

Verso una strategia condivisa per i salari bassi e minimi

Risoluzione adottata dal Comitato esecutivo della CES, Malta 15 – 16 marzo 2017

INTRODUZIONE

Conformemente al “Patto sociale per l'Europa” approvato dalla CES nel giugno del 2012 e alle conclusioni del Congresso di Parigi, la CES deve approvare una strategia condivisa sui salari bassi e, in particolare, sui minimi salariali.

I sindacati europei oggi hanno la necessità di una strategia condivisa sui salari bassi e sui minimi salariali con l'obiettivo di ottenere un incremento salariale generalizzato, sostenere la crescita, colmare i divari ed eliminare la povertà. L'Analisi Annuale della Crescita 2017 indica che “è urgente mettere in moto tutti i meccanismi di crescita interni attraverso un insieme di politiche appropriate” inclusi i salari. L'Analisi chiede inoltre di investire nelle persone poiché ci sono “rischi di divari salariali e di condizioni di lavoro fra gli altamente qualificati e i poco qualificati”. I sistemi di fissazione dei salari devono essere “efficaci per la creazione di lavoro e l'aumento del reddito reale”. La Commissione europea invita gli Stati membri e le Parti sociali, nel fissare i salari minimi, a “tenere in considerazione il loro impatto sulla povertà lavorativa, la creazione di lavoro e la competitività.” L'Analisi Annuale indica, inoltre, una preferenza per la tassazione progressiva al fine di proteggere i percettori di salari bassi.

Bisogna tenere in mente che la tesi tradizionale secondo cui le dinamiche salariali impattino sulla competitività è tutt'altro che scomparsa. Al fine di avvicinare le politiche intraprese dagli stati della UE alle aspettative dei lavoratori, è necessario adottare una strategia sindacale condivisa basata su una più forte capacità di agire insieme. Pur tenendo in considerazione che la fissazione dei salari resta un tema nazionale e di piena competenza delle parti e dei governi nazionali, le nostre priorità comuni dovrebbero essere realizzate a livello nazionale nel rispetto dei sistemi e delle prassi nazionali per la fissazione dei salari.

A tal fine, la strategia della CES è articolata in due aree prioritarie. La prima area, valida per tutti i Paesi, definisce una strategia comune finalizzata all'aumento dei salari bassi e impegna tutte le organizzazioni affiliate alla CES. La seconda area definisce una strategia comune sui salari minimi legali (SML) che riguarda le organizzazioni dei Paesi dove essi esistono con la solidarietà di tutta la CES.

UNA STRATEGIA COMUNE PER IL SALARIO BASSO E MINIMO

La crescita economica in Europa deve essere trainata dai salari. Il sostegno alla domanda interna è un fattore centrale per la ripresa economica nell'UE. Ma tutti dovrebbero trarre beneficio dalla crescita.

Non si può più attendere uno stimolo per la crescita dei salari in Europa. Per sostenere la ripresa economica, i salari devono essere considerati strumento primario per combattere le disuguaglianze e garantire equità nella distribuzione. Le recenti analisi che introducono il Semestre Europeo del 2017 riconoscono che i salari hanno subito una stagnazione negli ultimi anni e che il loro aumento è stato limitato, nonostante la riduzione della disoccupazione. La CES ha denunciato in più occasioni che le istituzioni e i meccanismi di fissazione dei salari hanno subito continui attacchi negli ultimi anni. Le istituzioni preposte al salario minimo sono state anch'esse coinvolte.

