

Scuola d'inverno della CES

Copenhagen, 7-8 febbraio 2012

Solidarietà nella crisi ed in futuro: verso un approccio sindacale coordinato a livello europeo per affrontare il problema del *dumping* sociale

NOTA DI DISCUSSIONE

SOLIDARIETA' NELLA CRISI ED OLTRE: Verso un approccio sindacale europeo coordinato per affrontare il dumping sociale

Risoluzione ETUC Atene 2011 "Solidarietà nella crisi":

"È opinione del Congresso che all'inizio del prossimo mandato bisognerà, con urgenza, esaminare tutte le implicazioni del Patto Euro Plus e delle sue misure sui salari, che potrebbero introdurre un forte elemento di competizione salariale. Saranno prese in considerazione le varie proposte sui salari minimi che sono state avanzate durante la fase preparatoria del Congresso e il fatto che la contrattazione collettiva e il suo coordinamento sono questione di esclusiva competenza sindacale".

"Il nuovo Comitato Esecutivo è incaricato di effettuare tale esame al più presto possibile al fine di massimizzare l'unità e la coerenza, trovando risposte comuni in circostanze tra le più difficili mai affrontate dall'ETUC, e di lanciare le azioni necessarie tra cui iniziative e campagne per prevenire il dumping sociale e promuovere il coordinamento di politiche di contrattazione collettiva al fine di stabilire una strategia autonoma e proficua sui salari e i sindacati in Europa".

La *Winter School* 2012 ha il compito di avviare il processo di implementazione della risoluzione. Partendo dalle discussioni, il Segretario Generale stilerà raccomandazioni/conclusioni da presentare al Comitato Esecutivo. Questa Nota di Discussione ha lo scopo di informare e facilitare tali discussioni. Presenta una serie di opzioni non esclusive per costituire un potenziale kit di strumenti a cui l'ETUC e i suoi membri possano attingere per formulare un approccio coordinato e completo e rispondere ai continui attacchi sui salari, i diritti sindacali (in special modo il diritto alla contrattazione collettiva) e sul modello sociale europeo in generale sferrati dal nuovo quadro di governance economica europeo e nel contesto della crisi.

Il documento ricalca la struttura dell'agenda della *Winter School* e, in linea con la risoluzione del Congresso, si concentra principalmente sulle misure per prevenire il dumping sociale e promuovere il coordinamento di politiche di contrattazione collettiva.

LA CRISI E LE RIFORME DELLA GOVERNANCE ECONOMICA: implicazioni per i sindacati

L'Europa si trova stretta nella morsa di una moltitudine di crisi. La moneta unica e lo stesso tessuto dell'Unione Europea sono in grande difficoltà. La politica europea di austerità sincronizzata non sta funzionando. Le prospettive economiche e per l'occupazione sono sconfortanti, come indicato dalle previsioni – e come aveva previsto l'ETUC – secondo cui ci stiamo avviando verso un'altra recessione. La povertà, le diseguaglianze e l'insicurezza aumentano, mentre i cittadini continuano a soffrire le conseguenze di una crisi finanziaria ed economica di cui non sono responsabili. I lavoratori sono sotto tiro e i tagli ai posti di lavoro, ai salari, alle pensioni, alla tutela sociale, al welfare e ai servizi pubblici non li hanno solo fatti arrabbiare, ma hanno dato loro grande incertezza riguardo al futuro.

L'ETUC è a favore di un'Europa forte, fondata su principi di uguaglianza, giustizia sociale e solidarietà, e che abbia l'obiettivo primario di migliorare le condizioni di vita e di lavoro di tutti i suoi cittadini, come stabilito dal Trattato. Tuttavia, le politiche neoliberali perseguite (basate essenzialmente sulle libertà economiche come fine in se stesse) hanno provocato una situazione in cui, nella migliore delle ipotesi, i cittadini mettono in dubbio il valore dell'UE nel migliorare le loro vite e, nella peggiore, danno la colpa all'istituzione europea di molte delle difficoltà che si trovano a dover affrontare.

Al momento oltre 20 milioni di europei sono senza lavoro, e più del 20% è a rischio di povertà o esclusione sociale. La disoccupazione giovanile aumenta a ritmi vertiginosi, e siamo in presenza di una generazione di giovani che sono estremamente preoccupati - e in alcuni casi disperati - riguardo a ciò che il futuro ha in serbo per loro. I progressi compiuti nel ridurre le discriminazioni e le diseguaglianze nell'occupazione sono minacciati. Le percentuali di partecipazione dei lavoratori disabili sono crollate e i lavoratori migranti, che sono tra i lavoratori più vulnerabili e precari, sono stati colpiti duramente non solo in termini di disoccupazione ma anche da crescenti sentimenti anti-immigranti alimentati da politici e gruppi populistici e nazionalisti. Le donne sono state molto colpite, come dimostra il fatto che in alcuni paesi sono aumentate la differenza di salari tra generi e la discriminazione delle donne in stato di gravidanza.

Nonostante l'aumento del reddito disponibile delle famiglie in termini reali in tutta l'area OCSE nei due decenni che hanno portato alla crisi attuale, è aumentata anche la diseguaglianza dei redditi, che è accelerata nell'ultimo decennio. Il rapporto *Employment and Social Developments in Europe 2011*¹ (ESDE) conferma che la tendenza generale rispetto alle diseguaglianze continua a crescere, anche negli stati membri tradizionalmente egualitari. Il

¹ Employment and Social Developments in Europe in 2011, Commissione Europea, dicembre 2011
<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=113&langId=en&pubId=6176&type=2&furtherPubs=yes>

divario tra la quota di reddito nazionale detenuta dal lavoro e dal capitale si è ampliato, a favore del secondo, che si è impennato, mentre il primo si è ridotto.

