

DA HELSINKI AD ATENE: ESPERIENZE DI DIECI ANNI NELLA STRATEGIA CES PER IL COORDINAMENTO DELLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA.

Rafforzare il coordinamento delle strategie di contrattazione collettiva.

UN DOCUMENTO DI DISCUSSIONE ALL'ATTENZIONE DAL COMITATO DELLA CES.

Oggetto della nota.

Questa nota valuta la strategia della CES sulla coordinazione della contrattazione collettiva, strategia che è stata decisa nel 1999 a Helsinki al Congresso della CES. Dopo dieci anni di esperienza è possibile tracciare i punti forti ma anche le debolezze insiti in tale strategia. Fine ultimo è quello di tracciare delle conclusioni sul futuro della coordinazione della contrattazione collettiva a livello europeo all'inizio del Congresso di Atene.

Richiamare l'approccio del Congresso di Helsinki.

Nel 1999, al Congresso di Helsinki, si è deciso che la CES dovesse adottare una strategia per coordinare i differenti approcci in Europa relativamente alla contrattazione collettiva. Sono tre le ragioni per cui si è deciso di fare ciò:

- Il salario diventa il mezzo con cui attuare svalutazioni così da poter diventare più competitivi e attuando così dumping sociale.
- È necessario che la politica monetaria a livello europeo venga combinata con una moltitudine di differenti contrattazioni salariali raggiunte a livello nazionale. Quindi la Strategia CES è finalizzata a stabilizzare conflitti determinando dei target stabili nell'area euro, relativamente ai vari round negoziali sulla contrattazione nel dialogo macroeconomico, promosso dalla Presidenza tedesca al Consiglio di Colonia. Si tratta di attivare un forum informale così da coordinare la contrattazione collettiva con le decisioni della BCE e con quelle degli altri attori, come i ministri del lavoro e quelli della finanza.
- A seguito dell'allargamento dell'UE è necessario incrementare i flussi di I.D. negli Stati membri. Ma, senza incrementi dei salari non può pensarsi un aumento della produttività economica. È quindi valido l'assioma "progresso economico nell'integrazione europea".

Per raggiungere tali tre obiettivi ed in linea con quanto stabilito ad Helsinki, la CES ha istituito un Comitato sulla coordinazione della contrattazione collettiva, così da poter tenere degli incontri periodici che potessero permettere lo scambio di informazioni per coordinare i diversi approcci.

Punti deboli della strategia:

- Contrariamente alle intenzioni dei suoi affiliati, i responsabili della contrattazione collettiva non hanno preso parte agli incontri del Comitato.
- Non si è avuto un effettivo scambio di informazioni sulle differenti contrattazioni collettive.
- In particolare, è forte la tendenza a preservare la propria posizione nazionale, determinata dalle pressioni dei Governi e dei datori di lavoro nazionali spinti dalla necessità di accrescere la competitività nazionale.
- Le proposte per il corretto funzionamento del Comitato (regolari incontri, più informazioni) non hanno trovato supporto politico.

Punti forti della strategia:

- L'annuale sorveglianza della CES sulla contrattazione collettiva è fonte di informazione circa lo stato della contrattazione negli anni passati.
- Nei Paesi dove la contrattazione collettiva è debole o è stata (o è tuttora) in fase di costruzione la funzione del lavoro della CES è stata quella di referente con linee guida e raccomandazioni (ad es. sui salari, in linea con il tasso di inflazione e in merito alla produttività). Ciò ha sicuramente avvantaggiato i sindacati, in quanto sia i Governi, che le associazioni dei datori di lavoro sono state influenzate.

- C'è anche l'esperienza della campagna sul salario e la manifestazione di Ljubljana (Slovenia). Se il sindacato lotta contro il dumping sociale in sé allora ignora le altre implicazioni di carattere economico: esso infatti è dannoso anche per la competitività. Infatti la lotta dei sindacati, singolarmente presi, contro le pratiche di dumping hanno solo incidenza sulle dinamiche del mercato interno; viceversa, in un'ottica cooperativa, l'azione sindacale può determinare un'incidenza positiva su tali dinamiche.
- L'importanza della cooperazione e della solidarietà è una base da cui partire: se i sindacati portano la loro azione all'attenzione europea *tout court* i loro Governi nazionali sono chiaramente più esposti.

