Austria esiste già il diritto al rimborso del 70% dei costi della fecondazione in vitro. Una legge separata stabilisce le condizioni necessarie per l'acquisizione di tale diritto.

**L'importo dell'indennità di maternità** viene calcolato sulla base delle retribuzioni medie nette ricevute nelle precedenti 13 settimane (tre mesi). Qualora la retribuzione da parte del datore di lavoro non sia continuativa, l'indennità di maternità viene erogata otto settimane prima e dopo il parto. Tale periodo può essere prorogato per altre 12 settimane in caso di nascita prematura, parto plurimo o parto cesareo. Le lavoratrici autonome hanno diritto a un'indennità fissa per lo stesso periodo. Per coloro che hanno sottoscritto un'assicurazione volontaria e percepiscono un reddito inferiore

alla soglia prevista per l'assicurazione obbligatoria, l'importo dell'indennità equivale a 8,22 EUR al giorno.

Per beneficiare dell'**indennizzo** l'interessata deve immediatamente prendere appuntamento con il proprio medico e procurarsi un "libretto madre-figlio" (Mutter-Kind-Pass), che contiene le indicazioni per gli esami a cui sottoporsi prima e dopo il parto. Questo libretto conferma gli esami effettuati dal medico per quanto riguarda la gravidanza e lo stato di salute del figlio. L'esecuzione degli esami indicati nel libretto madre-figlio è un requisito indispensabile per poter ricevere le prestazioni di congedo parentale integrale (a partire dal compimento del 10°, 13°, 17° o 25° mese di età del bambino, in base all'opzione prescelta). I certificati medici del libretto di maternità devono essere inviati alla cassa di assicurazione malattia. Per richiedere le prestazioni di maternità bisogna rivolgersi alla cassa di assicurazione malattia di competenza.

Requisiti per beneficiare delle prestazioni di **disoccupazione**:

Sono iscritti al regime di assicurazione contro la disoccupazione tutti i lavoratori subordinati, gli apprendisti e i partecipanti a interventi di riabilitazione professionale la cui retribuzione sia superiore alla soglia minima di occupazione (Geringfügigkeitsgrenze, pari a 374,02 EUR al mese).

Di norma, non è possibile sottoscrivere un'assicurazione volontaria. Tuttavia, dal 1° gennaio 2011, i lavoratori autonomi possono aderire su base volontaria al sistema di assicurazione contro la disoccupazione. Ha diritto all'indennità di disoccupazione (Arbeitslosengeld) il lavoratore subordinato, di età inferiore ai 25 anni, che ha maturato una copertura assicurativa contro la disoccupazione di almeno 52 settimane nell'arco degli ultimi 24 mesi, o 26 settimane nell'arco degli ultimi 12 mesi. Qualora l'interessato non abbia più diritto all'assicurazione contro la disoccupazione e in caso di comprovata necessità, è possibile presentare domanda per l'indennità sociale di disoccupazione (Notstandshilfe). Ciò si verifica quando il reddito familiare non basta a soddisfare le necessità di sussistenza.

Hanno diritto alle **prestazioni di disoccupazione** i disoccupati abili al lavoro e disposti ad accettare qualsiasi lavoro confacente alla loro situazione, che si mettono a disposizione dell'ufficio di collocamento e il cui diritto all'indennità non sia cessato. Oltre a ciò, è necessario che l'interessato abbia maturato il periodo contributivo minimo di cui sopra.

L'importo della prestazione di disoccupazione viene calcolato sulla base delle retribuzioni medie percepite nell'anno di calendario e con un tetto massimo definito (4.230 EUR mensili).

Nel calcolo le retribuzioni speciali (quali la tredicesima e la quattordicesima) vengono considerate secondo determinate proporzioni. L'importo di base dell'indennità corrisponde al 55% del reddito netto giornaliero soggetto a una certa variazione (a seconda del pagamento delle maggiorazioni familiari).

Sono inoltre previste le aliquote giornaliere più bassa e più alta.

La durata dell'indennità di disoccupazione dipende dal periodo assicurativo maturato e dall'età del beneficiario.

