

## RIUNIONE CES 4 OTTOBRE BRUXELLES – CONTRATTAZIONE COLLETTIVA IN EUROPA

### SOMMARIO

#### **Punti deboli:**

- Il tempo reale di scambio delle informazioni dalla rete di contrattazione collettiva è limitato.
- I sistemi nazionali di relazioni industriali tendono a dominare. C'è quindi da chiedersi se sia auspicabile fissare delle linee guida nei negoziati annuali CES nazionali e in che misura queste, qualora fissate, siano prese in considerazione nei negoziati nazionali.

#### **Punti forti:**

- Il questionario annuale e le relazioni rappresentano una preziosa fonte di informazioni.
- Anche la newsletter ETUI sulla contrattazione collettiva è spunto per numerose informazioni.
- Le linee guida CES hanno funzione di riferimento, in particolare nei nuovi Stati membri dove la costruzione di strutture di contrattazione collettiva è in corso.
- L'esperienza della "Campagna salario" con la quale l'azione europea apporta un valore aggiunto; ovviamente il messaggio è meglio percepito se ipostato su base comune transfrontaliera.

#### **Il potenziale del coordinamento europeo:**

E' necessario che non si pensi al sistema di contrattazione di un Paese membro come ad un elemento disgiunto dal contesto europeo. Infatti, è frequente che la contrattazione di un Paese influenzi la contrattazione in altri paesi (sia in senso negativo, che positivo).

Pertanto, specie nella fase di crisi che stiamo vivendo, sono più che mai necessari coordinamento e cooperazione.

---

### LO STATO DELLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA NEL 2010 IN EUROPA

Presi in considerazione gli Stati membri, viene indicato come l'impatto della contrattazione collettiva sulle retribuzioni nei Paesi Nordici e nel resto d'Europa dal 2007 al 2010 sia in generale diminuito. Viene evidenziato un andamento altalenante delle retribuzioni per ora lavorata, ad eccezione del Lussemburgo che ha avuto un incremento (da 1,4 € del 2007 si è passati al 9,7 € nel 2010). Per le retribuzioni vi è una tendenza generalmente al ribasso, ad eccezione della Germania. Anche la produttività, sebbene con un andamento altalenante, ha subito un decremento. Per il lavoro nel settore pubblico e le riduzioni dei posti di lavoro vengono indicati in particolare i congelamenti negli aumenti retributivi, i tagli delle retribuzioni, le riforme (qualora implementate) e i tagli dei posti di lavoro: la situazione peggiore è sicuramente quella greca; anche i Paesi dell'est europeo mostrano dei segni negativi; solo la Germania ha un andamento migliore e si propone un aumento di 10000 unità entro il 2014 nel settore pubblico. Per le riforme nella contrattazione collettiva, per quanto riguarda l'Italia viene evidenziata la mancanza di efficacia giuridica *erga omnes*.

Per la Grecia, che più degli altri Stati membri sta subendo le conseguenze della crisi, viene schematizzata la riforma della contrattazione collettiva: tagli del 20% sugli stipendi; le tre mensilità extra sono sostituite da una somma forfettaria di 1000 €; gli operatori sotto ai 25 anni ricevono solo il 84% del (minimo) salariale fissato dai contratti collettivi; i contratti collettivi di lavoro possono ora fornire un salario inferiore a quello del settore o della convenzione nazionale; il ricorso unilaterale (da parte dei sindacati) alla mediazione e all'arbitrato verrà probabilmente abolito.

Per la riforma delle indennità di disoccupazione e l'impatto sulla contrattazione collettiva, che riguarda in particolare il nord Europa, viene indicato riguardo l'Italia che i lavori di breve durata vengono estesi a più settori e a più lavoratori. La riforma dei sistemi di disoccupazione (per i Paesi che li prevedono, ovvero Francia, Repubblica Ceca, Estonia e Finlandia) ha determinato in generale

un incremento delle quote. Per quanto riguarda invece la riforma sulla tutela dell'occupazione in ambito italiano viene evidenziato come il ricorso all'arbitrato sia funzionale alla risoluzione di controversie che nascono in ambito lavorativo. Circa la segmentazione del mercato del lavoro viene evidenziato come, per quel che concerne l'Italia, le Leggi Treu e Biagi abbiano fatto crescere la segmentazione e come le pensioni siano più basse per i lavoratori a tempo determinato e lavoratori parasubordinati (il 30% di questi ultimi sono laureati, contro il 12% dei lavoratori a tempo indeterminato; quindi il capitale umano non protegge contro il lavoro precario).

In generale il dialogo sociale per le riforme è stato scarso nel sud europeo e ha viceversa giocato un ruolo fondamentale nel nord Europa. L'impatto della riforma su ineguaglianza sociale, povertà e sicurezza è stato pressoché lo stesso in tutta Europa: aumentano le prime due e diminuisce la terza. Per gli sviluppi futuri si attendono dinamiche salariali altalenanti (in Italia le stesse o di poco incrementali) e tagli salariali talvolta inammissibili (come in Danimarca, Svezia e Norvegia) o effettuati solo in determinati settori (in Germania, Bulgaria e Repubblica Ceca si prevedono tagli nel settore pubblico; in Francia nel settore dei trasporti e in Lussemburgo nei settori bancario ed industriale). La contrattazione in tempo di crisi è orientata alla protezione del lavoro tramite la sinergia tra le parti sociali. Stati poi presi in esame alcuni casi aziendali; in particolare si è posta l'attenzione sulle concessioni fatte: Francia Opel Strasburgo: blocco dei salari per 2 anni; riduzione dell'orario di lavoro da 16 a 10 giorni; nessun licenziamento fino al 2014. Spagna Figueruelas: orario di lavoro flessibile; 1 o 2% di aumento salariale ogni anno; 900 posti di lavoro, ma con garanzia o contratto part time. Germania Opel: congelamento dei salari, riduzione dei bonus e indennità di ferie, ma non ulteriori tagli.

Circa gli esiti della contrattazione di categoria in Italia il legno, gli impianti di energia e i prodotti chimici vedranno aumenti salariali tra i 118 e 135 € al mese (circa il 2%) per un periodo di tre anni.

Le linee guida per la contrattazione tracciate 2010 dalla CES sono:

- No ai tagli salariali, no al congelamento dei salari.
- Al di là di aumenti salariali, non deve essere possibile nessun danneggiamento della condizione di altri lavoratori.
- In generale è necessario agire nel settore pubblico (ma con l'azione dei sindacati) ed in particolare in alcuni Paesi e in alcuni settori.
- 

Le clausole aperte si stanno diffondendo dalla Germania alla Spagna, all'Italia, anche se altri (i Paesi nordici) continuano a non utilizzarle. Per l'orario di lavoro ci si chiede se ripetere lo scenario del 2004 della Siemens o se la ripresa economica giustifichi, da parte dei datori di lavoro, un prolungamento della settimana lavorativa.

Bisogna quindi stabilire l'esatto ruolo della CES e l'impatto delle sue linee guida sull'azione delle parti sociali e dei Governi nazionali.