L'istituto del salario minimo legale (SML) è uno strumento molto comune. 22 Stati membri¹ impongono i livelli di retribuzione minima attraverso atti amministrativi/legislativi o estendendo gli effetti *erga omnes* contenuti nei contratti collettivi. Inoltre, in alcuni paesi UE sono stati introdotti salari minimi legali più bassi, a volte come meccanismo per lottare contro la disoccupazione giovanile. Tuttavia, non esiste alcuna prova scientifica che questi salari facilitino la transizione sul mercato del lavoro. I salari sono un tema nazionale e il SML varia da un paese all'altro. Il salario minimo legale protegge i lavoratori dipendenti dalla povertà lavorativa, a patto che essi assicurino livelli salariali dignitosi e contrastino la corsa verso il basso dei salari causata dalla deregolamentazione delle regole che governano i mercati del lavoro. Quest'ultima funzione è di particolare rilevanza nel mercato unico dell'UE. Il contrasto alla competizione ingiusta in tema di salari, facilitare la transizione verso il mercato del lavoro ai giovani, e, in particolare, quando si realizzano azioni nel quadro regolamentare dei lavoratori in subappalto o distaccati, crea un problema e deve essere fatto di più.

Considerando che i salari, come regola fondamentale, sono concordati autonomamente dalle parti sociali nazionali, le norme di legge (che includono i meccanismi legislativi che estendono gli effetti degli accordi collettivi) non dovrebbero essere introdotti in Paesi dove le parti sociali non lo ritengono necessario. Il SML non dovrebbe mai essere imposto contro la libera volontà dei sindacati e gli Stati membri non dovrebbero interferire con il contenuto degli accordi collettivi.

Il mercato interno dovrebbe sostenere gli obiettivi sociali dell'UE e questo richiede una strategia comune in materia di salari minimi a livello europeo.

Nei Paesi in cui i salari minimi sono fissati per legge, è auspicabile stabilire un insieme di regole e obiettivi per fare in modo che i salari minimi in Europa siano pari ai salari che consentono un livello di vita dignitoso, negoziati dalle parti sociali. Tutti gli Stati membri dovrebbero promuovere una contrattazione collettiva libera ed equilibrata per raggiungere salari sostenibili per tutti. E' più probabile che gli accordi collettivi garantiscano salari che

¹ I 22 paesi sono: Belgio, Bulgaria, Croazia, repubblica ceca, Estonia, Francia, Germania, Grecia, Ungheria, Irlanda, Lettonia, Lituania, Lussemburgo, Malta, Olanda, Polonia, Portogallo, Romania, Slovacchia, Slovenia, Spagna e Regno Unito. Tuttavia, i sistemi di fissazione dei salari sono in continua evoluzione e la lista dei Paesi che utilizzano norme di legge per definire i meccanismi di fissazione dei salari può cambiare nel corso del tempo.

consentono un livello di vita dignitoso.

Sebbene il tipo di salario minimo stabilito vari da paese a paese, i dati mostrano che l'aumento del salario minimo ha il potenziale di ridurre il divario retributivo di genere. I paesi che hanno concordato collettivamente i salari minimi presentano una paga bassa più piccola di un segmento e una protezione più alta dei lavoratori part time e temporanei. Ad esempio, una ricerca realizzata in Belgio mostra che quando i salari minimi aumentano, le disuguaglianze dei redditi e i divari retributivi di genere diminuiscono.

Per rispettare la priorità all'ordine del giorno dei salari minimi e dei salari del Congresso della CES, è condizione necessaria che vi sia un dialogo sociale forte e sano. Il dialogo sociale, a livello nazionale e settoriale, che discuta gli sviluppi del salario e la fissazione del salario minimo, deve essere rafforzato in tutti gli Stati membri.

Il SML è troppo basso in troppi Paesi, scarsamente applicato e tassato ingiustamente. Il SML non adempie alla sua funzione se espone i lavoratori alla povertà, se è soggetto a deroghe, se pone incertezze sul piano giuridico, e se è scarsamente applicato o tassato ingiustamente. E' giunto il momento di intraprendere azioni per il salario minimo a sostegno di una strategia più vasta della CES per rafforzare le dinamiche salariali in Europa attraverso il rafforzamento della contrattazione collettiva e della sua gestione.