L'indennità è versata per un periodo minimo di 20 settimane e si prolunga fino a:

- 30 settimane per chi ha totalizzato 3 anni di lavoro entro un periodo di 5 anni;
- 39 settimane per un'assicurazione di sei anni negli ultimi 10 anni, per chi ha più di 40 anni;
- 52 settimane per chi ha totalizzato 9 anni di assicurazione e di attività lavorativa in un periodo di 15 anni e ha più di 50 anni.

La durata dell'erogazione dell'indennità può essere prolungata qualora l'interessato stia frequentando un corso di aggiornamento o sia soggetto a misure di riqualificazione professionale o di reintegrazione su incarico dell'ufficio di collocamento. Tale prolungamento può arrivare anche a tre o quattro anni se il beneficiario prende parte a iniziative di formazione (misura formativa specifica).

Se il beneficiario dell'indennità rifiuta un'offerta di lavoro o un'azione di formazione professionale, o vanifica un tentativo compiuto in tale direzione, il versamento dell'indennità viene sospeso, a titolo di sanzione, per almeno 6 settimane. L'indennità di disoccupazione è erogata a partire dalla data della domanda. Tuttavia, se il rapporto di lavoro termina a causa dell'operato del lavoratore o senza un motivo valido, la prestazione viene sospesa per quattro settimane.

L'importo **dell'indennità sociale di disoccupazione** corrisponde al 92% (in certi casi il 95%) dell'importo di base dell'indennità di disoccupazione. Se si avesse diritto all'indennità di disoccupazione per un breve periodo, dopo sei mesi potrebbe essere prevista una riduzione dell'importo. L'indennità sociale di disoccupazione viene erogata per un periodo di tempo illimitato, ma solo un anno alla volta.

In caso di disoccupazione parziale sono previste alcune prestazioni, ad esempio un sostegno ai datori di lavoro per la riduzione dell'orario di lavoro. In questo caso non sussiste alcun diritto legale, in quanto il sostegno è versato al datore di lavoro. Per quanto riguarda il settore edile, in caso di intemperie che impediscono il normale svolgimento dell'attività lavorativa, il datore di lavoro è tenuto a corrispondere ai propri lavoratori subordinati un'indennità in caso di intemperie a compensazione delle ore di lavoro perse.

Se vengono rispettate determinate condizioni è possibile anche l'erogazione di un'indennità di aggiornamento professionale. Gli incentivi al lavoro part-time per le persone anziane vengono corrisposti ai lavoratori che dopo una certa età riducono la propria attività lavorativa.

Durante il periodo di disoccupazione, l'assicurazione contro la disoccupazione versa i contributi di malattia e pensione a nome dell'interessato. Inoltre, continua a valere l'assicurazione contro taluni infortuni.

Per poter richiedere le prestazioni di disoccupazione l'interessato deve iscriversi all'ufficio di collocamento. Nel periodo in cui percepisce la prestazione, l'interessato deve presentarsi periodicamente presso il servizio di collocamento per fare il punto della situazione con il suo referente sui progressi della ricerca di un impiego.

Il beneficiario ha l'obbligo di comunicare immediatamente al servizio di collocamento qualsiasi cambiamento della sua situazione personale e familiare che possa incidere sul diritto alle prestazioni (ad esempio, inizio di un'attività, altri cambiamenti della situazione economica).<sup>v</sup>

## ***L'Austria e le relazioni industriali***

### ***La contrattazione collettiva:***

I sindacati si impegnano nella difesa degli interessi diretti dei lavoratori sul posto di lavoro, essenzialmente tramite la contrattazione collettiva, con la quale negoziano con gli imprenditori le retribuzioni e le condizioni di lavoro. Per sostenere le loro posizioni quando queste negoziazioni si interrompono o non producono i risultati attesi, i sindacati possono organizzare degli scioperi. I sindacati, inoltre, intervengono per influenzare il dibattito politico per far sì che le decisioni politiche e le normative favoriscano gli interessi dei loro iscritti o dei lavoratori in generale. A questo proposito possono intraprendere campagne, condurre attività di lobbying per esercitare pressioni, oppure sostenere singoli partiti politici. Nel complesso, quindi, i sindacati si occupano

