



Maggio 2019

REPORT del COORDINAMENTO INGEGNERI E TECNICI

Per contatti: coordinamento.ing.tec@gmail.com

BOLLETTINO DEL COORDINAMENTO INGEGNERI E TECNICI GENNAIO 2019

INVESTIMENTI MILIARDARI PER CAVALLARE LE TRASFORMAZIONI TECNOLOGICHE

Dal 2017, il mondo della energia si accende alla ricerca di nuove tecnologie, che ha portato al lancio di una serie di progetti di ricerca e sviluppo. In Europa, la ricerca è stata finanziata da un mix di attori: governi, università e aziende private. In Cina, invece, la ricerca è stata finanziata principalmente da aziende private. In Giappone, invece, la ricerca è stata finanziata principalmente da aziende private.

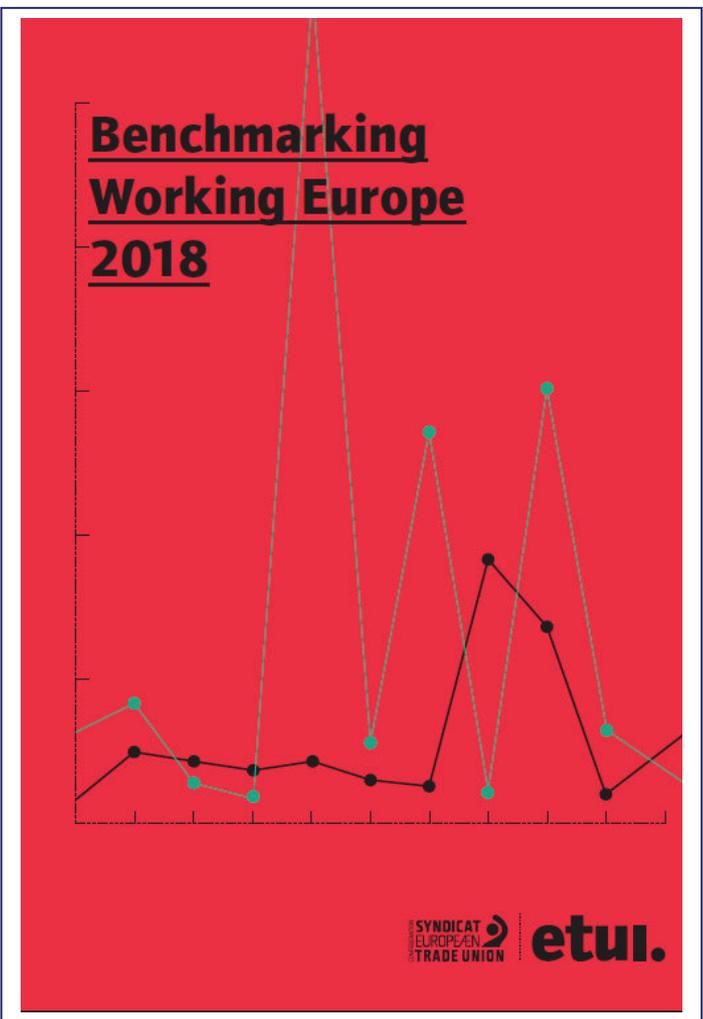
Il mondo della energia si accende alla ricerca di nuove tecnologie, che ha portato al lancio di una serie di progetti di ricerca e sviluppo. In Europa, la ricerca è stata finanziata da un mix di attori: governi, università e aziende private. In Cina, invece, la ricerca è stata finanziata principalmente da aziende private. In Giappone, invece, la ricerca è stata finanziata principalmente da aziende private.

Il mondo della energia si accende alla ricerca di nuove tecnologie, che ha portato al lancio di una serie di progetti di ricerca e sviluppo. In Europa, la ricerca è stata finanziata da un mix di attori: governi, università e aziende private. In Cina, invece, la ricerca è stata finanziata principalmente da aziende private. In Giappone, invece, la ricerca è stata finanziata principalmente da aziende private.