LE PRIORITA' PER UNA STRATEGIA CONDIVISA SUI SALARI MINIMI IN EUROPA

Verso una strategia sindacale condivisa per l'aumento dei salari bassi

Nell'ambito della più ampia strategia della CES per l'aumento dei salari in Europa, gli obiettivi che seguono si dovrebbero applicare a tutti i Paesi europei, nel rispetto dell'autonomia delle parti sociali nazionali e dei sistemi di contrattazione collettiva, a prescindere dal modo in cui sono fissati i meccanismi dei salari più bassi:

I lavoratori devono essere coperti dalla contrattazione collettiva e da un contratto collettivo. I salari più bassi devono garantire una vita dignitosa al/lavoratore/lavoratrice e alle loro famiglie. Ciò implica un aumento del valore nominale dei salari e che attraverso un sistema di tassazione progressiva si faccia in modo che la retribuzione netta garantisca una vita dignitosa ai percettori di salario e alle loro famiglie.

Il potere d'acquisto dei salari, ove necessario, dovrebbe essere mantenuto e indicizzato in base a un'indicizzazione affidabile del costo della vita. In particolare, l'aumento della retribuzione dovrebbe essere vincolato all'aumento del costo dei beni fondamentali e garantire l'accesso ai servizi pubblici essenziali.

Le tendenze salariali devono rispecchiare l'aumento della produttività del lavoro. La "regola aurea del salario" dovrebbe comportare un miglioramento costante dei salari reali.

Per eliminare le disuguaglianze, i salari più bassi dovrebbero aumentare più velocemente dei salari più alti e dovrebbe essere realizzata una convergenza verso l'alto per colmare i divari esistenti tra le aree economiche dell'Europa (ad esempio fra Paesi dell'est e dell'ovest e, soprattutto, all'interno delle imprese multinazionali che operano nelle due aree) o per raggiungere una maggiore solidarietà nella fissazione dei salari nei settori dei salari bassi che, mentre registrano un diverso andamento della produttività, tutti insieme contribuiscono al conseguimento di un buon risultato dell'intera economia (ad esempio tra i settori manifatturieri e dei servizi).

Per una strategia sindacale comune sul Salario Minimo Legale
Nei Paesi dove le disposizioni di legge stabiliscono livelli di retribuzione minima, si devono perseguire i seguenti obiettivi:

Il SML deve garantire una vita dignitosa

Il SML deve garantire una vita dignitosa alle famiglie:

a) L'obiettivo 10 degli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile tratta i salari minimi, promuove il principio che il SML dovrebbe contribuire a sostenere la crescita del reddito del 40% della popolazione più bassa e che il SML dovrebbe crescere ad un tasso superiore a quello della media nazionale.

b) Devono essere fissati dei parametri di riferimento adeguati per garantire una convergenza verso l'alto delle condizioni di vita dei lavoratori europei che guadagnano il SML. Possono essere utilizzati due valori di riferimento, a seconda di quello più favorevole per i lavoratori:

- i. Non meno del 60% del salario mediano nazionale, o
- ii. Non meno del 60% del salario medio nazionale

In tutti i Paesi dove esistono meccanismi legali di fissazione del salario minimo, le parti sociali devono essere coinvolte e concordare valori di riferimento che meglio si adattano alla loro situazione socio economica nazionale, garantendo una convergenza verso i Paesi che proteggono meglio i loro lavoratori dipendenti. Le parti sociali a livello nazionale dovrebbero, inoltre, fissare obiettivi e individuare le norme, le politiche e i tempi per il raggiungimento dei risultati attesi.

I sindacati hanno l'obiettivo di garantire che:

- a) Il SML aumenti più velocemente dei salari più alti
- b) Il salario minimo sia allineato all'inflazione, più i tassi di produttività
- c) La media dei salari medi a livello nazionale presenti tendenze positive
- d) I salari minimi legali più bassi devono essere aboliti.

La CES monitorerà una volta l'anno i progressi realizzati a livello nazionale attraverso il Comitato di Coordinamento per la contrattazione e i Salari.

