

Contrattazione collettiva: la posizione dell'ETUC sulle priorità e programma di lavoro

Il contesto

Le misure di austerità decise dalle istituzioni e dai governi europei stanno avendo un forte impatto negativo sui salari, sui sistemi di formazione dei salari e sulla contrattazione collettiva. Nella maggior parte dei paesi europei il ruolo delle parti sociali è stato indebolito, con ripercussioni anche sul potere dei sindacati.

In tempi di recessione economica, una spirale discendente dei salari ha preso il posto della svalutazione monetaria, diventando l'unico strumento di competitività per l'Unione Europea.

I tagli e il blocco dei salari nel settore pubblico e privato, contratti con clausole di apertura e accordi bipartiti e tripartiti stanno influenzando fortemente l'attività di contrattazione collettiva.

Questi cambiamenti seguono un decennio caratterizzato da lievi aumenti dei salari e del costo unitario del lavoro (spesso dovuti a riforme del mercato del lavoro) in alcuni paesi, e da una mancanza di contrattazione in altri paesi, soprattutto in Europa Centrale e Orientale. Questo ha indebolito il coordinamento della contrattazione collettiva e minato alle basi le esperienze positive come il processo di Doorn.

In seguito al Patto Europlus, al "six pact" e al Fiscal Compact, questa strategia competitiva si sta diffondendo in tutta Europa attraverso il decentramento imposto della contrattazione collettiva e la determinazione dei salari soltanto sulla base della produttività. Nonostante il Trattato non permetta un intervento sui salari dal livello europeo a quello nazionale, questo vincolo è stato superato attraverso il "coordinamento istituzionale" di politiche salariali che stanno attualmente indebolendo o sopprimendo totalmente il ruolo delle parti sociali in molti paesi.

Come possiamo coordinare la politica di contrattazione collettiva?

Per affrontare il contesto di austerità e combattere il dumping salariale, il Comitato per la Contrattazione Collettiva dell'ETUC ha lanciato l'idea di dar vita ad un "nuovo tipo di coordinamento" mirato a sostenere le azioni dei suoi membri provando a definire una serie complessa di principi aggiornati, da realizzare con modalità che tengano conto delle diverse situazioni nazionali.

Noi vogliamo rafforzare la capacità dei sindacati di tutelare i livelli salariali per i propri membri, e per fare ciò dobbiamo analizzare meglio le carenze dei nostri precedenti processi di coordinamento e definire meglio i limiti e gli obiettivi della nostra azione, adeguandola al nuovo contesto e alle diverse esigenze nazionali.

Ovviamente non esiste una "ricetta" unica che vada bene per tutti, e non dobbiamo imporre nulla a nessuno: alcuni nostri membri hanno bisogno del nostro aiuto e sostegno, altri no; alcuni preferiscono coordinare la propria politica di contrattazione collettiva in gruppi di paesi o settori, altri invece non vogliono o non possono partecipare ad un processo di coordinamento.

Dobbiamo rispettare queste tradizioni differenti, ma allo stesso tempo dobbiamo identificare degli obiettivi comuni, imparare di più gli uni dagli altri, condividere più informazioni e lezioni, e sviluppare una strategia comune per rafforzare i sindacati e la loro capacità in Europa.

Nell'attuale situazione straordinaria non possiamo adottare una "posizione indipendente", poiché le misure di austerità e, in particolare, il nuovo atteggiamento della Commissione sugli squilibri salariali in Europa costringerà a interventi sui salari e all'austerità anche i paesi più forti.

Ne consegue che abbiamo bisogno di una maggiore solidarietà, dobbiamo unire le forze adottando strategie differenziate per trovare nuovi modi di aiutarci a vicenda.

Strategie diverse per situazioni diverse

Nei paesi con un'alta copertura di contrattazione collettiva, i nostri membri cercano di rafforzare o di conservare gli attuali sistemi di formazione dei salari.

In altri paesi, in particolare quelli in cui la contrattazione collettiva è debole o inesistente, i sindacati vogliono avere a disposizione nuovi strumenti per tutelare i salari.