Le diseguaglianze e gli squilibri hanno contribuito a porre le basi per la crisi, e l'austerità non può che aggravare la situazione. La coesione sociale è a rischio. Mentre i governi impongono tagli in busta paga, riduzione dei salari e altre misure che impongono sacrifici alle masse, una parte minoritaria della società continua ad arricchirsi, come dimostrato dal boom dei beni di lusso e dei mercati immobiliari di pregio. Nonostante la retorica per cui le cose sarebbero cambiate per le banche e le istituzioni finanziarie, ci sono pochi segnali di reale cambiamento in questo senso. La maggior parte degli Europei sono costretti ad accettare l'austerità mentre, aggiungendo al danno la beffa, bonus esorbitanti e alti compensi per i dirigenti continuano ad essere la norma per la minoranza di privilegiati.

La necessità di una governance economica europea

È evidente che una maggiore integrazione europea implicherà necessariamente che si stabilisca un quadro di regole e che queste siano rispettate. Questo sarà vero in modo particolare se, come ha richiesto l'ETUC, gli Eurobond sostituiranno il debito sovrano nazionale e sarà istituita una Banca Europea per il Debito Sovrano che protegga gli stati membri dagli attacchi dei mercati finanziari. Questo quadro di norme è necessario: i contribuenti di un paese non dovrebbero essere chiamati a rispondere di errori politici compiuti altrove, indipendentemente dal fatto che questi errori riguardino le finanze pubbliche (come nel caso della Grecia) o bolle create dal settore privato (come nel caso delle bolle immobiliari di Spagna e Irlanda).

Una maggiore integrazione economica modificherà il contesto in cui si svolgono le contrattazioni nazionali e, di conseguenza, cambierà il risultato di queste negoziazioni sui salari e sulle condizioni di lavoro. Ci troviamo dunque davanti ad una realtà in cui si potrebbe perdere una parte di autonomia per quanto concerne i risultati ottenibili attraverso la contrattazione collettiva. L'interdipendenza delle nostre economie significa che ciò vale non solo per l'Eurozona, ma per tutta l'UE.

Una forma di governance europea è già in atto

Esiste già un contesto di governance economica nell'Unione Europea, composto dal semestre europeo, dal patto Euro Plus e dal pacchetto noto come "six-pack"² (che presto diventerà "eight-pack"). In parallelo, come condizione per i

² Il Patto di Stabilità e Crescita rafforzato con una nuova serie di regole per la sorveglianza economica e fiscale.

salvataggi, anche la 'Troika'³ sta imponendo le sue regole di governance economica alla Grecia, all'Irlanda e al Portogallo. Il tipo di governance economica che si sta costruendo è spesso una scusa per attaccare i sistemi di relazioni industriali e i livelli salariali concordati in maniera collettiva, rendere più flessibile il mercato del lavoro, indebolire la tutela sociale e il diritto allo sciopero e privatizzare i servizi pubblici. Le proposte per l'accordo internazionale (il "fiscal compact") attualmente in corso di negoziazione non faranno altro che rafforzare questo quadro politico.

Grazie, in buona parte, agli sforzi compiuti dall'ETUC e dai suoi membri, il *six-pack* appena entrato in vigore⁴ include una misura che prevede che a livello nazionale siano pienamente rispettati i sistemi di contrattazione dei salari. L'ETUC utilizzerà al meglio questo strumento di tutela dei salari, e incoraggerà i suoi membri a fare altrettanto. Tuttavia, nonostante questa misura, la BCE e la Troika – che operano al di fuori dei vincoli dei Trattati Europei e con scarsi o nulli meccanismi democratici interni – continuano ostinatamente ad interferire in maniera negativa con la Grecia, l'Irlanda, il Portogallo e l'Italia. In Grecia la Troika ha spinto il governo a rinegoziare il contratto collettivo nazionale del lavoro o a intraprendere le misure legislative necessarie a ridurre il salario minimo e permettere ai datori di lavoro di negoziare i salari direttamente con i dipendenti. In Portogallo, le condizioni per il salvataggio richiedono che il governo definisca i criteri da seguire per estendere gli accordi collettivi. I nostri colleghi irlandesi hanno inoltre riferito che pressioni simili sono state esercitate prima delle elezioni politiche del 2011.

Abbiamo anche assistito agli interventi inaccettabili della BCE sul governo italiano, con cui si è fatta pressione per la liberalizzazione e privatizzazione dei servizi pubblici, un cambiamento nel sistema di determinazione dei salari, il decentramento della contrattazione collettiva, modifiche alle norme relative alle assunzioni e ai licenziamenti e l'aumento dell'età pensionabile. Seguendo tali indicazioni, il governo italiano ha proposto importanti misure, a cui le confederazioni sindacali italiane hanno reagito firmando un accordo quadro con le organizzazioni datoriali a conferma dell'autonomia delle parti sociali.

Il dumping salariale e sociale può verificarsi a livello settoriale, nazionale ed europeo: il nostro compito è contrastare queste pressioni sociali di competizione verso il basso

Se le regole della governance economica si concentrano sui salari e sulle condizioni di lavoro come elemento di aggiustamento competitivo, ci sarà competizione tra i vari paesi sui salari, sulle condizioni di lavoro e più in generale sulla spesa sociale. Sarà esercitata pressione sui sindacati perché entrino in questa spirale discendente e si avvicinino alla "contrattazione

³ Banca Centrale Europea, Fondo Monetario Internazionale e Commissione Europea.

⁴ Il *six-pack* è entrato in vigore il 13 dicembre 2011.

concessiva", che potrebbe creare tensioni al livello nazionale (tra lavoratori e sindacati) oltre che al livello europeo.

Esistono già svariati esempi di questo fenomeno. In un caso, un'industria automobilistica ha firmato un accordo con il sindacato maggioritario che introduce una paga variabile collegata all'indice dei prezzi reali e alla situazione effettiva delle imprese, nonostante l'accordo sia stato respinto dagli altri sindacati presenti in azienda. In un altro caso, un fornitore di componenti d'auto ha negoziato "accordi in deroga", al di sotto del contratto collettivo settoriale, tra i suoi stabilimenti nazionali. La stessa azienda, che ha sussidiarie in altri 46 paesi, è riuscita anche ad ottenere che una maggioranza (per quanto risicata) di lavoratori presso una delle sue sussidiarie europee votasse a favore di un risparmio – con il parere contrario dei sindacati – come parte di una strategia mirata a mettere i siti europei uno contro l'altro⁵.

E non dimentichiamo la Corte di Giustizia Europea!

