

5a CONFERENZA FEM SULLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA
"Una rivendicazione comune per un futuro comune"
Roma, 11 e 12 ottobre 2005

TENDENZE ATTUALI NELLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

1. La politica di contrattazione collettiva nel contesto di crisi economica e di globalizzazione delle politiche aziendali

Negli ultimi anni, la contrattazione collettiva nei paesi dell'Ue ha dovuto effettuarsi in un clima di rapido mutamento dell'economia. La tendenza era già emersa negli anni '90. Il declino marcato delle attività economiche nel 1992/1993 è sfociato in un calo drastico dell'occupazione nel settore della metalmeccanica; protrattosi poi per anni, inducendo nel contempo un'accelerazione della ristrutturazione tecnologica e organizzativa nelle industrie metallurgiche.

La situazione economica si è stabilizzata solo alla fine degli anni '90, soprattutto grazie all'aumento delle esportazioni, che hanno contribuito allo sviluppo della produzione e dell'occupazione, anche nel settore metalmeccanico, fino al 2002. In questo periodo, i settori dell'elettronica, dell'informatica e delle comunicazioni sono cresciuti rapidamente, grazie all'emergere della "new economy". In seguito, questi stessi settori sono stati colpiti duramente dalla crisi avviata nel 2001 e durata fino al 2004. La produzione industriale nell'Ue (escluso il settore dell'edilizia) è calata nel 2001 (-0,2), nel 2002 (-1,2) ed è ristagnata nel 2003 (0,2).¹ Anche se il calo della produzione non è stato così netto in taluni settori della metalmeccanica, grazie alla domanda indotta dalle esportazioni, la crisi ha lasciato il segno sull'intero comparto.

Il tutto va messo in rapporto con i cambiamenti che hanno cominciato a delinearsi negli anni '90 e che hanno avuto un pieno effetto durante il breve boom del 2000 e 2001, ultimatosi con il successivo crack delle piazze d'affari, a cui è subentrata l'aggressività dei mercati finanziari, che hanno modificato radicalmente taluni parametri di gestione aziendale. Anche le borse si sono messe a pensare in termini

¹ (Fonte: Commissione europea, European Economy, No. 4/2004 - The 2004 update of the broad economic policy guidelines).

globalizzati, focalizzandosi soprattutto sul "benchmarking" dei tassi di redditività. Questi sviluppi hanno esercitato una pressione anche sulle aziende in buona salute, riversatasi poi sulle spalle dei dipendenti, considerate le maggiori esigenze di produttività, la continua riduzione dei costi di produzione, diventata arma di ricatto per non delocalizzare, e sui loro salari (anche attraverso tentativi per estendere l'orario di lavoro senza compensi salariali), senza poi contare la situazione sul fronte del welfare, deterioratasi in continuo.