In questo contesto sono stati discussi gli effetti dei salari minimi sulle tendenze salariali e sulla copertura e l'appartenenza ad un sindacato.

L'estensione *erga omnes* dei contratti collettivi è stata riconosciuta come strumento fondamentale per prevenire il dumping salariale.

Si è discussa, inoltre, la possibilità di promuovere un Contratto Sociale a livello europeo per mettere in atto le strategie di ripresa e garantire l'autonomia delle parti sociali e i diritti relativi alla contrattazione collettiva, ad un salario equo, una buona occupazione, ed un livello comune di tutela sociale in tutta Europa.

La definizione dei salari nei vari paesi dipende sia dai negoziati bilaterali tra le parti sociali che dal dialogo sociale tripartito. Le misure fiscali e sociali influenzano il processo di formazione salariale e quindi le parti sociali dovrebbero occuparsene.

La contrattazione collettiva andrebbe vista in una prospettiva più ampia. Non bisogna negoziare soltanto i salari, ma anche gli obiettivi qualitativi riguardanti le condizioni di lavoro, i principi di uguaglianza e le politiche per l'occupazione.

Nei paesi con alti livelli di disoccupazione, la priorità dell'attività sindacale deve continuare ad essere la conservazione e la creazione di posti di lavoro. Questo significa che si potrebbero concordare delle formule flessibili che permettano di conservare i posti di lavoro e crearne di nuovi, ma, in ogni caso, ciò non dovrebbe comportare la sottrazione di posti di lavoro da altre aziende, altre regioni o altri paesi.

Si cercano anche soluzioni a livello europeo, attraverso il rafforzamento del dialogo macroeconomico e del dialogo sociale, e l'organizzazione di campagne congiunte più efficaci.

Il messaggio generale da parte dei membri è che il movimento sindacale europeo dovrebbe coordinare meglio questi diversi strumenti al fine di evitare tendenze competitive. In generale, bisognerebbe intensificare lo scambio di informazioni e buone pratiche, ma in alcuni paesi è necessario anche stabilire rivendicazioni ed azioni comuni.

È necessaria una maggiore sicurezza, e deve essere ristabilita la fiducia tra i membri.

Un nuovo coordinamento della politica di contrattazione collettiva

Nel nuovo contesto economico è difficile raggiungere un coordinamento generale con linee guida uniche per tutti, o quantomeno questo non può permetterci di raggiungere i risultati sperati. È difficile anche proporre il titolo per una campagna universale che si rivolga a tutti i lavoratori, indipendentemente dal proprio paese di residenza, dal settore in cui lavorano o dalla posizione professionale.

Dovremmo rendere la nostra analisi e le nostre strategie più mirate alle diverse priorità dei membri nei vari paesi, regioni e settori, e proveremo ad offrire un aiuto concreto ai nostri membri.

In questo modo dovremmo passare da un'idea generica e astratta di coordinamento ad una serie più concreta di iniziative che si adattano alle diverse situazioni ed esigenze. Dovremmo adottare un "nuovo coordinamento della politica di contrattazione collettiva".

La contrattazione collettiva resta una questione di competenza dei sindacati nazionali e, in alcuni paesi, settori ed aziende, è coordinata anche da confederazioni ed ETUF. L'ETUC può fungere da punto di raccordo per i vari membri ed organizzare il coordinamento delle varie attività.

Si potrebbe sviluppare, discutere e mettere alla prova la possibilità di creare regioni informali per una cooperazione avanzata e per il coordinamento delle politiche, con caratteristiche comuni di mercato del lavoro, situazione economica, struttura dei sistemi di contrattazione collettiva, densità e struttura sindacale, ecc.

In futuro il nostro coordinamento della contrattazione collettiva potrebbe fondarsi su quattro principali priorità, da discutere in maggior dettaglio nei mesi a venire, in un processo di implementazione graduale e continuo.