Migliorare la trasparenza delle norme relative al SML

Occorre porre la dovuta attenzione al valore netto del SML, poiché esso determina la capacità effettiva dei percettori di salario di garantire una vita dignitosa a loro stessi e alle loro famiglie. Un'imposta sproporzionata sui redditi bassi può cancellare la funzione del SML volta a mantenere le famiglie al di sopra della linea di povertà.

Troppo spesso vengono lasciati ai datori di lavoro margini tali da consentire una loro interpretazione di livelli minimi salariali. Ciò accade per via della mancanza di chiarezza nella legislazione o di trasparenza nella fissazione delle retribuzioni minime. La normativa degli Stati membri dovrebbe chiarire che il SML ufficiale determina la retribuzione standard dovuta a fronte di una regolare prestazione standard di lavoro. Tutti i pagamenti per le

prestazioni di lavoro aggiuntive (come il tempo extra impiegato, il lavoro domenicale e festivo, i turni di notte, i bonus collegati ad una specifica prestazione di lavoro, lo straordinario, etc.) devono essere pagati in aggiunta al SML.

I pagamenti che non rientrano nella definizione di remunerazione secondo le normative nazionali, non possono essere calcolati come SML.

I lavoratori a tempo parziale involontari dovrebbero avere il diritto a passare ad un contratto a tempo pieno per garantire che possano beneficiare pienamente del SML.

Le norme in materia di SML dovrebbero garantire la parità di trattamento tra uomini e donne in modo da prevenire eventuali violazioni connesse al divario retributivo di genere. Dovrebbero essere vietate le deroghe a gruppi specifici di lavoratori, tra cui i lavoratori giovani.

Le norme relative al SML devono essere applicate meglio

L'applicazione delle norme rimane una questione cruciale in molti Stati membri. Il SML può essere, inoltre, considerato un supplemento forte alla contrattazione collettiva per proteggere in modo più efficace i percettori di salari bassi e per un'individuazione più efficiente dei livelli minimi salariali. Per il bene della giustizia sociale, non sono ammissibili deroghe all'applicazione dei salari minimi, come alcuni Stati membri cercano di fare per i lavoratori giovani e per altri gruppi di lavoratori. I sindacati non possono sostituirsi al ruolo degli ispettorati del lavoro e delle altre attività ispettive svolte per garantire lo stato di diritto nei diversi Paesi. Un'applicazione adeguata delle norme a tutela dei lavoratori richiede il rafforzamento degli ispettorati e un sistema politico e amministrativo efficace per garantire controllo, sorveglianza e sanzioni dei comportamenti illegali dei datori di lavoro. Tuttavia, le parti sociali dovrebbero poter svolgere un ruolo.

ATTUARE LA STRATEGIA DELLA CES SUL SALARIO MINIMO

E' giunto il momento di affrontare la questione della stagnazione o della riduzione dei salari. La CES è impegnata a promuovere l'aumento dei salari e della quota dei salari in Europa e a favorire una ripresa del potere d'acquisto dei lavoratori, attraverso un coordinamento rafforzato di politica salariale sindacale comune più forte a sostegno della contrattazione collettiva.

Il Congresso della CES ha convenuto sul fatto che sono necessarie priorità comuni in materia di salario minimo e di copertura della contrattazione collettiva. Tali priorità comuni dovrebbero includere un aumento generale dei salari, una convergenza dei salari per colmare il divario tra Europa occidentale e Europa orientale (con un'attenzione particolare ai lavoratori mobili che effettuano il loro lavoro su base transfrontaliera, ad esempio il lavoro di autotrasporto), la lotta ai salari inferiori al minimo salariale per gruppi specifici della popolazione attiva, specialmente in base all'età, e risolvere i problemi strutturali delle sperequazioni di reddito, in particolare il superamento del divario retributivo di genere e la rimozione di qualsiasi forma di discriminazione.

La campagna della CES per l'aumento dei salari mostrerà che un aumento del salario è giustificato, sul piano dell'equità sociale, per combattere la povertà e la disuguaglianza e

per creare una crescita e una ripresa diffusa. I salari minimi, laddove esistono, devono essere aumentati in misura sostanziale.