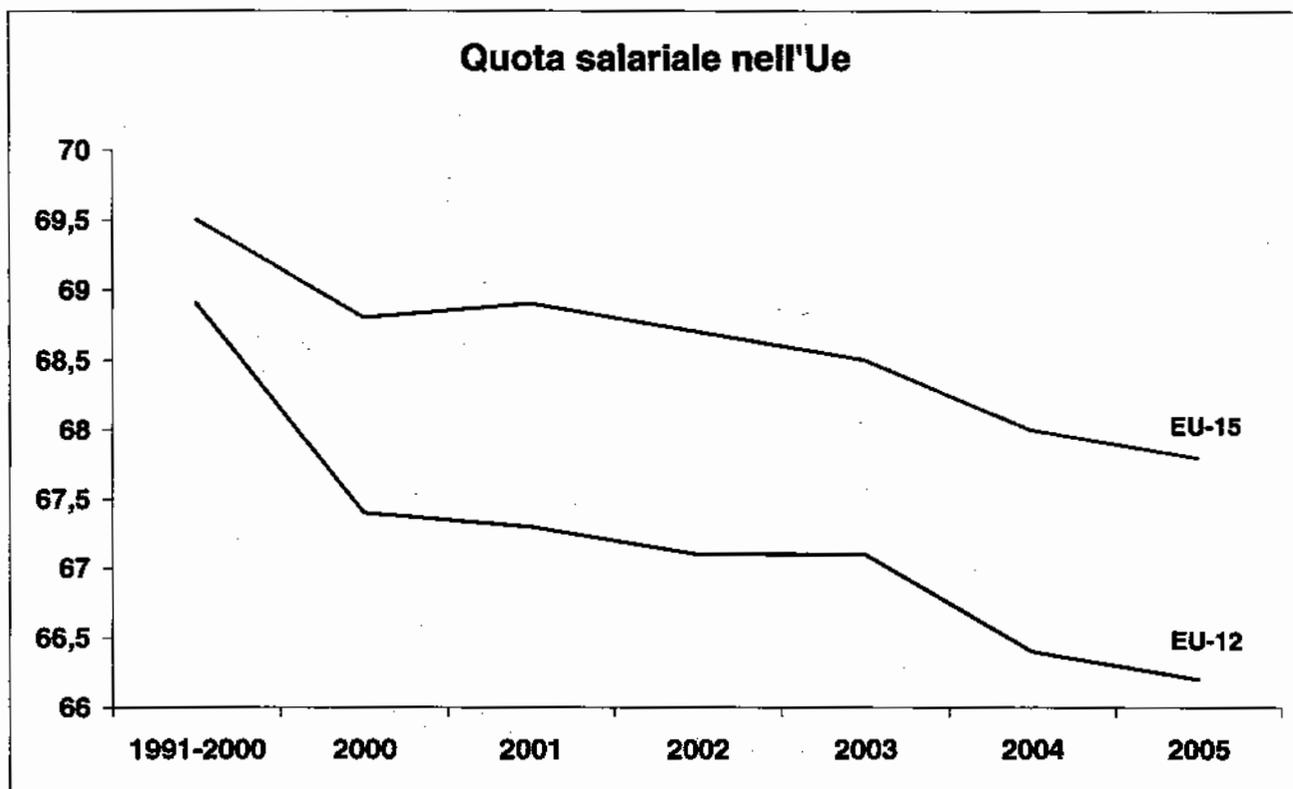
Si è protratto inoltre il processo di deregolamentazione e liberalizzazione dei mercati e di apertura di regioni del mondo previamente di non facile accesso (Cina, Europa centrale ed orientale). Da un lato, ciò ha accresciuto le opportunità di esportazione dei paesi Ue, risultando d'altro canto in una comparazione più aggressiva dei costi tra i diversi siti di produzione. Questa concorrenza commerciale più spinta e la competizione tra singoli siti di produzione è sfociata in una pressione maggiore soprattutto sui settori di produzione standardizzata e a manodopera intensa, e quindi sui loro organici. Gli insediamenti industriali sono stati modificati totalmente da un'ondata di delocalizzazioni, risultato di queste nuove politiche aziendali sempre più globalizzate.

Sono pertanto apparse nuove sfide, che sarebbe stato opportuno cogliere sin dall'inizio mediante politiche economiche e industriali appropriate. Ma è proprio la mancanza di politiche adeguate ad essersi manifestata. Nessuna politica economica ed industriale, ivi compreso quella della Banca Centrale Europea, è riuscita ad offrire prospettive positive dal punto di vista occupazionale, orientandosi ad uno sviluppo basato sulle nuove esigenze dei mercati.

La crisi economica e la risposta inadeguata delle politiche economiche hanno reso molto più difficile l'attuazione di una politica di contrattazione collettiva efficace da parte del sindacato. Ciò si riscontra in diversi sviluppi di cui citeremo i più significativi.