Contemporaneamente alle pressioni delineate sopra, i sindacati si trovano anche ad affrontare le difficoltà create dalle decisioni della Corte di Giustizia Europea nei casi *Laval*, *Viking*, *Rüffert* e *Commissione contro Lussemburgo*, che colpiscono la loro capacità di intraprendere azioni collettive per difendere i diritti dei lavoratori e prevenire il dumping sociale in situazioni transfrontaliere.

La direzione da prendere...

Davanti a queste difficoltà dobbiamo sviluppare un approccio strategico ed impegnato. I membri dell'ETUC dovrebbero trovare un accordo su politiche ed azioni a breve, medio e lungo termine da implementare a livello nazionale ed europeo per contrastare le pressioni verso il basso sui salari e sul modello sociale europeo, costituito da servizi pubblici, tutela sociale e contrattazione collettiva. Queste politiche dovrebbero affrontare i rischi di dumping sociale in tutte le sue forme, sia esso dovuto ad una tutela insufficiente dei lavoratori attraverso la copertura di contratti collettivi o misure legislative, oppure risulti dall'impatto delle regole di governance economica.

Abbiamo necessità di esaminare le varie opzioni disponibili all'ETUC e ai suoi membri nel campo della contrattazione collettiva e della determinazione dei salari. A sostegno delle nostre discussioni, i prossimi paragrafi di questa Nota di Discussione presentano svariate opzioni, ognuna delle quali richiede un'analisi più approfondita. Nessuna delle opzioni presentate dovrebbe essere considerata come reciprocamente esclusiva o come esclusiva delle altre

⁵ Clausole in deroga sui salari nei contratti collettivi nazionali in sette paesi europei, Eurofound, dicembre 2010
<http://www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef1087.htm>

misure. Al contrario, è probabile che per ottenere risultati accettabili sarà necessario un mix di strumenti e politiche.

I. Lottare per la giustizia, contro le diseguaglianze:

- Organizzazione e copertura della contrattazione collettiva;
- Promuovere la copertura e il rispetto dei contratti collettivi nell'Unione Europea;
- Salari minimi

II. Coordinamento della contrattazione collettiva: realtà e prospettive future

III. Contratto sociale per l'Europa

- Accordi quadro nazionali / accordi bi- o tripartiti
- Contratto/compact sociale
- Protocollo di progresso sociale

I. **LOTTARE PER LA GIUSTIZIA, CONTRO LE DISEGUAGLIANZE⁶**

I lavoratori sono il motore dell'economia. Hanno il diritto di ricevere un salario dignitoso che consenta loro di vivere in maniera decorosa e in sicurezza, e che rappresenti una giusta remunerazione, proporzionata ai profitti di un'azienda. Sindacati forti e copertura sindacale garantiscono una posizione più forte nel trattare sui salari e su altre condizioni. In assenza di queste condizioni, il salario minimo rappresenta un punto di partenza e può contribuire ad affrontare l'ineguaglianza, ridurre la povertà lavorativa e prevenire il dumping sociale, specialmente per i lavoratori nelle fasce più precarie del mercato del lavoro. Il salario minimo è, tuttavia, solo una dimensione di un'efficace rete di politiche che possano garantire il contesto per una società più equa: imposizione giusta e redistributiva di capitale e reddito, adeguate tutele previdenziali e servizi pubblici di qualità sono ulteriori elementi essenziali.

Migliore copertura sindacale

In tutta Europa i sindacati stanno affrontando un livello di attacchi che non ha precedenti in tempi recenti⁷. Non solo il quadro della governance economica avrà un impatto sull'autonomia delle parti sociali nella contrattazione collettiva, ma è anche vero che molti governi stanno usando la crisi come scusa per indebolire la tutela del lavoro e il diritto del lavoro, smantellare le strutture del dialogo sociale e minare alle basi i diritti fondamentali alla libertà di associazione e alla contrattazione collettiva previsti dal diritto internazionale.

⁶ ETUI's *Benchmarking Europe 2012*, includerà un capitolo su *Inequalities in Labour Market Outcomes*, Janine Leschke (in via di pubblicazione)

⁷ Allegato 1 - *The crisis and national labour law reforms, a mapping exercise*, ETUI 2011

Sindacati forti sono l'elemento chiave per difendere i diritti dei lavoratori, e la nostra forza sta nel numero dei nostri membri. Il decentramento della contrattazione collettiva, l'individualizzazione dei diritti all'occupazione e l'aumento del lavoro precario, insieme ad altri fattori, hanno contribuito al declino della densità sindacale. L'organizzazione del sindacato è, dunque, un elemento fondamentale nella lotta al dumping sociale e salariale. Il ruolo dell'ETUC nell'organizzazione è limitato. Tuttavia, così come il coordinamento europeo della contrattazione collettiva può essere uno strumento per contrastare l'impatto negativo del mercato interno sui sistemi nazionali di contrattazione collettiva, allo stesso modo una strategia europea per l'organizzazione e il reclutamento a supporto degli sforzi compiuti al livello nazionale può certamente dare un contributo importante.

Una risposta forte e coordinata dell'ETUC a livello europeo a questioni che hanno, in ultima analisi, un impatto su tutti noi dipende dalla forza che i sindacati hanno al livello nazionale. La Strategia di Atene e il Piano d'Azione hanno riconosciuto che l'ETUC "deve rafforzare la sua capacità di azione al livello transnazionale al fine di affrontare le sfide poste dalla governance economica dell'UE, che è attualmente caratterizzata da un approccio molto conservatore ed ha un impatto estremamente negativo sulle questioni sindacali, sociali e del lavoro... [P]er istituire un equilibrio di poteri soddisfacente, dovremmo promuovere modalità d'azione a partire dal luogo di lavoro ed inserire nel nostro dibattito il concetto di "sciopero generale europeo" insieme alla sua fattibilità e alle sue possibili forme".