1. Rafforzare la contrattazione collettiva.

La contrattazione collettiva è il *core business* dei sindacati. Purtroppo in molti paesi la contrattazione collettiva non esiste oppure non è in grado di garantire livelli di tutela sufficienti. Il potere di contrattazione delle parti sociali varia di molto, così come il contenuto dei contratti collettivi.

L'ETUC e i suoi membri dovrebbero impegnarsi maggiormente per tutelare e promuovere i diritti sindacali in Europa.

L'ETUC e i suoi membri dovrebbero lottare per preservare, valorizzare e diffondere la contrattazione collettiva dappertutto, enfatizzando alcuni principi:

- Difendere l'autonomia delle parti sociali nella contrattazione collettiva;
- Lottare contro il decentramento, non voluto, della contrattazione collettiva realizzato annullando o indebolendo i contratti collettivi a livello nazionale;
- Aumentare i salari secondo tassi annuali che tengano conto, tra le altre cose, degli aumenti dell'inflazione e dei miglioramenti in produttività;
- Aumentare i salari ed incoraggiare la domanda interna, gli investimenti e l'innovazione, sono strumenti fondamentali per sostenere la crescita economica.
- La contrattazione collettiva è uno strumento fondamentale nella lotta alla discriminazione e al divario salariale tra uomini e donne.

Nell'attenerci a questi principi, dovremmo essere consapevoli che essi potrebbero essere applicati con modalità e intensità differenti, a seconda delle effettive possibilità esistenti nei vari paesi.

Dovrebbe essere un obiettivo da raggiungere gradualmente, e che dobbiamo perseguire offrendo un certo grado di flessibilità. Allo stesso tempo, gli aumenti dei salari nominali devono restare positivi, mentre vanno respinti i tagli e i blocchi dei salari.

Queste linee guida ci permettono di dedicare parte dello spazio totale della contrattazione alle misure a sostegno della creazione di occupazione, ad esempio aumentando il numero dei tirocinanti, investendo nella formazione permanente, riducendo l'incidenza di contratti di lavoro precari e insicuri, e altro ancora. Nelle situazioni o nei paesi in cui i sindacati lo riterranno opportuno, la contrattazione collettiva può andare al di là della somma di inflazione e produttività.

È necessario un più forte coordinamento per gestire questo tipo di flessibilità; vanno stabilite alcune soglie condivise, al di sotto delle quali non si dovrebbe mai scendere.

Per far ciò bisogna partire da una valutazione comune delle raccomandazioni sui salari e gli squilibri economici pubblicate dalla Commissione con i suoi quadri di valutazione. L'istituzione Europea ha messo sul tavolo un coordinamento esterno che dobbiamo contrastare con una strategia sindacale autonoma e condivisa.

La reazione al quadro di valutazione (che riguarda 12 stati membri, comprese le economie forti) deve nascere dall'intero movimento sindacale europeo: le risposte devono essere coordinate e il Comitato per la Contrattazione Collettiva è la sede ideale in cui avviare questa discussione.

2. Contratti difensivi, clausole di apertura.

Negli ultimi 10 anni, e in particolare dopo la crisi, i membri di diversi paesi hanno negoziato contratti difensivi tripartiti o bipartiti a livello nazionale, oppure contratti con clausole d'apertura a livello aziendale al fine di salvare l'occupazione o di sostenere la competitività.

Questo tipo di contratto può ovviamente portare a dumping salariale e sociale e alla competizione tra lavoratori.