2. La quota del PIL ridistribuita ai lavoratori si è ridotta allorché riaumentava la redditività delle aziende

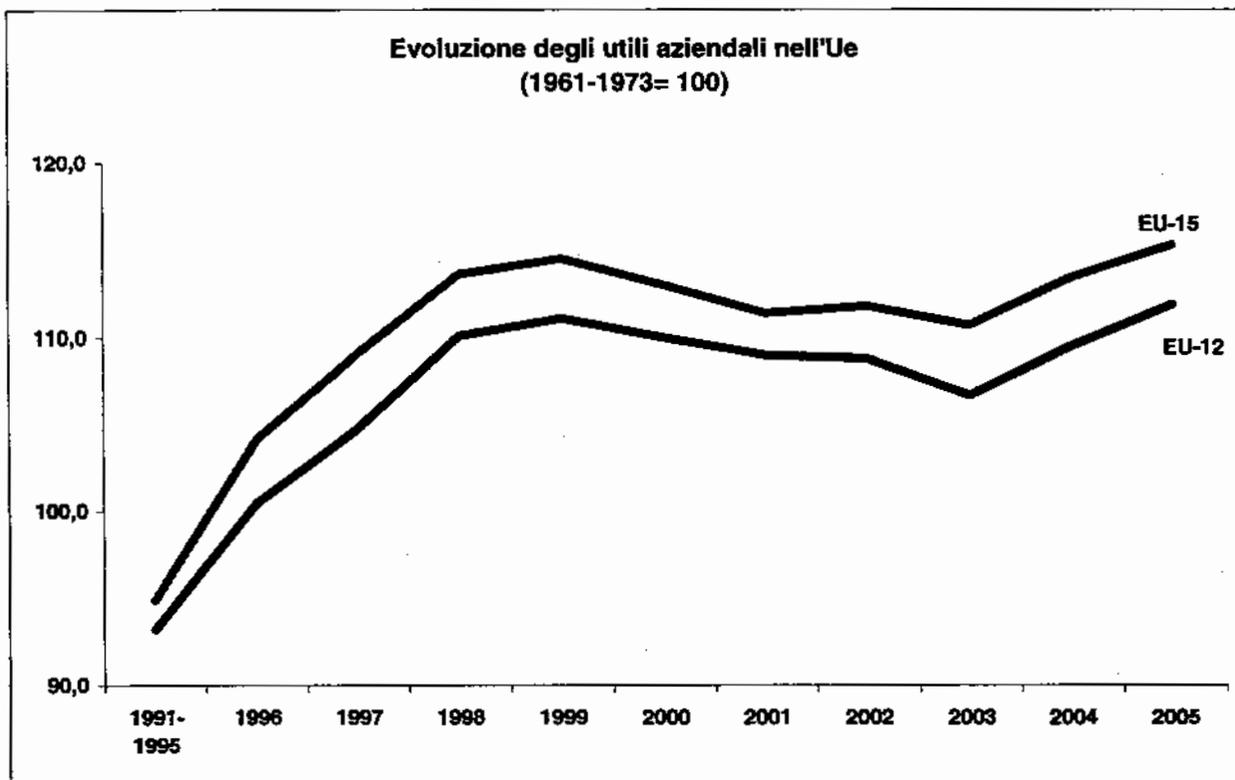
Uno degli obiettivi della politica di contrattazione collettiva nell'Unione europea è di garantire ai lavoratori la restituzione di una quota del prodotto generato, che chiameremo quota salariale del prodotto interno lordo e che serve ad illustrare come si evolve il tasso di redistribuzione macroeconomica tra capitale e manodopera. La quota del PIL dell'Ue spettante ai lavoratori è sminuita notevolmente nel periodo 2000-2005: nella zona euro (EU-12), è calata dal 67,4% al 66,2%; nell'EU-15 dal 68,8% al 67,8% e, nell'EU-25, dal 69,2% al 67,9%. Questa parte sempre minore attribuita ai salari comprova l'insuccesso globale, nel periodo dal 2000 al 2005, degli sforzi dei sindacati europei per far sì che i salari aumentassero allo stesso ritmo della produttività o dell'inflazione.



Il **reddito lordo reale** dei lavoratori (salario lordo meno tasso di inflazione) nell'Ue è aumentato in media, nel periodo 2000-2005 (per il 2005 aumento stimato):

- nella zona euro (EU-12) di quasi lo 0,5% all'anno;
- nei "vecchi" paesi dell'UE (EU-15) di quasi l'1% all'anno (un aumento superiore rispetto all'EU-12 a causa degli aumenti più marcati nel Regno Unito, Svezia e Danimarca);
- nei paesi dell'Ue (EU-25) di circa l'1,3%.

L'aumento della quota salariale è stato inversamente proporzionale all'aumento della quota degli utili. Partendo da un indice 100 per la media degli utili nel periodo 1961-1973, la quota degli utili nell'EU-12 era pari a 110 nel 2000 e a 111,9 nel 2005; per l'EU-15 di 113 nel 2000 e di 115,3 nel 2005.



Con quali conseguenze? Nelle sue raccomandazioni macroeconomiche, la Commissione Ue richiama spesso ad utili sempre maggiori, presentandoli come una precondizione per lottare con successo contro la disoccupazione. L'argomento non convince quando si esamina lo sviluppo, positivo nel lungo termine, presentato qui sopra. In realtà, quel che è necessario è che la politica economica ed industriale dia un impulso allo sviluppo dell'occupazione, il che migliorerebbe anche le condizioni di base della politica contrattuale.