Il miglioramento della copertura sindacale può nascere anche da solide relazioni industriali. Per ottenere risultati positivi, il dialogo sociale ha bisogno di forti organizzazioni delle parti sociali. In passato l'ETUC e le organizzazioni datoriali hanno condotto un progetto che offriva assistenza alle parti sociali nei paesi dell'Europa Centrale ed Orientale che ha dato buoni risultati. In alcuni stati membri sono necessari ulteriori sforzi, e il miglioramento della capacità delle organizzazioni delle parti sociali fa parte delle trattative in corso sul prossimo Programma di Lavoro per il Dialogo Sociale Europeo 2012-2014.

È evidente anche che i dibattiti in corso sulla governance macroeconomica europea avranno conseguenze sul dialogo sociale europeo e negli stati membri. Le parti sociali devono stabilire la propria presenza ed essere meglio coinvolti se vogliono avere un impatto reale nell'ambito del Summit Sociale Tripartito. Quest'ultimo dev'essere parte integrante del processo decisionale dell'UE ed essere rafforzato nel contesto della governance economica. Allo stesso modo, deve essere incoraggiato il ruolo e il coinvolgimento delle parti sociali nel dialogo macroeconomico.

La "Campagna sindacale" lanciata di recente ha lo scopo di aumentare la nostra visibilità e comunicare chiaramente ai lavoratori europei che siamo dalla loro parte a difenderli.

Un altro aspetto della difesa dei diritti sindacali che non andrebbe trascurato o sottovalutato è il quello delle vertenze. Nel 2009 è stato istituito un Gruppo

ETUC per le Vertenze, con l'obiettivo di esplorare e sviluppare una potenziale Strategia ETUC sulle Vertenze. Nonostante il gruppo si sia riunito più volte, ad oggi il suo potenziale non è stato né esplorato né sviluppato appieno. I sindacati dovrebbero intensificare gli sforzi per coordinare le proprie strategie relativamente alle vertenze, al fine di contrastare gli attacchi transfrontalieri alle legislazioni nazionali sul lavoro in modo più coerente, soprattutto alla luce delle decisioni della Corte Europea di Giustizia.

Promuovere la copertura e il rispetto dei contratti collettivi nell'Unione Europea

La pressione verso il basso sui salari può verificarsi sia al livello nazionale che a quello europeo/transfrontaliero: assenza o scarsa copertura di contratti collettivi nazionali ed introduzione di un elemento di competizione tra contratti collettivi in situazioni transfrontaliere (cioè dove le aziende sono in grado di scegliere il contratto collettivo più "favorevole").

Dal punto di vista nazionale, l'estensione dei contratti collettivi ad interi settori attraverso il principio *erga omnes* potrebbe contribuire a ridurre le pressioni verso il basso. A sua volta, un aumento della tutela e della copertura dei lavoratori in tutta la UE aiuterebbe a ridurre la pressione tra i paesi europei, il che contribuirebbe anche a contrastare le pressioni dell'UE a favore del decentramento e dell'individualizzazione dei sistemi di contrattazione collettiva.

Dal punto di vista transfrontaliero, dove diversi contratti collettivi sono applicabili nello stesso territorio (per es. un contratto nazionale applicabile *erga omnes*/universalmente e uno locale/settoriale applicabile generalmente⁸), le aziende potrebbero basarsi sulla sentenza Rüffert⁹ per selezionare il contratto che risulti più vantaggioso per loro e generalmente meno vantaggioso per i lavoratori in questione. Un altro scenario è quello in cui contratti collettivi in competizione a livello transnazionale danno alle aziende la libertà di "scegliere" e quindi provare a basarsi sul contratto meno favorevole (scenario Laval¹⁰). (Si veda anche il par. Salari minimi più avanti).

La posizione dell'ETUC è chiara: il principio del trattamento equo sul posto di lavoro deve essere rispettato sia in situazioni nazionali che transnazionali. Tuttavia, dobbiamo trovare il modo di evitare o contrastare questo tipo di competizione transnazionale e il margine potenziale per gli abusi e manipolazioni che ne deriva. L'ETUC, quindi, dovrebbe sviluppare una strategia congiunta e coordinata che sfoci in azioni specifiche come delle linee guida concernenti l'effetto extraterritoriale dei contratti collettivi.

Salari minimi: il loro ruolo nell'affrontare la povertà lavorativa e la competizione salariale

⁸ Allegato 2 – Per un chiarimento su contratti collettivi applicabili "universalmente" e "generalmente"

⁹ Sintesi del Caso Rüffert: <http://www.etuc.org/a/4884>

¹⁰ Allegato 3 – sintesi del Caso Laval

Negli ultimi anni l'ineguaglianza, l'incidenza di bassi salari, la povertà lavorativa e il precariato sono aumentati in tutta Europa. Questa è una questione che dobbiamo affrontare sia al livello nazionale che al livello europeo. Dobbiamo utilizzare tutti gli strumenti a nostra disposizione per assicurare livelli salariali che garantiscano condizioni di vita dignitose ai lavoratori e alle loro famiglie e contribuiscano a ridurre le diseguaglianze.

L'ETUC ribadisce che le parti sociali sono responsabili della determinazione dei salari e delle condizioni di lavoro attraverso contratti collettivi negoziati. Tali negoziazioni dovrebbero essere libere dall'intervento dei governi o delle istituzioni europee. L'ETUC incoraggia i sindacati a garantire un minimo salariale attraverso i contratti collettivi. Tutti i membri dell'ETUC dovrebbero adoperarsi per ottenere una percentuale sempre più alta di copertura sindacale ed un alto livello di salari negoziato per tutti i lavoratori.

L'istituzione di un salario minimo legale/statutario in alcuni stati membri ha svolto un ruolo importante nell'affrontare le diseguaglianze salariali (specialmente rispetto al lavoro femminile malpagato e ad altri lavoratori precari) e nel migliorare la tutela dei lavoratori. Nelle situazioni in cui è stato impossibile tutelare tutti i lavoratori attraverso i contratti collettivi, come ad esempio nei casi di bassa copertura dei contratti collettivi, i sindacati nazionali hanno sostenuto e promosso un salario minimo legale nazionale.