di un'ampia gamma di questioni economiche e sociali: dalle retribuzioni alle condizioni e ai diritti dei lavoratori. I modelli di sindacalismo sono molteplici, in Austria è presente il partenariato sociale. Il partenariato sociale si basa sull'appartenenza della maggior parte degli imprenditori ad associazioni, e dei sindacati alle confederazioni. Questo perché il modello dipende da parti negoziali forti, che possono far valere il rispetto degli accordi. Esistono differenze fra paesi che utilizzano questo modello, in Austria l'intervento del governo nazionale all'interno della contrattazione è molto forte rispetto ad altri paesi che hanno adottato lo stesso modello. I lavoratori a lungo termine in settori con grandi aziende tendono a formare unità di contrattazione più forti. Esiste, di conseguenza, la tendenza per questi settori a conquistare condizioni migliori rispetto agli altri.

La contrattazione collettiva si differenzia ampiamente per il livello cui si tiene: nazionale (intersettoriale), industriale (settoriale) o aziendale. Si differenzia anche per le tematiche (retribuzione, orario di lavoro, formazione, ecc.) e per durata dell'accordo. Benché il tipo di relazioni industriali (cfr. i quattro modelli precedenti) influenzino molto gli accordi conclusi, esistono anche variazioni fra paesi dello stesso gruppo e cambiamenti da un anno all'altro.

Un indicatore importante riguardante l'impatto generale della contrattazione collettiva risiede nella nozione di copertura: la percentuale di lavoratori all'interno della forza lavoro che è veramente coperta, e che quindi beneficia dei vari accordi collettivi. Come si può vedere dalle cifre riportate nella Tabella 2, esiste una relativa stabilità in termini di copertura tramite contrattazione collettiva per il periodo 2000–2006, con le eccezioni di alcuni paesi, in cui tale copertura ha subito un netto calo Grecia, Ungheria e Slovacchia. Alcuni paesi, per esempio Austria, Belgio, Finlandia, Francia, Svezia e Spagna, hanno un elevato livello di copertura, mentre Bulgaria, Ungheria, Regno Unito e i tre Stati baltici evidenziano un livello relativamente basso. La copertura da contrattazione collettiva è considerata un buon indicatore della forza e dell'impatto dei sindacati nel mercato del lavoro. La contrattazione collettiva sembra orientarsi verso la decentralizzazione, a seguito di sempre maggiori pressioni, soprattutto degli imprenditori, per adottare agende di contrattazione più flessibili.<sup>vi</sup>

**TABELLA 2: COPERTURA TRAMITE  
CONTRATTAZIONE COLLETTIVA  
2000-2006**

<b>Paese</b>	<b>2000</b>	<b>2006</b>
Austria	99,0%	99,9%
Belgio	96,0%	96,0%
Bulgaria	25,0%	nd
Cipro	nd	75,0%
Repubblica Ceca	46,7% <sup>2</sup>	44,0%
Danimarca	80,0%	82,0%
Estonia	22,0%	22,0%
Finlandia	90,0%	86,0%
Francia	95,0%	95,0%
Germania	63,0%	63,0%
Grecia	80,0% <sup>1</sup>	85,0% <sup>5</sup>
Ungheria	52,0% <sup>1</sup>	35,0% <sup>5</sup>
Irlanda	nd	nd
Italia	80,0%	80,0%
Lettonia	20,0%	20,0% <sup>4</sup>
Lituania	16,0% <sup>1</sup>	12,0%
Lussemburgo	60,0% <sup>1</sup>	60,0%
Malta	57,0%	57,0%
Paesi Bassi	86,0%	82,0%
Polonia	43,0% <sup>1</sup>	35,0%
Portogallo	69,0% <sup>3</sup>	62,0%
Romania	nd	nd
Slovacchia	44,0%	35,0%
Slovenia	100,0%	100,0%
Spagna	80,0%	80,0%
Svezia	91,0%	92,0%
Regno Unito	36,3%	33,5%

nd = nessun dato, 1 = 1998, 2 = 2001, 3 = 2002, 4 = 2003, 5 = 2005  
Fonte: ICTWSS, 2010

### *Il partenariato sociale:*

In Austria, i grandi gruppi di interesse economico collaborano tra di loro e con il governo all'interno di un sistema di compartecipazioni ben definito. Tale collaborazione ha costituito un presupposto fondamentale per la ricostruzione avvenuta dopo la Seconda Guerra Mondiale e ha gettato le basi per la successiva crescita economica.