3. Regola di coordinamento per i contratti collettivi – sviluppo nel medio termine

A diverse riprese la FEM ha indicato fino a che punto era importante non limitare l'approccio del coordinamento ad una "regola" o "formula", insistendo invece sull'approccio politico, che potrebbe essere descritto come segue: tutti gli affiliati sanno che le loro politiche contrattuali nazionali pur sempre influiscono sulla realtà economica settoriale a livello europeo, ragion per cui l'integrazione degli approcci nazionali è diventata uno degli elementi essenziali della contrattazione collettiva. E' nell'interesse di ogni membro evitare misure che potrebbero sfociare nel dumping deliberato delle norme lavorative. In particolare in questo periodo economicamente e politicamente difficile la FEM deve svolgere un ruolo ancora più spinto di coordinamento e fungere da centro informativo (vedi più avanti). Ciò si avvera sempre più urgente se si considerano i recenti sviluppi in Germania (estensione dell'orario di lavoro, riduzione dei costi di produzione in talune aziende).

Anche se l'integrazione politica della regola di coordinamento è il punto chiave, per la FEM è anche essenziale svolgere un'analisi e una comparazione dei contratti collettivi (EUCOB@), con indicazione dei parametri di redistribuzione quali il tasso di inflazione e l'aumento della produttività. Ed è quanto è riportato dettagliatamente nei rapporti annuali EUCOB@-REPORTS, tra l'altro con i dati più rilevanti per il periodo di riferimento 2000 - 2004.

Il punto focale della politica di contrattazione collettiva della FEM è chiaramente costituito dalla rivendicazione salariale, anche se non sono di certo trascurati altri risvolti quali l'orario e le condizioni di lavoro, i sistemi pensionistici, ecc. Dall'analisi della FEM emerge che è stato possibile, per la maggior parte dei suoi membri, preservare il potere di acquisto nei loro paesi (Austria, Belgio, Repubblica Ceca, Danimarca, Finlandia, Germania, Irlanda, Norvegia e Svizzera). Alcuni paesi hanno avuto difficoltà a conseguire stabilmente questo risultato (Grecia, Italia, Olanda, Polonia e Svezia). Nei paesi con un sistema di contrattazione altamente decentralizzato, la verifica degli aumenti salariali realmente percepiti – e pertanto il controllo della regola di coordinamento – risulta più difficile.

Per quanto riguarda un buon equilibrio di redistribuzione, che sia in rapporto con l'aumento di produttività, le cose sono meno chiare. Nel periodo dal 2000 al 2004, la Germania si è situata regolarmente al di sopra della soglia "inflazione + produttività". D'altra parte, vi è un unico paese (la Polonia) in cui tale soglia non è neanche stata raggiunta nello stesso periodo. Negli altri paesi, l'evoluzione è stata variabile da un anno all'altro.

In base ai dati EUCOB@, non vi sono stati casi di dumping sociale deliberato, in cui i contratti collettivi si siano avverati inferiori alla regola di coordinamento. Vi sono soprattutto casi in cui i sindacati non sono riusciti a raggiungere i loro obiettivi a causa della situazione economica e politica. Il più sovente, vi sono anche state deviazioni di breve termine, dovute essenzialmente alle difficili condizioni economiche. Tuttavia, da sviluppi recenti si rileva che i sindacati ricominciano a trattare alcuni problemi in chiave prettamente nazionale.

4. I nuovi Stati membri dell'Ue: contratti migliori attraverso un maggiore sviluppo – La regola del coordinamento è vitale nel lungo termine

Lo sviluppo economico, l'aumento di produttività e il tasso di inflazione nei nuovi Stati membri sono stati mediamente superiori a quelli dei vecchi Stati membri dell'Ue, come anche gli aumenti salariali.

Ciò comprova che la logica politica della regola del coordinamento nella politica europea di contrattazione collettiva – volta a prevenire dumping salariali voluti – è diventata ancora più importante con l'allargamento. Nei vecchi paesi dell'Unione, l'allargamento viene utilizzato come una minaccia, al fine di estorcere concessioni in materia salariale e di orari di lavoro. Le aziende nei nuovi paesi, d'altra parte, presentano i salari più bassi come un vantaggio per le nuove sedi, e quindi se ne avvalgono come argomento contro le richieste del sindacato di aumenti salariali.