In diversi paesi sono in vigore sistemi diversi, che comprendono sia misure statutarie che contratti collettivi¹¹, ma purtroppo il salario è spesso troppo basso per essere dignitoso. La povertà lavorativa è un fenomeno crescente, e più dell'8% della popolazione attiva dell'UE è a rischio di povertà. L'ETUC raccomanda che laddove esista il salario minimo nazionale, questo debba essere equivalente almeno al 50% del salario medio o al 60% del salario mediano. L'ETUC sostiene attivamente i suoi membri nelle azioni intraprese per raggiungere questo obiettivo nel quadro delle rispettive circostanze nazionali. I paesi che hanno già raggiunto questo traguardo dovrebbero darsi obiettivi più ambiziosi.

La dimensione della Corte Europea di Giustizia

Con l'avallo della Corte Europea di Giustizia, è probabile che le diseguaglianze salariali siano aumentate tra lavoratori che svolgono le stesse mansioni nello stesso posto. Nei casi *Laval*, *Rüffert* e *Lussemburgo*, la Corte ha evidenziato una visione rigida delle relazioni industriali. In particolare sembra che la Corte sia a favore di un approccio statutario per fissare le condizioni di lavoro, e che renda difficile e/o incerta la possibilità dei sindacati di usare l'azione collettiva contro un datore di lavoro distaccante al fine di: assicurare un contratto collettivo o garantire il rispetto di un contratto esistente; chiedere che il datore di lavoro paghi salari concordati collettivamente più alti del salario minimo statutario; e chiedere che il datore di lavoro distaccante osservi le condizioni di

¹¹

Allegato 4 – Sintesi di 'Who earns minimum wages in Europe', ULB, gennaio 2012

occupazione su questioni, compresa la paga, che vanno al di là di quanto esplicitamente previsto nella Direttiva sul Distacco dei Lavoratori¹².

L'ETUC ha delineato una risposta dettagliata su come il danno provocato da queste sentenze dovrebbe essere riparato chiedendo una completa revisione della Direttiva sul Distacco dei Lavoratori e l'adozione di una Clausola di Progresso Sociale. A breve la Commissione pubblicherà le sue proposte per un Regolamento Monti II e una Direttiva sull'implementazione della Direttiva sul Distacco dei Lavoratori. Queste proposte potrebbero essere insufficienti a risolvere tali difficoltà e la risoluzione adottata al Comitato Esecutivo del 7-8 dicembre 2011 stabilisce un chiaro orientamento rispetto a tali proposte¹³.

¹² *Economic Freedoms vs. Workers' rights*, ETUC <http://www.etuc.org/r/1641>

¹³ *Achieving social progress in the single market: proposals for protection of fundamental social rights and posting of workers* www.etuc.org/a/9503

II. COORDINAMENTO DELLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA: realtà e prospettive future

Tramite la molteplicità di politiche europee in tema di *governance* economica, è chiaramente in preparazione una norma europea per poter attuare la concorrenza retributiva. Il *fil rouge* che chiaramente attraversa queste politiche è che le retribuzioni dovrebbero essere al servizio della competitività. La visione attuale della politica europea è che i lavoratori 'hanno vissuto al di sopra dei loro mezzi', con retribuzioni che aumentavano più rapidamente della produttività. Il messaggio fondamentale è che per ripristinare la competitività, le retribuzioni devono diminuire e devono essere indeboliti i sistemi di definizione dei salari o della contrattazione collettiva.

Pertanto i responsabili politici europei vogliono anche stabilire una norma europea in tema di retribuzioni in base alla quale i salari non debbano più rispecchiare l'inflazione, ma essere invece legate soltanto all'evoluzione della produttività. I partner commerciali metteranno a confronto l'andamento dei costi unitari delle retribuzioni in modo da rilevare e correggere aumenti salariali notevoli e sostenuti che potrebbero erodere la competitività. Ciò, a sua volta, richiede l'imposizione di un quadro di riferimento per i sistemi di determinazione dei salari caratterizzato da: contrattazione collettiva decentrata, assenza di meccanismi di indicizzazione delle retribuzioni, ed utilizzo delle retribuzioni del settore pubblico quale segnale per quelle del settore privato.

Il pericolo chiaro ed attuale è che ciò possa mettere in discussione la posizione contrattuale del sindacato e tutti gli istituti del mercato che promuovono le retribuzioni, vale a dire la portata giuridica della contrattazione collettiva, il salario minimo, la tutela del lavoro ed i sistemi di indennità di disoccupazione.

Coordinamento della contrattazione collettiva e/o politiche salariali

Probabilmente, l'europeizzazione della determinazione dei salari o della contrattazione è inevitabile in un mercato unico caratterizzato da una moneta unica. Pertanto dovrebbero essere i sindacati a plasmare questo processo preservando, al contempo, l'autonomia della contrattazione collettiva dalle interferenze e dagli interventi politici europei. Questa è stata l'idea di fondo che ha ispirato la decisione d'istituire il Comitato di Coordinamento per la Contrattazione Collettiva (CBCC) a seguito del Congresso di Helsinki, un'idea che resta tuttora valida.

Infatti, un migliore e più forte coordinamento della contrattazione collettiva dovrebbe costituire un elemento fondamentale della nostra risposta al processo rafforzato in tema di politica economica, alle sue implicazioni per le retribuzioni ed i sistemi di fissazione delle stesse, nonché alle pressioni di una concorrenza

salariale al ribasso.

La nostra Valutazione 2010, che ha fatto il bilancio di dieci anni di Strategia della CES in tema di coordinamento della contrattazione collettiva, ha mostrato che i risultati conseguiti finora sono ambivalenti. Le diverse tradizioni ed i diversi sistemi nazionali di relazioni industriali e contrattazione collettiva richiedono soluzioni differenziate. Ulteriori sfide derivano dalla tentazione di optare per soluzioni nazionali di migliore competitività e dalla preferenza finora dimostrata dalle organizzazioni affiliate di mantenere tutte le competenze in materia di contrattazione a livello nazionale. Si sono anche registrate alcune esperienze positive, ad esempio i vantaggi forniti dalla condivisione delle informazioni e dalla capacità di apprendere dalle reciproche prassi di contrattazione: la campagna europea in materia di retribuzioni e la manifestazione di Lubiana hanno dimostrato che l'azione a livello CES rafforza il nostro potere.