Per evitare conseguenze negative nella forma di dumping salariale di questi contratti, potrebbero essere utili delle linee guida da condividere tra i membri, ad esempio:

- Evitare tutte le pratiche mirate a scavalcare i sindacati. I contratti devono essere sottoscritti dalle organizzazioni sindacali di rappresentanza, dovunque esse esistano, e non solo dai comitati aziendali o da commissioni che non hanno il mandato dei lavoratori;
- I contratti difensivi dovrebbero mirare ad evitare i licenziamenti, sostenere gli investimenti e l'innovazione e affrontare gli effetti della crisi, e non al dumping salariale o alla competizione tra lavoratori;
- I possibili effetti negativi dei contratti mirati a salvare posti di lavoro dovrebbero essere temporanei e non influenzare il sistema di contrattazione collettiva generale e la sua copertura nel paese, settore o azienda interessati;
- Le concessioni fatte dai sindacati devono avere una compensazione chiara e ben definita, e dovrebbe essere preso in considerazione il principio dello scambio "quid pro quo";

- I contratti a livello aziendale dovrebbero essere inseriti in contratti quadro a livello più alto, che stabiliscano chiaramente limiti più bassi da rispettare da parte della contrattazione concessiva a livello aziendale;
- Le parti sociali al livello interessato dovrebbero stabilire le procedure per controllare eventuali deviazioni.

3. Salario minimo e copertura della contrattazione collettiva

In tutti i paesi si dovrebbe perseguire la copertura dei contratti collettivi a qualsiasi livello, in quanto questo è lo strumento più adatto affinché i sindacati riescano a garantire salari equi e ad evitare il dumping sociale. Un alto tasso di sindacalizzazione è fondamentale per migliorare la copertura della contrattazione collettiva.

Nei paesi, settori o aziende in cui la contrattazione collettiva non esiste o non è abbastanza forte da garantire una copertura dei salari negoziati dignitosa ed equa alla maggioranza dei lavoratori, il salario minimo legale e/o la copertura *erga omnes* potrebbero essere uno strumento utile.

Il salario minimo, i sistemi di indicizzazione e la copertura dei contratti collettivi devono essere mantenuti e rafforzati laddove già esistono.

Il salario minimo non è un obiettivo in sé, ma piuttosto uno strumento per combattere l'aumento del lavoro precario e per far aumentare i salari.

La legislazione sul salario minimo dovrebbe prevedere uno specifico coinvolgimento delle parti sociali in enti/consultazioni bipartiti/tripartiti prima che il salario minimo sia adottato dalle pubbliche autorità.

L'ETUC e le federazioni europee dovrebbero sostenere con forza i nostri soci a tutti i livelli, al fine di raggiungere questi obiettivi e nel rispetto delle proprie specifiche circostanze nazionali.

I diversi sistemi di salario minimo, indicizzazione, *erga omnes* e copertura dei contratti collettivi dovrebbero essere analizzati dal punto di vista tecnico all'interno dell'ETUC al fine di una maggiore comprensione dei diversi sistemi e proposte, come condizione necessaria ad un possibile coordinamento.

4. Accordi transnazionali e transfrontalieri.

Abbiamo registrato, tra i nostri membri, una forte domanda di miglioramento della cooperazione e del coordinamento dei negoziati all'interno di aziende multinazionali, soprattutto a livello transfrontaliero e in Europa Centrale e Orientale.

Si tratta di un mezzo importante per prevenire il dumping sociale e la competizione sui salari e per raggiungere un graduale avvicinamento delle condizioni di lavoro all'interno della stessa azienda.

La questione ricade nell'ambito degli Accordi Aziendali Transfrontalieri e sarà discussa dall'ETUC insieme alle ETUF. La discussione dovrebbe coinvolgere anche i sindacati e le federazioni nazionali con lo scopo di sottoporre, nel prossimo futuro, una risoluzione specifica al Comitato Esecutivo.

Azioni ed impegni concreti

I quattro principi presentati sopra costituiscono un primo elenco di proposte che necessitano ulteriore discussione.

Potrebbero esserci organizzazioni interessate ad applicare alcune linee guida ed altri sindacati ad implementare altre priorità. Per ogni priorità dovremmo stabilire delle linee guida specifiche.

Dovremmo avviare una più intensa cooperazione, per dare forza alle nostre posizioni ed azioni in tutti i campi che decidiamo di mettere alla base della nostra strategia per "un nuovo tipo di coordinamento della politica di contrattazione collettiva".