Questa situazione obiettivamente difficile non rende di certo più facile il lavoro sindacale per attuare politiche salariali in linea con la regola del coordinamento. Ma è più importante che mai che gli aumenti salariali seguano il ritmo dell'aumento della produttività e del carovita nei diversi paesi. Sempre che questa regola di orientamento venga applicata correttamente, sarebbe possibile pervenire ad un'armonizzazione nel lungo termine dei livelli salariali e di produttività durante il processo di adeguamento e di recupero del differenziale in atto in tali paesi.

5. Orari di lavoro: flessibilità in continuo aumento, pressioni per prolungare gli orari di lavoro, praticamente nessuna riduzione degli stessi

Di recente, le disposizioni che reggono l'orario di lavoro sono state oggetto di pressioni sempre maggiori da parte datoriale, ma anche politica (es. In Francia, ma anche attraverso la Direttiva sugli orari di lavoro della Commissione europea). In Germania, Francia, Belgio ed altri paesi vi sono stati casi di estensione degli orari. L'analisi della FEM sugli orari di lavoro mostra che si è praticamente in una situazione di stallo per quanto riguarda la riduzione degli orari, fatti salvi i nuovi Stati membri, in cui la domanda di orari di lavoro ridotti è ancora di attualità. Globalmente, gli orari di lavoro nei paesi dei membri della FEM si sono sviluppati in modo equiparabile nel periodo dal 1997 al 2003. L'orario di lavoro mediamente negoziato è leggermente inferiore al livello definito nella Carta FEM sugli orari di lavoro (massimo 1750 ore annuali), ma l'orario di lavoro reale si situa oltre tale livello. Molti paesi sono ancora ben lontani dall'obiettivo della FEM di 35 ore settimanali.

Nel frattempo, l'attenzione sugli orari di lavoro si è trasferita sul risvolto flessibilità. Vi sono sempre più forme di organizzazione degli orari. L'orario di lavoro individuale sembra diventare sempre più indipendente dagli orari operativi e di apertura degli stabilimenti, dei servizi e di altri reparti. Vi sono delle ragioni microeconomiche concrete sottese poiché questo approccio consente la riduzione dei costi. In molti casi si tratta anche di rispondere ai diversi auspici ed interessi dei lavoratori. Ma in caso di conflitto di interessi, gli aspetti commerciali continuano a prevalere, come si può riscontrare dalla campagna corrente lanciata dalle aziende per estendere l'orario di lavoro e si parla persino di casi di ricatto in talune aziende. Vi sono molte forme diverse assunte da questa flessibilizzazione dell'orario di lavoro, tra cui quelle descritte in appresso.

Turnistica, lavoro notturno e week-end

Il 24% dei lavoratori dell'Ue lavorano al di fuori degli orari di lavoro normali in settimana, il che significa che lavorano minimo due sabati o due domeniche al mese o almeno per mezzo orario di sera o di notte. I sistemi di orario variano a seconda dei paesi. In Italia, Olanda e Regno Unito, almeno un terzo di tutti i lavoratori, in tutti i settori, lavora al di fuori dei normali orari di lavoro durante la settimana².

In Germania, un lavoratore su sei (15.5%) lavora a turni normali (a turni alternati) e, nel settore manifatturiero, un salariato su quattro (23.8%) lavora a turni. La tendenza va verso più lavoro con turni.

² Eurostat, Orari di lavoro, Tema 3-7/2004, Condizioni di lavoro e tutela sociale, Bruxelles 21. 4. 2004

“Conti correnti orari”

I conti correnti orari, termine coniato dal tedesco ArbeitsZeit Konten, sono uno strumento per rendere gli orari di lavoro individuali più flessibili e acquisiscono un'importanza crescente. Il 20% dei lavoratori in media gestisce il proprio orario mediante questo sistema.³

In Germania ben il 41% di tutti i salariati dispone di un conto di questo tipo e il loro numero tende ad aumentare. Dal 1999, il numero di conti correnti orari è cresciuto dal 4% al 42% in Germania e dal 6% al 38% nei Länder orientali.⁴

6. La flessibilizzazione dei contratti di lavoro sfocia in differenziali più marcati tra le situazioni salariali dei lavoratori – i divari aumentano

Il differenziale più spinto tra i salari non risulta essenzialmente dai contratti collettivi siglati in questi ultimi anni, che di sicuro non hanno accentuato gli eventuali divari tra le categorie salariali. Al contrario, in taluni paesi vi sono stati progressi nell'armonizzazione tra i salari degli impiegati e dei colletti blu. Tuttavia, il reddito reale è risultato più differenziato in taluni paesi dell'Ue.