La Valutazione *Da Helsinki ad Atene* ha anche evidenziato e sottolineato che le recenti tendenze hanno riconfermato la necessità di coordinare la contrattazione collettiva attraverso le frontiere europee. Essa ha concluso che, in realtà, le strategie di coordinamento devono essere rafforzate e che è necessario pensare a modalità atte a mettere in pratica le intenzioni iniziali del CBCC.

Nel settembre del 2011, il CBCC ha sottolineato la necessità di un "nuovo tipo di coordinamento", vale a dire una maggiore cooperazione tra CES, confederazioni nazionali, federazioni europee e federazioni nazionali, al fine di passare da un semplice scambio di informazioni a rivendicazioni comuni nei negoziati e ad azioni comuni per sostenerle. A tal fine, sono stati ottenuti finanziamenti di progetto da parte della Commissione europea al fine di organizzare una serie di seminari regionali con le organizzazioni affiliate che ci consentissero di valutare l'impegno ed i requisiti necessari per concretizzare questa nuova impostazione. L'obiettivo principale dei seminari era quello di rivitalizzare l'attività di coordinamento della contrattazione collettiva in seno alla CES, adattandola al nuovo contesto economico ed affrontare le debolezze del passato rafforzando il processo di coordinamento della contrattazione collettiva. Un seminario specifico è stato anche organizzato con le Federazioni sindacali europee.

Esperienze in tema di coordinamento transfrontaliero delle strategie di contrattazione collettiva

Sono state altresì analizzate le esperienze di coordinamento a livello nazionale (Processo di Doorn, Consiglio nordico, Italia, Germania, ecc), a livello di federazioni (EMF, EMCEF, ETUF-TCL, settore grafico in UNI-Europa, ecc.) e dei consigli sindacali interregionali (CSI-frontalieri).

Prospettiva nazionale

Il "Gruppo di Doorn" era stato inizialmente creato per valutare le possibilità di una più stretta cooperazione tra i sindacati in Belgio, Francia, Germania, Paesi Bassi e Lussemburgo al fine di condividere le informazioni sulla contrattazione salariale. Successivamente, si è fatto un passo più ambizioso quando i dirigenti di DGB, CSC-ACV, FGTB-ABVV, FNV, CNV, OGBL e LCGB hanno deciso formalmente di collaborare maggiormente nella definizione delle diverse strategie nazionali di contrattazione collettiva. La valutazione del "Gruppo di Doorn" (basata sulle osservazioni degli esperti partecipanti, ma non su un punto di vista formale dei membri sindacali del gruppo) ha stabilito ciò che ha funzionato e ciò che non ha funzionato. Essa propone anche alcuni possibili insegnamenti da trarre, vale a dire che il coordinamento transfrontaliero della contrattazione richiede cospicui investimenti (i.e. contatti periodici nel corso dell'anno, in particolare all'inizio delle nuove tornate contrattuali) e che un impegno politico forte e costante è un requisito essenziale per avere successo.

Prospettiva settoriale

Gli accordi settoriali sono un aspetto importante del coordinamento della contrattazione collettiva. La questione è stata all'ordine del giorno delle federazioni sindacali europee per un certo numero di anni ed è a diversi stadi di sviluppo nei vari settori. Tutte le federazioni sindacali europee sono attive nel cercare di acquisire informazioni rilevanti (ad esempio attraverso lo scambio di informazioni, la raccolta di dati e la loro elaborazione) ed alcune hanno raggiunto la fase in cui sono in grado di concordare su richieste comuni. E' stato organizzato un seminario specifico con le federazioni sindacali europee.

Il sito web Eucob@n rappresenta uno sforzo condiviso tra EFFAT, EMF, EMCEF ed ETUF- TCL, volto a rafforzare la visibilità e l'impatto della contrattazione collettiva sindacale a livello europeo. Questa banca dati è stata creata per consentire una raccolta di informazioni più strutturata e può essere ampliata per ricomprendere altri settori.

I rapporti annuali sulla contrattazione collettiva sono uno strumento di lavoro per molte organizzazioni sindacali europee o per i loro sotto-settori, ad esempio il settore grafico UNI-Europa. In termini di coordinamento delle retribuzioni, tutte le federazioni sindacali europee sono tarate sulla formula "inflazione + produttività". Gli organi di coordinamento dell'EMF hanno dimostrato che si può fare di più per meglio definire come tradurre questa formula in richieste concrete nelle piattaforme di contrattazione. L'ETUF-TCL ha adattato la formula alla specificità dei suoi settori. Nel settore grafico UNI-Europa, l'analisi globale dello studio annuale 2011 ha mostrato che l'aumento *target* di inflazione più produttività non è stato raggiunto, ma quando sono stati analizzati gli accordi esistenti si è visto che i risultati negoziati erano vicini al *target* guida di inflazione più produttività. Per tutto il 2011, l'EPSU ha sviluppato un progetto sulla *Produttività nei servizi pubblici* esaminando tutta una serie di problematiche legate alla questione controversa della produttività nel settore dei servizi pubblici. La definizione di una

comprensione comune dei concetti di "inflazione" e "produttività" può essere oggetto di un futuro coordinamento da parte della CES.

Nella fase più avanzata di coordinamento, sono state concordate comuni rivendicazioni contrattuali. Il Comitato per la politica di contrattazione collettiva dell'EMF ha convenuto su richieste comuni relative a due questioni specifiche: "Il diritto individuale alla formazione" e "Maggiore sicurezza dell'occupazione per combattere il lavoro precario". In egual misura, l'ETUF-TCL, che ha seguito da vicino l'approccio dell'EMF, ha anche definito una richiesta comune in tema di formazione ed ha conseguito un accordo di principio su una richiesta comune in materia di lavoro precario.

Prospettiva transnazionale ed interregionale

La dimensione transnazionale ed interregionale per la contrattazione collettiva è anche fondamentale per la lotta contro il *dumping* salariale e sociale e per aiutare le organizzazioni affiliate, in paesi dove la contrattazione collettiva è debole, a migliorare i risultati dei negoziati sindacali e la rappresentatività.