Pubblichiamo una sintesi del capitolo 4 del documento redatto dall'ETUI (European Trade Union Institute)

BENCHMARKING WORKING EUROPE 2018

ANALISI COMPARATIVA DEL LAVORO IN EUROPA 2018



CAPITOLO 4 : Stipendi e contrattazione collettiva: un nuovo tentativo di garantire salari equi e minimi salariali adeguati ?



Presentazione a cura del coordinamento:

Lo studio dell'ETUI che qui presentiamo in forma sintetica (da noi tradotta dalla versione originale in Inglese) è il frutto di attenta analisi del mercato del lavoro in Europa.

L'ETUI svolge attività di ricerca, di formazione e di supporto tecnico ai sindacati avvalendosi del contributo di università, reti accademiche ed di esperti. Spesso questi studi restano nelle o sulle scrivanie dei burocrati sindacali, quindi l'utilizzo pratico è veramente limitato, il fatto che di questo report non vi sia una versione in Italiano lo dimostra, anche questo fa parte del ritardo nella formazione di un sindacato europeo.

Nella nostra attività sindacale, ma non solo, nell'attività professionale o semplicemente nella vita sociale diventa indispensabile la conoscenza dei fenomeni reali, ancor più in questa fase storica caratterizzata dalle notizie effimere più che dalle informazioni e dalle analisi. Solo la conoscenza dei complessi fenomeni sociali ed economici può permetterci di agire conseguentemente, la visione complessiva del mercato della forza lavoro ci permette di non cadere nelle illusioni localistiche e nazionaliste. Dall'analisi dell'ETUI emerge il lavoratore europeo e la maturazione del mercato del lavoro europeo, anche da qui la dimostrazione che la necessità della coalizione fra i lavoratori europei è una strada obbligata.

L'analisi comparativa per il 2018 del lavoro in Europa può essere un valido contributo in questo senso, da qui il nostro lavoro di traduzione sintesi e pubblicazione.

Lo studio è suddiviso in 5 capitoli:

1. La crescita ritorna ma dovrà essere sostenuta per guarire le cicatrici e invertire le divergenze riemergenti.
2. Mercati del lavoro e indicatori sociali
3. Sviluppo e indicatori sociali
4. **Stipendi e contrattazione collettiva:
un nuovo tentativo di garantire salari equi e minimi salariali adeguati?
(qui di seguito pubblicato)**
5. Politica sociale e partecipazione dei lavoratori

Stiamo proseguendo nella pubblicazione del report suddividendolo nei 5 capitoli secondo la versione originale. Di seguito il quarto capitolo:

Precisando che la traduzione e la sintesi è il frutto delle colleghe e colleghi del coordinamento, ci scusiamo pertanto per eventuali possibili imprecisioni. La versione originale in Inglese può essere richiesta al coordinamento.

4. Stipendi e contrattazione collettiva: un nuovo tentativo di garantire salari equi e minimi salariali adeguati?

Introduzione

Di recente, a livello europeo è emersa una nuova visione nel campo delle retribuzioni e della contrattazione collettiva, sottolineando la necessità di una maggiore crescita salariale e della convergenza salariale all'interno dell'UE come pre-requisito per una crescita economica più sostenibile. La Commissione europea ha dichiarato che "affinché la ripresa sia sostenuta, gli investimenti e le retribuzioni devono aumentare con più forza" (Commissione europea 2017a: 1).

Un argomento simile è stato fatto da Mario Draghi, presidente della BCE, che ha dichiarato che "il caso di salari più alti è indiscutibile" (Draghi 2016). Questa nuova visione spostata sul lato della domanda rispetto alla questione delle retribuzioni ha trovato anche la sua strada nell'iniziativa di istituire un Pilastro Europeo dei Diritti Sociali, che contiene un chiaro impegno a salari equi e salari minimi adeguati nell'UE. Sebbene il Pilastro Sociale sia stato spesso criticato per il suo carattere non vincolante, offre il potenziale per un'inversione dell'approccio precedentemente dominante ai salari e alla contrattazione collettiva e un'opportunità per raggiungere gli obiettivi di salari equi e convergenza salariale. In questo contesto, lo scopo principale di questo capitolo è quello di riesaminare in quale misura i recenti sviluppi nel campo delle retribuzioni e della contrattazione collettiva contribuiscano al raggiungimento di questi obiettivi. Le questioni affrontate in questo capitolo saranno le raccomandazioni specifiche per paese in materia di salari e contrattazione collettiva e lo sviluppo di salari reali e minimi nell'UE28. Oltre al problema degli sviluppi salariali, il capitolo analizzerà anche le recenti tendenze nei sistemi di contrattazione collettiva, le attività di sciopero e gli sviluppi giudiziari.