Questo sistema di concertazione economica e sociale, denominato "partenariato sociale", si basa sul principio della volontarietà: la collaborazione dei gruppi di interesse, rafforzata negli anni, ha carattere assolutamente informale e non è regolata dalla legge.

Il partenariato sociale non si limita alla regolamentazione dei rapporti di lavoro. Anche i contratti collettivi vengono stipulati di norma dalla rispettiva organizzazione della Camera di Commercio in rappresentanza dei datori di

lavoro e dalla Federazione sindacale austriaca in rappresentanza dei lavoratori. Secondo le stime, dal 90% al 95% dei dipendenti del settore privato ha un rapporto di lavoro regolato da un contratto collettivo. Il partenariato sociale in Austria si estende a quasi tutti gli ambiti della politica economica e sociale: questa è la peculiarità del sistema austriaco. Per questo motivo, l'Austria è considerata il modello del Corporativismo, ovvero di un sistema di rappresentanze di interessi vasto e coordinato.

Per partenariato sociale si intende generalmente una collaborazione di medio-lungo termine tra sindacati e associazioni dei datori di lavoro e il mondo politico. L'obiettivo è regolamentare insieme determinati ambiti politici (ad esempio l'economia, il lavoro e le politiche sociali). Il partenariato sociale può essere considerato un elemento essenziale, stabilizzante e di ordine politico dell'economia sociale di mercato. Alla base c'è la forte convinzione delle parti sociali di poter attuare meglio e incidere, attraverso sforzi comuni, in modo più sostenibile sugli obiettivi economici e sociali di tutti i gruppi della società. Inoltre, possono essere realizzati obiettivi che altrimenti non sarebbero raggiungibili; ciò comporta però allo stesso tempo una rinuncia ad alcune richieste delle parti. Nonostante il partenariato sociale sia un obiettivo importante anche per le associazioni cattoliche dei lavoratori, esse non vengono coinvolte nelle trattative delle parti sociali. Il partenariato sociale vanta fondamentalmente sette caratteristiche:

- Il partenariato sociale si basa su atti volontari.
- Requisiti imprescindibili sono un dialogo diretto e aperto e la disponibilità a cooperare.
- È necessario attuare il principio della sussidiarietà che prevede una determinata responsabilità delle associazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori, il mondo politico viene coinvolto solo in un secondo momento.
- Occorre verificare periodicamente il funzionamento del partenariato sociale.
- Il partenariato sociale va inteso come un continuo processo. Va quindi periodicamente verificato e adeguato alle nuove condizioni quadro.
- Le associazioni coinvolte nel partenariato sociale dispongono di un ampio know-how.
- Le Presidenze delle singole associazioni devono essere in grado di comunicare e giustificare ai propri iscritti gli esiti delle trattative con le altre parti sociali.

Il partenariato sociale non può essere utilizzato in sostituzione della politica, ma può funzionare solamente a fianco di una politica rappresentativa ufficiale

forte, chiara e orientata a obiettivi di lungo termine. Associazioni quali sindacati e movimenti civili devono creare più rete tra loro per perseguire oltre ai propri interessi specifici anche temi generali di equità sociale che esprimano linee di sviluppo sostenibili. La programmazione e lo spirito imprenditoriale non devono più orientarsi in base agli interessi immediati degli shareholder bensì a quelli degli stakeholder; ciò significa che nella programmazione di processi produttivi e di servizi vanno inclusi anche gli interessi del personale, della popolazione in generale (e non solo dei clienti) e dell'ambiente, anche in ottica di una sostenibilità economica. Ciò richiede piattaforme affidabili sulle quali basare tali contrattazioni. Complessivamente il partenariato sociale può essere praticato con successo solo nell'ambito di una vita pubblica forte, trasparente e responsabile. Ciò è possibile solo se ogni settore assume i suoi compiti specifici (politica, imprenditori, società civile) e se vengono rispettati i principi fondamentali della democrazia.