Andrebbero discusse e sviluppate le possibilità di istituire dei cluster informali a livello regionale mirati ad una più intensa cooperazione ed apprendimento reciproco tra i sindacati nazionali.

La CBC dovrebbe sviluppare i suoi metodi di lavoro in maniera tale da lavorare in modo più efficace.

Si organizzerà una *Summer School*, con un dibattito generale e quattro gruppi di lavoro, al fine di analizzare e definire meglio i quattro principi e le linee guida che andremo a stabilire.

Questa sarà la struttura del progetto da sottoporre quest'anno alla Commissione nel campo del coordinamento della politica di contrattazione collettiva.

Dobbiamo inoltre discutere in maggior dettaglio su come applicare la decisione già presa nell'ultima risoluzione del Comitato Esecutivo del 2010 riguardo alla contrattazione collettiva, che mira ad istituire un Comitato Direttivo all'interno del Comitato CB.

Questo tipo di Comitato Direttivo (che già esiste in altri Comitati permanenti all'interno dell'ETUC) non sarebbe un ente politico o decisionale, ma semplicemente una task force interna a supporto del lavoro del Comitato CB sul piano tecnico.

Da questo punto di vista, e per evitare ogni confusione con il Comitato Direttivo statutario dell'ETUC e i Comitati Direttivi elettivi nell'ambito degli altri Comitati permanenti dell'ETUC, potrebbe essere necessario chiamare questo particolare comitato in modo diverso.

Nell'ultima risoluzione, il Comitato Direttivo ha proposto di coinvolgere esclusivamente le ETUF, per rafforzare il coordinamento a livello europeo tra queste e l'ETUC. Nel nuovo contesto dovremmo prendere in considerazione anche il coinvolgimento di alcuni rappresentanti dei membri nazionali nelle principali regioni in cui sarà possibile raggiungere un alto livello di coordinamento.

Il nuovo nome e i criteri per la composizione di questo comitato saranno definiti dalla Segreteria in accordo con il Comitato di Coordinamento per la Contrattazione Collettiva.

Tale decisione non dovrebbe comportare un aumento di costi per l'ETUC.

Nel frattempo, andrebbero definite una serie di azioni pratiche al fine di:

- Migliorare le attività di networking tra i membri così che possano apprendere gli uni dagli altri le più efficaci strategie di contrattazione;
- Promuovere lo scambio di informazioni al fine di condividere priorità e linee guida;
- Provare a coinvolgere, da parte dei membri, i maggiori responsabili della contrattazione collettiva;

- Sostenere la creazione di attività di coordinamento tra le confederazioni e le federazioni nei paesi e nelle aree regionali dove questi non sono presenti;
- Incoraggiare le ETUF a migliorare, al proprio interno, il coordinamento della contrattazione collettiva con le federazioni nazionali nei singoli settori e trasversalmente ad essi;
- Istituire un Comitato Direttivo permanente che coinvolga le ETUF e le principali regioni europee per rafforzare il coordinamento tra le confederazioni e i settori e sostenere l'attività del Comitato;
- Assicurare che la dimensione europea sia presa in considerazione quando i membri perseguono i propri obiettivi in termini di contrattazione collettiva (e, ovunque sia possibile, attraverso la partecipazione dell'ETUC ai cluster regionali ai fini di una migliore cooperazione);
- Assicurare che la contrattazione collettiva prenda in considerazione la dimensione del genere (ad. es. che le donne siano incluse nei negoziati, che i negoziatori siano formati sulle questioni dell'uguaglianza di genere, etc.);
- Coordinare i questionari e le indagini annuali realizzati dall'ETUC, dalle ETUF e dai membri nazionali;
- Organizzare, con i membri che ne facciano richiesta, attività di formazione comuni sulle politiche di contrattazione collettiva, e in particolare su questioni tecniche come gli indicatori per le negoziazioni salariali (inflazione, produttività, etc.);
- Lanciare campagne ed azioni congiunte per diffondere le informazioni e sostenere i membri nel rafforzare, gli uni con gli altri, le proprie attività di contrattazione collettiva.