La percentuale dei lavoratori a basso salario, ossia lavoratori con salari lordi inferiori di più del 25% alla media nazionale è del 24% nell'Ue, per il 18% di uomini e il 32% di donne. Questa percentuale è più elevata in Irlanda, nel Regno Unito, in Germania e in Olanda ed è particolarmente alta per la manodopera non qualificata in Germania, Austria, Irlanda e Regno Unito⁵.

La differenziazione progressiva delle condizioni materiali dei lavoratori risulta, da un lato, dallo sviluppo altamente differenziato dei salari superiori alla griglia contrattata collettivamente. A causa della crisi avviatasi nel 2001, il margine per integrazioni salariali superiori alla media contrattuale si è ovviamente ridotto. In alcuni paesi, nonché in Germania, questi elementi di paga si sono ridotti in misura persino maggiore.

D'altro canto, una differenziazione ulteriore proviene dalla maggiore flessibilizzazione dei contratti di lavoro come, per esempio, dai contratti part-time non volontari, dai contratti a tempo determinato, dal lavoro interinale o dall'instabilità generalizzata sul mercato del lavoro.

Aumento mercato del lavoro part-time

La percentuale dei dipendenti part-time dell'Ue è aumentata, passando dal 14,2% (1992) al 18,2% nel 2002. E' auspicato di molti dipendenti part-time lavorare a tempo pieno. Nelle statistiche si parla di “occupazione part-time involontaria” quando gli intervistati fanno valere il fatto, come ragione del loro contratto part-time, che non

³ Idem

⁴ Risultati dell'indagine dell'Istituto per l'esplorazione delle opportunità sociali (Institut zur Erforschung sozialer Chancen (iso), Colonia 2004, S. 117 ff.

⁵ Fonte: Commissione Ue, DG Occupazione e Affari Sociali, L'Occupazione in Europa 2003, Bruxelles, luglio 2003).

sono riusciti a trovare un lavoro a tempo pieno. Nell'Ue, un lavoratore part-time su sei (15,9%) afferma che il suo statuto non è di scelta volontaria.

Contratti a tempo determinato in aumento significativo, soprattutto tra i giovani
Negli ultimi cinque anni, la percentuale di lavoratori con contratti a tempo determinato è aumentata lievemente nell'Ue. Il 12,8% dei lavoratori dell'Ue ha un contratto di lavoro a tempo determinato.

Questo lieve aumento copre il fatto che vi è un aumento significativo dei contratti a tempo determinato presso i giovani. Il 37% dei lavoratori Ue nella fascia tra i 15 e i 24 anni e il 10,5% dei lavoratori tra 25 e 49 anni hanno contratti a tempo determinato.

Lavoro interinale

Il lavoro interinale rappresenta una relazione trilaterale in contrasto con tutte le altre forme di occupazione: il dipendente dispone di un contratto di lavoro regolare con un'agenzia di collocamento (il "datore di lavoro") ma lavora per un periodo determinato per un'altra azienda (il "mutuatario") e si ritrova sotto l'autorità di quest'ultimo. Il ruolo del lavoro interinale è cambiato notevolmente nelle politiche aziendali di gestione delle risorse umane. I lavoratori interinali non vengono più assunti soltanto nei casi di aumento della domanda, ma vengono dispiegati in posti di lavoro dove occorrerebbe personale fisso. Ciò sfocia parzialmente nella sostituzione di dipendenti a tempo indeterminato con lavoratori interinali. Nel settore automobilistico, in particolare, le grandi case impiegano un numero crescente di interinali e una tendenza equiparabile si delinea anche nel settore dell'elettricità e dell'ingegneria meccanica.

Il lavoro sommerso

In molti Stati membri dell'Ue vi è anche un numero sempre maggiore di lavoratori impiegati illegalmente. I datori di lavoro sfruttano la situazione disperata dei disoccupati e l'immigrazione parzialmente illegale offrendo remunerazioni estremamente basse e pessime condizioni di lavoro.

Conclusioni:

I contratti di lavoro flessibile tendono ad svilupparsi nell'Ue, in parte in modo totalmente incontrollato. I sindacati si oppongono a questa tendenza e fanno valere che coloro che desiderano tale flessibilità, sia nei contratti che negli orari, hanno il dovere di proporre contratti di lavoro legali e di garantire diritti previdenziali, di applicare una parità di trattamento salariale e di rispondere all'esigenza dei dipendenti di disporre di più autonomia nell'impostazione dei loro orari di lavoro – e questa è la posizione dei membri della FEM, anche se si constatano ampi deficit in questo campo.