Nel secondo dopoguerra la cooperazione tra le principali associazioni di rappresentanza fu molto importante per la ricostruzione dell'Austria. Tra la fine degli anni Cinquanta e l'inizio degli anni Sessanta la collaborazione tra le associazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori si intensificò e venne sempre più istituzionalizzata. Un'istituzione importante del partenariato sociale fu soprattutto la Commissione paritetica per salari e prezzi. Fu costituita nel 1957 e rimase per decenni uno degli organi principali della politica economica e sociale dell'Austria. Della Commissione facevano parte rappresentanti dei datori di lavoro, dei lavoratori e dell'agricoltura e a volte anche del governo. Pur non avendo potere decisionale vincolante e non disponendo di un regolamento per i propri incontri, i risultati delle contrattazioni venivano di norma attuati direttamente dagli organi politici. Ciò è dovuto anche allo stretto rapporto tra associazioni e partiti in Austria. Anche gli organi informali, ad esempio il cosiddetto colloquio preparatorio tra i Presidenti in cui si consultavano i vertici delle rappresentanze, costituivano elementi importanti del sistema di partenariato sociale. Negli anni Settanta e ottanta il modello austriaco di partenariato sociale raggiunse l'apice. Si arrivò a una forte istituzionalizzazione della partecipazione politica delle parti sociali con un conseguente avvicinamento al processo politico decisionale. Crebbero anche l'influenza informale (ad esempio del colloquio preparatorio tra Presidenti) e la varietà di temi trattati. Il sistema austriaco di partenariato sociale interessava fundamentalmente tutti i settori della politica economica e sociale, coprendo quindi uno spettro relativamente ampio di tematiche, senza limitarsi alla definizione dei rapporti di lavoro, ma comprendendo piuttosto anche temi



come la politica dei redditi, le norme sulla tutela del lavoro, la regolamentazione del mercato agrario, le politiche del mercato del lavoro e delle pari opportunità. Il successo della forma austriaca di partenariato sociale era però dovuto sicuramente anche alla chiara definizione degli attori coinvolti. Alle contrattazioni partecipavano la confederazione sindacale austriaca, Camera del lavoro, Camera dell'economia austriaca e la Camera dell'agricoltura. Le associazioni ricoprivano a loro volta un importante ruolo; l'iscrizione nella rispettiva associazione era obbligatoria. Il periodo di collaborazione tra le parti sociali austriache fu caratterizzato da una continua crescita economica, pace sociale e una stabilità politica che durò per decenni. Negli anni Ottanta e in particolare negli anni Novanta subentrò in Austria un profondo cambiamento nell'organizzazione e nel peso politico del partenariato sociale. Le cause di tale sviluppo sono riconducibili soprattutto alla crescente internazionalizzazione economica e politica e a un lento calo della legittimazione delle tradizionali rappresentanze. Cambiarono in particolare le condizioni economiche, soprattutto a causa della globalizzazione, provocando così una "perdita di significato" delle trattative delle parti sociali. Oggi l'organo centrale del partenariato sociale, ovvero la Commissione paritetica per salari e prezzi, si riunisce solo raramente e non assume più decisioni formalmente vincolanti. È sempre più raro che i rappresentanti delle parti sociali vengano coinvolti in comitati o commissioni politiche e anche la collaborazione tra le parti sociali sta lentamente sparendo. La partecipazione e la cogestione delle parti sociali nel processo politico di contrattazione e decisione e in particolare nei settori politici rilevanti sta registrando dagli anni Ottanta in Austria una chiara tendenza di regressione.<sup>vii</sup>

### *Gli scioperi:*

In genere, ma non sempre, gli scioperi rappresentano una scelta estrema per i sindacati e vengono utilizzati quando sono state percorse tutte le vie della contrattazione collettiva. L'articolo 28 della Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea riconosce il diritto dei lavoratori e delle loro organizzazioni "di negoziare e concludere accordi collettivi al livello appropriato e, in caso di conflitti di interesse, di intraprendere azioni collettive per difendere i loro interessi, compreso lo sciopero". A livello nazionale il diritto o la libertà di scioperare è garantito dalla costituzione nella maggior parte dei paesi dell'Unione europea. Le eccezioni sono Austria, Belgio, Lussemburgo, Malta, Paesi Bassi, Irlanda e Regno Unito. In Germania e Finlandia il diritto deriva dalla libertà di associazione, le azioni collettive se non

sono disciplinate dalla costituzione, lo sono in genere dalla legislazione e/o dalla giurisprudenza. Le statistiche sugli scioperi sono, in genere, raccolte in base a numero di scioperi, numero di scioperanti e numero di giorni di lavoro persi per sciopero.