Oltre 215 accordi transfrontalieri sono stati conclusi in 138 aziende; tuttavia, i negoziati transfrontalieri con le aziende multinazionali hanno sostanzialmente avuto luogo senza norme di riferimento, anche se, di recente, EMF, EMCEF, ETUF-TCL, ESPU ed EFFAT hanno elaborato alcune regole procedurali.

La CES ha individuato un'ampia richiesta sindacale per inserire tali negoziati in un quadro più preciso di norme, soprattutto con una dimensione europea. Fra le questioni rilevanti vanno annoverate: la forma e le procedure concernenti l'acquisizione del mandato, le parti coinvolte, la scelta dei soggetti e le tematiche inerenti trasparenza ed attuazione. Pertanto, all'inizio del 2012, è stato creato un gruppo di lavoro con la partecipazione di tutte le federazioni sindacali europee e coordinato dalla CES. Il gruppo di lavoro concluderà i suoi lavori entro aprile 2012 e sarà presentata al Comitato Esecutivo una risoluzione, basata sulle sue raccomandazioni.

I consigli sindacali interregionali (CSI-frontalieri) consentono la creazione di strumenti di intervento permanenti per stimolare la fiducia tra i sindacati di entrambi i paesi, che costituiscono la base per un intervento sindacale. Riteniamo che, quando un'impresa si trasferisce oltre confine, si debba trovare un unico sindacato, un'unica strategia negoziale ed una delegazione unica per avviare il processo di contrattazione. Si tratta di una strategia ambiziosa, ma l'esperienza ha dimostrato che porta chiari vantaggi quando può essere attuata con successo, ad esempio nella costruzione del traforo del Monte Bianco (che coinvolge i sindacati francesi e quelli italiani), ove i sindacati sono stati in grado di garantire un unico contratto e lo stesso salario per i lavoratori che svolgevano le stesse mansioni in diversi paesi.

Principi, obiettivi ed azioni possibili concordati in via provvisoria

La presente nota di discussione è stata elaborata prima che fosse disponibile il rapporto finale sui seminari, ma prima della Scuola d'Inverno sarà fornito un Allegato in materia di *Coordinamento della contrattazione collettiva e risultati dei seminari regionali*. Nel frattempo, qui di seguito sono riportati i principi, gli obiettivi e le possibili azioni concrete, concordate in via provvisoria, da attuare per rafforzare il coordinamento della contrattazione collettiva, quali individuati e discussi nei seminari:

Principi

- No a tagli o congelamento delle retribuzioni, decise dai governi o dalle autorità pubbliche; no ad attacchi all'autonomia delle parti sociali e ad un decentramento della contrattazione collettiva realizzato eliminando o minando i contratti collettivi a livello nazionale e settoriale;
- le retribuzioni devono aumentare non soltanto sulla base della produttività, ma anche dell'inflazione: inflazione più produttività è la nostra "regola aurea";
- questa formula deve essere applicata a tutti i paesi, ma al contempo vi è la necessità di un maggior incremento delle retribuzioni nei paesi che registrano "avanzi", quale strumento per incentivare la domanda interna e compensare gli squilibri macroeconomici;
- l'aumento delle retribuzioni sulla base dell'inflazione e della produttività, unitamente ad investimenti ed innovazione, è uno strumento fondamentale per sostenere la crescita economica;
- le organizzazioni affiliate richiedono soluzioni differenziate, a seconda delle diverse situazioni ed esigenze: a volte per rafforzare o semplicemente mantenere il loro sistema attuale di fissazione delle retribuzioni, a volte per introdurre nuovi strumenti atti a salvaguardare le retribuzioni (ad esempio, un salario minimo per legge);
- le organizzazioni affiliate necessitano anche di soluzioni a livello europeo, rafforzando il dialogo macroeconomico ed il dialogo sociale;
- al fine di conseguire questi obiettivi, si rende necessario a tutti i livelli un più forte movimento sindacale; un maggior numero di iscritti al sindacato è fondamentale per conseguire sia l'obiettivo della contrattazione collettiva che l'applicazione del salario minimo.

Obiettivi

- Garantire un collegamento strutturale con coloro che sono politicamente responsabili della contrattazione collettiva;
- garantire lo scambio di informazioni in 'tempo reale' e prima che vengano conclusi gli accordi;
- assicurare la creazione di una vera e propria 'rete di collegamento' tra le

organizzazioni affiliate in modo tale che possano reciprocamente apprendere le strategie contrattuali più efficaci;

- creare, in quanto CES, una collaborazione tra organizzazioni affiliate per rafforzare le rispettive posizioni contrattuali (ad esempio rivendicazioni 'comuni' richieste, azioni comuni, campagne europee);
- rafforzare il coordinamento tra la CES, le confederazioni nazionali e le federazioni sindacali europee in tema di contrattazione collettiva a livello nazionale, settoriale ed aziendale;
- sostenere la dimensione transnazionale ed interregionale della contrattazione collettiva, che è fondamentale per lottare contro il *dumping* salariale e sociale.

Azioni

- Sostenere la costituzione di comitati di coordinamento in quei paesi/aree regionali ove essi non esistono ancora;
- sostenere le federazioni sindacali europee nel migliorare il loro coordinamento interno in materia di contrattazione collettiva con le federazioni nazionali in ogni settore e fra un settore e l'altro, anche attraverso la creazione di comitati di coordinamento in quelle federazioni dove essi non esistono ancora;
- istituire un comitato direttivo permanente che coinvolga le federazioni sindacali europee da convocare spesso nel corso dell'anno al fine di preparare e dare seguito ai lavori del Comitato di coordinamento della contrattazione collettiva;
- far sì che la dimensione europea sia adeguatamente presa in considerazione quando le organizzazioni affiliate effettuano la loro contrattazione collettiva (ad esempio la partecipazione della CES nei comitati di coordinamento a tutti i livelli);
- attuare lo scambio di informazioni tra la CES e le organizzazioni affiliate, anche con il varo di questionari e sondaggi comuni annuali (dovrebbe essere creato un specifico budget comune per la traduzione di questi rapporti);
- organizzare attività di formazione per i responsabili della contrattazione collettiva, in particolare per quanto riguarda le questioni tecniche, come gli indicatori per i negoziati salariali (inflazione, produttività, ecc);
- avviare campagne congiunte per diffondere le informazioni e il sostegno ai negoziati a tutti i livelli.