Il futuro: “vecchio” ma con dei cambiamenti

La storia si ripete: nuove tendenze riconfermano infatti la necessità di un effettivo coordinamento della contrattazione collettiva in Europa.

- Dopo dieci anni di divergenti strategie politiche, l'approccio dei vari Stati membri, ossia basare la crescita sull'aumento del debito pubblico, guidando al ribasso i salari per favorire una strategia improntata alle esportazioni, è finalmente arrivato alla fine. Non essendo più disponibile lo strumento della svalutazione, la tendenza ad utilizzare tagli salariali è aumentata. Ciononostante, per provare a mantenere un certo ruolo, i ministri del lavoro offrono la loro collaborazione a quelli della finanza, per sviluppare una *governance* economica in cui la formazione dei salari sia “scandagliata” per aumentare la competitività. Così la contrattazione collettiva viene decentralizzata ai livelli in cui i lavoratori negoziano posizioni deboli, circa la flessibilità “rigida” della formazione salariale e circa i livelli minimi salariali ritenuti alla base degli scopi di competitività.

Per far fronte a ciò una forte azione della CES mira all'autonomia dei partner sociali nella contrattazione. La risposta della CES non consiste solo nel rifiuto dei tagli e dei congelamenti salariali, ma mira a sviluppare delle strategie pratiche di cooperazione e di mutuo supporto per affidarsi contro ogni forte attacco.

Un modo complementare per raggiungere ciò è suggerire una cooperazione intra euro area. Ciò implica impegni di medio termine per mantenere gli incrementi del salario nominale solo nei Paesi in deficit, mentre i Paesi in “surplus” cesserebbero la loro strategia di moderazione salariale per rendersi dinamici sui mercati di esportazione. Nella strategia CES è necessario “connettere” le politiche economiche agli altri attori, attraverso un dialogo informale, a livello macroeconomico, e/o attraverso un più formale processo di dialogo sociale europeo che dia un input al Consiglio europeo, tramite il Consiglio EPSCO.

- Indipendentemente dalla volontà dei policy makers di fare un mix di politiche con i sindacati, rimane la necessità di un cambiamento nella spirale al ribasso dei salari. Spirale che diventa sempre più evidente per i continui per i continui aumenti della disoccupazione e per l'incremento zero dei salari, sia nei Paesi in deficit, che in quelli in surplus, in quanto si rifiutano di perdere la loro competitività.
- L'attacco al lavoro e ai salari non è limitato alla sola area euro. L'intero sistema di contrattazione collettiva fuori dall'unione monetaria è sotto pressione. Tutti i Paesi sono disperati per la residuale o la nulla crescita e alcuni Paesi UE sono sotto il controllo del FMI e del DGII per il loro indebitamento estero. Ciò richiede una maggiore cooperazione e coordinazione a livello europeo considerata la spirale del dumping salariale non solo nell'eurozona. Nel contesto della continua crescita della disoccupazione e della debolezza economica la condizione ideale per il commercio è quella applicare la strategia del *divide et impera*, così da poter esportare di più.

Conclusioni

La contrattazione collettiva è il punto centrale dell'azione delle parti sociali. Mentre è inaccettabile che i sindacati difendano i loro interessi, mantenendo o migliorando lo “status quo” nazionale,

l'integrazione europea implica che contrattare in uno Stato membro abbia un impatto sulla posizione contrattuale dei sindacati di un altro Stato membro. A ciò si aggiunge la pressione verso il basso dei salari, determinata da accordi tra i ministri del lavoro e della finanza. Non può allora che esserci una sola conclusione, ovvero rafforzare il coordinamento delle strategie di contrattazione collettiva, per un libero mercato, anche del lavoro, che funzioni correttamente.