In Austria, infatti, il diritto di sciopero non è codificato. La Costituzione e la legge nazionale non disciplinano le condizioni secondo le quali i lavoratori austriaci possano scioperare, o quali conseguenze possano aspettarsi dal fatto di aver aderito ad uno sciopero. Si deve, inoltre, aggiungere che sull'argomento non esiste una casistica giurisprudenziale della Corte Suprema. Tuttavia, dal 1870, le azioni collettive sono tollerate. In Austria esistono poche disposizioni di legge che proibiscono espressamente i conflitti in materia di lavoro.

I contratti collettivi prevedono l'obbligo di pace contrattuale su tutte le materie contemplate dal contratto collettivo. Ciò significa che le parti dell'accordo non possono utilizzare alcuna forma d'azione collettiva nel periodo di vigenza di un contratto collettivo; questo allo scopo di evitare cambiamenti nelle decisioni già prese al momento della conclusione del contratto. L'azione collettiva, inoltre, è considerata illegale quando non è basata su motivi ragionevoli. Le forme di sciopero di solidarietà, realizzate per sostenere altri lavoratori, sono considerate ampiamente illegali anche nel caso in cui si tratti di sostenere un'azione collettiva di carattere economico. Lo sciopero è considerato come ultima risorsa e bisogna rispettare il principio di proporzionalità. Durante uno sciopero non è possibile sostituire i lavoratori in sciopero con lavoratori di agenzie di lavoro interinale, allo stesso modo nelle imprese interessate da uno sciopero gli uffici per l'impiego non possono collocare soggetti in cerca d'occupazione. I lavoratori, inoltre, non possono essere "presi in prestito" da altre imprese. Tanto meno si potrà rilasciare un permesso di lavoro a stranieri per sostituire lavoratori in sciopero.

Indipendentemente dal fatto che l'azione sia stata legale o illegale, la partecipazione potrebbe comportare conseguenze legali per il lavoratore in sciopero, sulla base delle disposizioni generali del Codice civile e Penale, come l'avvio di un procedimento penale (nel caso di sciopero illegale), o il licenziamento, poiché la partecipazione rappresenta in ogni caso una violazione del contratto. Tuttavia, se il sindacato ha indetto o ha sostenuto lo sciopero, può imporre, in via di mediazione, una soluzione che proibisca qualsiasi tipo di trattamento negativo e stabilire un reintegro degli scioperanti licenziati.

Nell'amministrazione pubblica non esistono più limiti legali alle azioni collettive, ma nella pratica le restrizioni potrebbero derivare dall'obbligo di

fedeltà verso il datore di lavoro. I principi generali si applicano anche all'azione intrapresa per esercitare un'influenza su un datore di lavoro straniero o a sostegno di altri lavoratori all'estero.

I dati della Tabella 3 offrono informazioni sulle tendenze, in ogni paese, dei giorni di lavoro persi per sciopero. Le cifre della tabella 3 evidenziano che, relativamente, molti giorni di lavoro sono stati persi in Austria nel 2003, quando c'è stata una forte opposizione ai piani di riforma delle pensioni pubbliche e alla ristrutturazione delle ferrovie, ma non in seguito. Lo stesso vale per la Svezia nel 2003, con il conflitto incentrato sulle retribuzioni dei colletti blu municipali. Dati relativamente alti anche in Francia per il 2003 e il 2005. Livello particolarmente elevato in Spagna nel 2004, come nel Regno Unito, anche se in misura minore. Livello relativamente elevato in Belgio e Finlandia nel 2005. Alcuni paesi, Lettonia e Lituania ad esempio, non conoscono praticamente il problema degli scioperi.<sup>viii</sup>