I negoziati tra le parti sociali a livello pertinente costituiscono lo strumento migliore per garantire salari e condizioni di lavoro buoni. Al fine di garantire salari e condizioni di lavoro buoni, il dialogo sociale deve essere rafforzato a tutti i livelli e rispettato in tutti i Paesi europei.

La fissazione del salario rimane una questione di competenza nazionale da trattare conformemente alle pratiche e ai sistemi di relazioni industriali nazionali. Il SML, nei Paesi in cui i sindacati lo ritengono necessario, dovrebbe essere aumentato in modo significativo.

Dove il salario minimo viene concordato dagli accordi collettivi, e quando i sindacati lo ritengano necessario, esso deve essere sostenuto da una legislazione che dia efficacia *erga omnes*.

Esiste un interesse comune del movimento sindacale sui seguenti punti:

- a. Convergenza generale dei salari a livello europeo
- b. Garantire salari dignitosi a tutti i lavoratori in Europa
- c. Portare i salari più bassi ad un livello che garantisca una vita dignitosa alle famiglie che dipendono dai percettori di reddito.
- d. Partecipazione delle parti sociali ai negoziati sul SML nazionale.

Obiettivi di una strategia condivisa sul salario minimo in Europa:

- a. Rispetto del principio di stesso salario per stesso lavoro
- b. Lotta alle disuguaglianze.
- c. Aumento dei salari più bassi nell'ambito di una dinamica positiva delle tendenze salariali.
- d. Rendere i contratti collettivi lo strumento più efficace per fissare la scala retributiva, inclusi i minimi salariali.

Al fine di realizzare tale proposta in modo appropriato, dovrebbero esser attuate le seguenti azioni:

- a) Rafforzare il coordinamento all'interno del Comitato di Coordinamento per la Contrattazione Collettiva e i Salari della CES, per elaborare piani strategici nazionali, ove i sindacati lo richiedano, per aumentare i salari più bassi e un meccanismo per un'informazione e una valutazione annuale dei risultati raggiunti. Il segretariato della CES elaborerà uno strumento specifico per il monitoraggio annuale dell'attuazione della presente risoluzione.
- b) Investire nel potenziamento delle capacità nell'ambito della contrattazione collettiva e della fissazione dei salari, anche attraverso una cooperazione transfrontaliera tra i sindacati.
- c) Mobilitare le parti europee e nazionali per attuare la presente risoluzione, garantendo, nel contempo, che l'autonomia delle parti sociali sia pienamente rispettata, ed evitando ingerenze nel dispiegamento autonomo delle relazioni industriali a livello nazionale.

d) Nel quadro del pilastro sociale, è necessario confermare l'autonomia delle parti sociali, garantire che la fissazione dei salari resti un tema nazionale e che tutti i lavoratori in Europa possano beneficiare di una copertura della contrattazione collettiva più alta e trasparente e di sistemi affidabili per la fissazione del salario minimo:

i. Promuovere una raccomandazione che incoraggi le parti sociali a negoziare collettivamente con l'obiettivo di coprire il 100% della forza lavoro.

ii. Dovrebbe essere promossa l'estensione degli effetti degli accordi collettivi, dove i sindacati lo ritengano necessario, e, nei Paesi dove esista il SML, questa dovrebbe essere negoziata con le parti sociali.

iii. Promuovere, nei Paesi in cui esiste il SML e dove i sindacati lo richiedano, un quadro a livello EU, in cui sia definito il contenuto dalle parti sociali europee nel pieno rispetto del principio di sussidiarietà orizzontale, il criterio di trasparenza e di affidabilità concernente il ruolo delle parti sociali, e la composizione del SML, al fine di evitare manipolazioni o abusi nella definizione del salario minimo effettivamente pagato al lavoratore. La proposta non pregiudica la divisione dei poteri tra l'UE e gli Stati membri, poiché, conformemente all'articolo 153 (5) del TFUE, il tema del salario non rientra nel campo delle competenze dell'UE ed è lasciato alla competenza degli Stati membri.