7. Problemi di politica sociale e contrattazione collettiva:

Dei miglioramenti e/o un trasferimento dai sistemi previdenziali pubblici a base legale verso i contratti collettivi?

I problemi connessi alle politiche sociali (prepensioni, pensioni, indennità di malattia, congedo di maternità, ecc.) hanno assunto un ruolo sempre più rilevante nella politica di contrattazione collettiva europea nel periodo sotto scrutinio.

Alcuni di questi problemi sono stati gestiti come un mezzo per migliorare i meccanismi del mercato del lavoro di lotta contro la disoccupazione di massa e in particolare la disoccupazione giovanile. Ciò ha indotto i sindacati di diversi paesi a chiedere pensioni anticipate per i lavoratori più anziani, al fine di liberare posti di lavoro per i giovani. Per menzionare alcuni casi: in Austria, sono state adottate misure per promuovere il lavoro part-time presso i più anziani. In Francia è stato raggiunto un accordo nazionale, basato sul contratto collettivo siglato nel luglio 1999, sulla partenza in prepensione volontaria dei lavoratori di più di 55 anni, soprattutto per coloro che lavoravano a turni. In Germania, la IG-Metall ha adottato il cosiddetto "ponte occupazionale tra i giovani e gli anziani", siglando un contratto collettivo su forme di prepensione part-time. In Norvegia, un accordo tripartitico integrativo tra sindacati, governo e parte datoriale è stato concluso sulle prepensioni, parzialmente sovvenzionato dal governo e dai datori di lavoro (per gli ultra 62enni).

Alcune delle problematiche sociali sono state inserite nelle trattative di contrattazione collettiva al fine di migliorare talune norme e disposizioni sociali vigenti: in Danimarca, i contributi statali in caso di malattia e gravidanza sono stati aumentati grazie alla contrattazione collettiva (da un contributo parziale al pagamento totale per i periodi di malattia o i congedi di maternità, per esempio). Le pensioni sono state un altro argomento di spicco per i sindacati europei. Alcuni paesi hanno promosso talune disposizioni volte a finanziare le pensioni grazie a un contributo parziale del mercato dei capitali. In Germania, è stato adottato un altro piano integrativo di pensione privata, con la conseguenza che il sindacato IG-Metall e la federazione datoriale hanno deciso di finanziare un loro Fondo Pensioni supplementare. I sistemi di contributi pensionistici delle aziende hanno assunto più rilevanza e i sindacati hanno messo in opera diverse misure per reperire nuove fonti di finanziamento, es. capitalizzazione del tempo lavorativo accumulato, ecc. In Danimarca, un sistema di pensione integrativa prevede che 1/3 del contributo è pagato dal dipendente e 2/3 dal datore.

Ma dal 2000 al 2004, le problematiche sociali sono anche state sbandierate dai sindacati per compensare le riduzioni delle indennità legali o per creare un sistema previdenziale alternativo che potesse colmare i gap venutisi a creare a causa dei cambiamenti dei sistemi di previdenza sociale esistenti (tra l'altro la modifica dei sistemi pensionistici). Per esempio, in Olanda i sindacati sono stati per lo meno in grado di lenire l'impatto negativo di un decreto di governo che modificava le condizioni delle indennità di malattia.

8. Livelli di contrattazione: importanza maggiore del livello aziendale – "il decentramento controllato"

Anche se di recente non ci sono stati dei mutamenti fondamentali nella struttura della contrattazione collettiva negli Stati membri, in linea di massima i livelli regionali e aziendali sono diventati sempre più importanti. Ciò è soprattutto dovuto alla pressione economica più forte e alla risultante spinta politica da parte datoriale ed è sfociato in clausole meno vincolanti in alcuni paesi, compreso in Germania. Tuttavia, le deviazioni dai contratti collettivi regionali devono essere legate a condizioni chiaramente definite (stabilità occupazionale, investimenti, sviluppo di prodotti e qualificazione), nonché a periodi temporali limitati ("decentramento controllato").

Molti contratti collettivi sono accordi conclusi a livello nazionale per diversi settori, per uno o più anni (Austria, Belgio, Olanda, Polonia, Repubblica Slovacca, Slovenia, Italia, Danimarca e Svezia) e in genere coprono molteplici risvolti (salari, orario di lavoro, ecc.). In molti paesi il livello di contrattazione settoriale fa parte di un sistema di contrattazione differenziato che prevede un livello intersettoriale più elevato e un livello più basso, sia locale che aziendale.