**TABELLA 3: GIORNI DI LAVORO  
PERSI PER SCIOPERO, 2003–2006**

Paese	2003	2004	2005	2006
Austria	1.305.466	178	0	0
Belgio	239.344	166.287	669.982	88.941
Cipro	6.901	9.053	15.339	26.898
Danimarca	55.100	76.400	51.300	85.800
Estonia	20.192	1.548	0	5
Finlandia	66.136	42.385	672.904	85.075
Francia	4.388.420	724.630	1.754.710	nd
Germania	163.879	50.673	18.633	428.739
Ungheria	845	8.022	1.133	15.381
Irlanda	37.482	20.784	26.665	7.352
Italia	716.250	611.250	793.500	485.375
Lettonia	0	0	0	0
Lituania	0	0	834	0
Lussemburgo	2.800	6.000	0	0
Malta	3.306	1.652	1.341	2.935
Paesi Bassi	15.000	62.200	41.700	15.800
Polonia	6.551	358	413	31.400
Portogallo	53.370	46.096	27.333	44.222
Romania	22.247	56.891	12.506	24.390
Slovacchia	73.000	0	0	19.000
Slovenia	16.765	3.675	36.561	4.208
Spagna	789.043	4.472.191	758.854	927.402
Svezia	627.541	15.282	568	1.971
UK	499.000	905.000	157.000	755.000

nd = nessun dato.

Non ci sono cifre disponibili per Bulgaria, Repubblica Ceca e Grecia.e.

Fonte: EIRO

## *Conclusioni:*

L'economia austriaca sta passando dai settori a bassa innovazione a quelli con innovazione rapida e ad alta intensità di competenze. Ciò rappresenta una sfida per il sistema educativo del paese nel fornire una formazione adeguata a persone con poche qualifiche formali. I confronti internazionali del rendimento scolastico indicano che sempre più studenti austriaci lasciano la scuola senza una sufficiente padronanza delle competenze di base.

Inoltre, gli osservatori hanno notato da anni che le tasse salariali elevate riducono la domanda di lavoro dei datori di lavoro austriaci. L'aliquota fiscale complessiva dell'Austria è attualmente superiore del 28% rispetto alla media dei paesi avanzati dell'OCSE e le tasse sul lavoro sono le seconde più alte nell'UE28. Le tasse sul lavoro elevate frenano l'offerta di lavoro e la domanda di lavoro. Il cuneo fiscale, ovvero il rapporto tra le tasse pagate da un lavoratore singolo medio senza figli e il corrispondente costo del lavoro totale per il datore di lavoro in percentuale del costo del lavoro, è leggermente diminuito nei paesi OCSE durante la crisi. In Austria, invece, è aumentato; Le tasse austriache sul capitale e sulla ricchezza sono al di sotto della media OCSE e ci sono pochi incentivi per passare dall'assistenza sociale a lavori sottopagati a causa di queste elevate tasse sul lavoro.

Infine, i risultati del sistema educativo austriaco sono inferiori alla media OCSE, il che aggraverà i problemi nel mercato del lavoro, soprattutto per i giovani lavoratori con qualifiche formali scarse o assenti. Inoltre, la partecipazione degli anziani al mercato del lavoro è relativamente bassa, nonostante l'aumento registrato nell'ultimo decennio (nel 2016, la partecipazione alla forza lavoro era del 49% per i lavoratori tra i 55 ei 64 anni) e, insieme a una maggiore durata della vita, potrebbe limitare bilanci fiscali con l'invecchiamento della popolazione. Gli sforzi di riforma dovrebbero quindi essere mirati al sistema educativo, alla riduzione delle tasse elevate sul lavoro e all'agevolazione della mobilità del lavoro tra i settori in declino e quelli in espansione.

---

<sup>i</sup> <https://wol.iza.org/uploads/articles/408/pdfs/the-labor-market-in-austria.pdf>

<sup>ii</sup> <http://www.portaledegiovani.it/scheda/sistema-scolastico-austria>,  
<https://www.scuola.net/news/446/la-scuola-in-austria-come-funziona>  
<https://laustriaco.altervista.org/il-sistema-scolastico-austriaco/>