Indice del capitolo 4:

1. Dinamiche salariali.....	4
2. Evoluzione del salario minimo	14
3. Tendenze nella contrattazione collettiva e nelle attività di sciopero	16
4. I sindacati di fronte ai tribunali europei nel 2017	22
5. Conclusioni.....	24

1. Dinamiche salariali

Figura 4.1- Raccomandazioni specifiche per paese nel campo dei salari e della contrattazione collettiva

	Raccomandazioni formali	Motivazione
BG	Più trasparenza nella determinazione del salario minimo	Mancanza di trasparenza mette a repentaglio il giusto equilibrio tra obiettivi di competitività e salvaguardia del reddito da lavoro
DE	Creare le condizioni per una maggiore crescita dei salari reali	Sostenere la domanda interna e ridurre gli squilibri esterni elevati
FI	Allineare i salari con la produttività	Necessità di migliorare la competitività dei costi
FR	Garantire che lo sviluppo del salario minimo sostenga il lavoro e la competitività	L'indicizzazione del salario minimo ostacola l'aggiustamento salariale complessivo e l'impiego di persone poco qualificate
HR	Riformare la regolazione del salario nel settore pubblico	La frammentazione della fissazione dei salari nel settore pubblico limita il controllo governativo sulla massa salariale pubblica, rischiando il ricadere su un'economia più ampia
IT	Riformare il sistema di fissazione dei salari per tenere maggiormente conto delle condizioni locali	L'uso insufficiente della contrattazione di secondo livello ostacola l'allocazione efficiente delle risorse e la reattività alle condizioni economiche locali
NL	Creare le condizioni per una crescita maggiore del salario reale	Riduzione della percentuale di persone occupate con contratti a termine e di lavoratori autonomi per sostenere la crescita dei salari reali e la domanda interna
PT	Garantire che lo sviluppo del salario minimo non danneggi l'impiego delle persone poco qualificate	Elevati aumenti salariali minimi possono comportare rischi occupazionali per le persone poco qualificate
RO	Maggiore trasparenza nella fissazione del salario minimo	La mancanza di trasparenza e criteri oggettivi creano incertezza
	Raccomandazioni implicite	Motivazione
AT	Affrontare il divario retributivo di genere	Migliorare l'uso del potenziale del mercato del lavoro femminile
DE	Affrontare il divario retributivo di genere	Creare incentivi per aumentare la partecipazione al mercato del lavoro femminile
EE	Affrontare il divario retributivo di genere e garantire che il salario sia in linea con la produttività	Ridurre la segregazione di genere nel mercato del lavoro; la crescita dei salari che supera la crescita della produttività incide negativamente sui profitti e sugli investimenti
RO	Garantire un incremento moderato del salario nel settore pubblico	Evitare gli effetti di ricaduta degli aumenti salariali del settore pubblico per il settore privato che danneggerebbero la competitività

Raccomandazioni specifiche per Stato 2017/2018: nessun cambio reale di direzione

Le raccomandazioni specifiche per paese 2017 (CSR) sono state elaborate all'incirca nello stesso periodo del Pilastro Europeo dei Diritti Sociali (EPSR), che la Commissione europea ha lanciato nell'aprile 2017 al fine di incoraggiare un'ulteriore convergenza all'interno dell'UE (Commissione europea 2017b). Nel campo delle retribuzioni e della contrattazione collettiva, le CSR dovrebbero pertanto riflettere l'impegno dell'EPSR a favore del diritto dei lavoratori ad una "retribuzione equa che garantisca uno standard di vita dignitoso" e ad assicurare "salari minimi adeguati ... in modo tale da garantire la soddisfazione dei bisogni del lavoratore e della sua famiglia "(Commissione europea 2017c: 26).