Degli accordi intersettoriali sono stati conclusi a livello nazionale in Belgio, Finlandia, Norvegia, Polonia, Repubblica Slovacca e Slovenia, e costituiscono la base dei contratti collettivi settoriali.

Nel contempo, il livello aziendale sembra acquisire sempre più importanza. Vi sono paesi in cui la contrattazione a questo livello è parte integrante delle relazioni tra la parte datoriale e i lavoratori, come per esempio in Croazia, Danimarca, Francia, Regno Unito, Italia, Norvegia, Polonia, Slovenia e Svizzera.

Di recente, in alcuni paesi, vi sono state discussioni sulla futura forma di relazioni tra il livello centrale (territoriale) e quello decentralizzato (azienda, stabilimento), come in Italia e in Germania.

L'Italia ha negoziato nel 1993 un sistema di contrattazione a due livelli. La compensazione dell'inflazione è negoziata a livello nazionale, mentre gli aumenti per produttività sono negoziati soprattutto a livello aziendale. Nell'ultimo periodo, i sindacati italiani hanno manifestato il loro malcontento in ambo i livelli. A livello nazionale, il problema è che non si considera il tasso di inflazione reale come base della trattativa, bensì il tasso di inflazione programmata previsto dal governo. L'aumento di produttività può essere compensato solo parzialmente a livello aziendale, perché in molte aziende non si fa contrattazione. I sindacati italiani hanno pertanto deciso, nell'ambito delle trattative 2005, di esigere compensazioni non soltanto per il tasso di inflazione, ma anche per una parte dell'aumento di produttività. Per altro, i sindacati stanno anche negoziando una riforma generale del sistema.

In Germania, le aziende dispongono di più ampie possibilità di concordare deviazioni temporanee o soluzioni diverse, per esempio attraverso i "conti correnti orari", basandosi sui contratti collettivi territoriali. Vi è pertanto una crescente necessità di rafforzare la presenza sindacale a livello aziendale. A risultato di questi cambiamenti si è acceso un dibattito intenso tra sindacati circa la necessità di riadeguare la relazione tra il livello centrale (territoriale) e decentrato (azienda, stabilimento),

Questi cambiamenti di rapporto tra il livello centrale e decentrato hanno ripercussioni sulla politica contrattuale in altri paesi Ue. Se talune disposizioni vengono adottate a livello aziendale (soprattutto se l'azienda è grande) in un paese dell'Ue, esse possono avere un impatto su tutto il livello europeo. In genere, questo tipo di accordo viene interpretato come un segnale dalle parti sociali in altri paesi e può avere un effetto diretto su altre aziende operanti nello stesso settore nella zona economica europea e che sarebbero propense ad adottare le stesse disposizioni.

9. Una zona economica uniforme nell'Ue, ma politiche di contrattazione nazionali: crescono le esigenze di coordinamento e di informazione

La zona economica uniforme formatasi nell'Ue ha reso molto più trasparente la contrattazione collettiva che vi si dispiega. Le esperienze delle ultime disposizioni relative agli orari di lavoro e alle riduzioni del costo della manodopera a livello aziendale mostrano che i comitati aziendali europei e i loro coordinatori in sede nazionale devono partecipare ad un sistema di coordinamento che sia efficiente a livello europeo in materia di contrattazione collettiva.

La FEM considera che vi è la necessità di ampliare la propria strategia e, pertanto di:

- Difendere e rafforzare la regola di coordinamento, per prevenire il dumping salariale e i tagli nei sistemi di welfare
- Sviluppare e consolidare ulteriormente la Carta sugli orari di lavoro e protestare contro l'estensione degli orari di lavoro
- Rafforzare le sue strutture definite nel Programma di Lavoro FEM 2004-2007 e aumentare la propria presenza nelle sedi nazionali di contrattazione collettiva
- Sfruttare appieno le possibilità offerte dalla rete Eucob@, al fine di dare un sostegno attivo nell'ambito della contrattazione collettiva in Europa
- Attuare la strategia di coordinamento proponendo che una rivendicazione comune venga integrata in tutti i round di contrattazione collettiva in Europa
- Impugnare in toto la proposta avanzata dalla Commissione Ue di "creare un ambito opzionale di contrattazione collettiva transnazionale a livello aziendale o settoriale" e difendere le proprie posizioni nelle future procedure di consultazione.