---

<https://www.advantageaustria.org/it/zentral/business-guide/investieren-in-oesterreich/leben-in-oesterreich/ausbildung/ausbildung.it.html>

iii [https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&cad=rja&uact=8&ved=2ahUKEwi7pduqpfv6AhWbX EDHVfgD1wQFnoECCQQAQ&url=http%3A%2F%2Fwww.indire.it%2Fflucabas%2Flkmw\\_file%2Fscuola\\_lavoro%2FSistema\\_scuola\\_lavoro\\_AUSTRIA.pdf&usg=AOvVaw13smnpwamkHhE3hA-8NiZZ](https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&cad=rja&uact=8&ved=2ahUKEwi7pduqpfv6AhWbX EDHVfgD1wQFnoECCQQAQ&url=http%3A%2F%2Fwww.indire.it%2Fflucabas%2Flkmw_file%2Fscuola_lavoro%2FSistema_scuola_lavoro_AUSTRIA.pdf&usg=AOvVaw13smnpwamkHhE3hA-8NiZZ)

iv [https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Archive:Employment\\_statistics/it&oldid=393170](https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Archive:Employment_statistics/it&oldid=393170)

v [https://ec.europa.eu/employment\\_social/empl\\_portal/SSRinEU/Your%20social%20security%20rights%20in%20Austria\\_en.pdf](https://ec.europa.eu/employment_social/empl_portal/SSRinEU/Your%20social%20security%20rights%20in%20Austria_en.pdf)[https://ec.europa.eu/employment\\_social/empl\\_portal/SSRinEU/Your%20social%20security%20rights%20in%20Austria\\_en.pdf](https://ec.europa.eu/employment_social/empl_portal/SSRinEU/Your%20social%20security%20rights%20in%20Austria_en.pdf)

vi <https://www.advantageaustria.org/it/zentral/business-guide/investieren-in-oesterreich/arbeit-und-beruf/sozialpartnerschaft/sozialpartnerschaft.it.html>  
[https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&cad=rja&uact=8&ved=2ahUKEwjdhplJpvv6AhXkQ EDHTtMA-0QFnoECACQAQ&url=https%3A%2F%2Fwww.etuc.org%2Fsites%2Fdefault%2Ffiles%2FTURKISH\\_4I\\_1.pdf&usg=AOvVaw3G7WmRtdVFkxdLwNe7C066](https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&cad=rja&uact=8&ved=2ahUKEwjdhplJpvv6AhXkQ EDHTtMA-0QFnoECACQAQ&url=https%3A%2F%2Fwww.etuc.org%2Fsites%2Fdefault%2Ffiles%2FTURKISH_4I_1.pdf&usg=AOvVaw3G7WmRtdVFkxdLwNe7C066)

vii [https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&cad=rja&uact=8&ved=2ahUKEwjwpseSp\\_v6AhWeXfEDHcgUCYcQFnoECAGQAQ&url=https%3A%2F%2Fwww.handelskammer.bz.it%2Fsites%2Fdefault%2Ffiles%2Fuploaded\\_files%2FIRE\\_ricerca\\_economica%2F19876\\_Agire\\_insieme\\_Partenariato\\_sociale-un\\_modello\\_per\\_il\\_futuro.pdf&usg=AOvVaw3yTAcTL2SGkYEatlwNEKnf](https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&cad=rja&uact=8&ved=2ahUKEwjwpseSp_v6AhWeXfEDHcgUCYcQFnoECAGQAQ&url=https%3A%2F%2Fwww.handelskammer.bz.it%2Fsites%2Fdefault%2Ffiles%2Fuploaded_files%2FIRE_ricerca_economica%2F19876_Agire_insieme_Partenariato_sociale-un_modello_per_il_futuro.pdf&usg=AOvVaw3yTAcTL2SGkYEatlwNEKnf)

viii [https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&cad=rja&uact=8&ved=2ahUKEwjziYy1p\\_v6AhVgYPEDHXNtDZgQFnoECAkQAQ&url=https%3A%2F%2Fwww.etui.org%2Fsites%2Fdefault%2Ffiles%2F08%2520Strike%2520rules%2520in%2520the%2520EU7%2520R103%2520IT%2520Web.pdf&usg=AOvVaw0KCE78HExy3rmWTi9oZ2M](https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&cad=rja&uact=8&ved=2ahUKEwjziYy1p_v6AhVgYPEDHXNtDZgQFnoECAkQAQ&url=https%3A%2F%2Fwww.etui.org%2Fsites%2Fdefault%2Ffiles%2F08%2520Strike%2520rules%2520in%2520the%2520EU7%2520R103%2520IT%2520Web.pdf&usg=AOvVaw0KCE78HExy3rmWTi9oZ2M)