III. UN CONTRATTO SOCIALE PER L'EUROPA?

Accordi quadro nazionali/accordi bi- o tripartiti

Le crisi finanziarie ed economiche e la successiva crisi del debito sovrano hanno messo sotto pressione le retribuzioni e la stessa fissazione delle retribuzioni in tutta Europa. Pertanto, molti governi hanno riformato le strutture e gli istituti esistenti in materia di contrattazione collettiva salariale. In quasi tutti i casi è stata seguita la linea di politica europea, vale a dire riforma dei sistemi di indicizzazione delle retribuzioni e decentramento verso il livello aziendale. In altri

paesi, le parti sociali hanno deciso di adattare da sole il loro sistema di contrattazione collettiva concludendo accordi quadro. In allegato viene fornita una panoramica degli accordi quadro/patti sociali firmati dalle organizzazioni affiliate a livello nazionale/settoriale ed a livello bi-/tripartito, al fine di preservare o ridefinire i loro sistemi di definizione delle retribuzioni o di contrattazione collettiva, nonché l'autonomia contrattuale delle parti sociali.

In Finlandia, ad esempio, nell'ottobre 2011, le confederazioni hanno concluso un Accordo quadro per tutelare l'occupazione e garantire l'applicazione della competitività: aumenti salariali, miglioramenti delle condizioni di lavoro generali, misure volte a favorire la sicurezza dei lavoratori in caso di ridimensionamenti aziendali, misure in tema di formazione professionale e miglioramento delle competenze, equilibrio tra vita familiare e vita professionale, pari opportunità, sussidi di disoccupazione, mercato del lavoro, tassazione e contributi previdenziali. Per citare un altro esempio, in Svezia, le retribuzioni sono in genere definite tramite accordi collettivi a livello settoriale. Tuttavia, nel 2008, per limitare licenziamenti e Cassa integrazione, le parti sociali del settore manifatturiero hanno negoziato uno speciale *accordo collettivo per affrontare la crisi* che ha consentito ai datori di lavoro ed ai sindacati a livello aziendale o sul posto di lavoro di negoziare e concludere accordi in materia di orario di lavoro.

Il Memorandum d'intesa della Troika con il Portogallo ha richiesto severe riforme del mercato del lavoro quale condizione per il piano di salvataggio. Nell'ambito di queste circostanze particolarmente difficili, il 18 gennaio 2012, la UGT-P ha firmato un accordo tripartito per l'attuazione di una vasta gamma di riforme del lavoro volte a ridurre al minimo l'impatto delle misure e delle condizioni imposte dalla Troika. La CGTP si era già ritirata dai negoziati tripartiti e non ha firmato l'accordo. In Italia, al momento, le Confederazioni hanno appena richiesto un piano nazionale per sostenere occupazione, crescita ed equità sociale, fiscale e di bilancio; è previsto un loro incontro con il governo.

La CES potrebbe, ove possibile, stimolare la riflessione in materia e la firma di accordi quadro nazionali/settoriali per salvaguardare i sistemi di contrattazione collettiva, l'attuazione dei contratti collettivi, i livelli retributivi e l'autonomia contrattuale delle parti sociali.

Contratto/patto sociale

La CES ha reagito alla proposta di Trattato intergovernativo sul rafforzamento dell'unione economica (il cosiddetto "fiscal compact" o patto di bilancio), affermando che tale proposta deve andare di pari passo con un patto sociale per l'Europa, che dia priorità agli investimenti atti a promuovere un'economia sostenibile, l'occupazione di qualità e la giustizia sociale combattendo, al contempo, le disuguaglianze.

Nel dicembre 2011, otto organizzazioni affiliate (CCOO, UGT, DGB, CGIL, CGT, CFDT, FGTB, e CSC) hanno pubblicato insieme un articolo di giornale chiedendo un nuovo patto sociale ed economico europeo:

"Abbiamo bisogno di un nuovo patto sociale ed economico, con il coinvolgimento attivo delle parti sociali. Un patto sociale europeo innovativo che comprenda le seguenti questioni principali: occupazione, retribuzioni - che le parti sociali devono poter negoziare autonomamente - pensioni, sussidi di disoccupazione, istruzione e sanità" (8 dicembre 2011).

Molte altre organizzazioni affiliate, anche se non firmatarie di quell'articolo, hanno affermato di poter sostenere una simile proposta.

Seppur controversa, la questione dei patti sociali che sanciscano questi accordi quadro è una questione che può essere esaminata e presa in considerazione. LO-Danimarca ha chiesto un patto sociale raccomandando al governo danese, quale attuale titolare della Presidenza dell'Unione europea, "di sostenere la cooperazione europea tripartita, ivi compresa la creazione di un quadro tripartito più forte - un patto sociale" . LO, pur ritenendo che la risposta industriale costituisca la parte principale degli sforzi per combattere il *dumping* sociale e per ottenere risultati sulla base della loro esperienza nazionale di cooperazione tripartita in tema di lotta al *dumping* sociale, ha proposto un piano d'azione nazionale contro il *dumping* sociale che "incentivi la Commissione europea ad adottare iniziative volte a rafforzare il mercato interno, eliminando tutte le possibilità di *dumping* sociale ".

CONSIDERAZIONI CONCLUSIVE

Le condizioni per i negoziati nazionali in materia retributiva saranno notevolmente influenzate dalle norme economiche definite a livello dell'UE ed il contributo attivo ed efficace della CES in seno alle istituzioni è essenziale per impedire loro di definire le proprie norme in tema di retribuzioni ed intervenire nei nostri sistemi di contrattazione collettiva e fissazione delle retribuzioni. Si rendono pertanto necessarie ulteriori riflessioni su come sviluppare il dialogo macroeconomico e rendere il Vertice sociale tripartito più efficace.

Tutte le proposte di cui alla presente nota di discussione meritano ulteriori approfondimenti per definire una migliore comprensione comune delle loro implicazioni a livello nazionale ed europeo