Tuttavia, se confrontati con questi impegni, le CSR 2017 in questo campo rappresentano un'ulteriore delusione. Come illustrato nella Figura 4.1, le CSR possono essere suddivise in raccomandazioni formali e raccomandazioni "implicite".

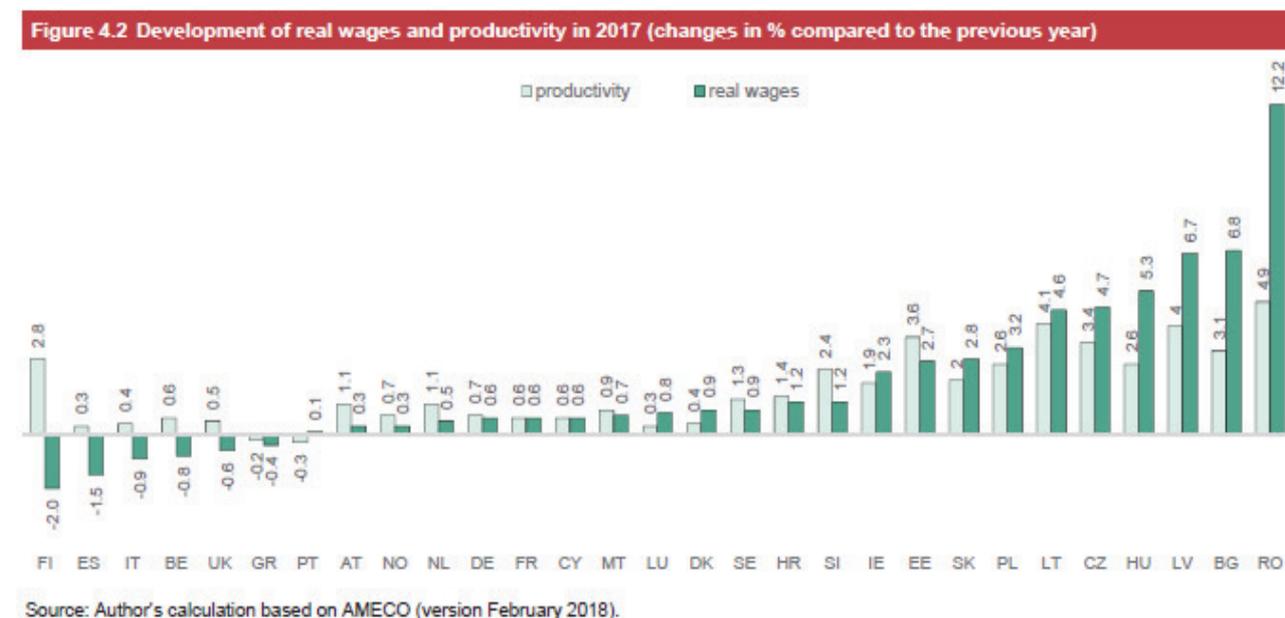
Queste ultime sono contenute nella parte esplicativa che precede le attuali raccomandazioni (Clauwaert 2017). Per quanto riguarda il contenuto, le CSR - sia formali che implicite - possono essere suddivise in quattro raccomandazioni standard riguardanti: (1) la riforma dei sistemi di fissazione salariale, (2) l'evoluzione delle politiche salariali, (3) la riforma della fissazione e della politica del salario minimo e (4) la riduzione del divario salariale tra uomini e donne.

L'ultimo punto è stato trattato esclusivamente con raccomandazioni "implicite" indirizzate all'Austria, alla Germania e all'Estonia sull'aumento della partecipazione femminile al mercato del lavoro e sulla realizzazione del pieno potenziale del mercato del lavoro femminile. Sebbene queste raccomandazioni implicite siano piuttosto gradualistiche nel promuovere la convergenza salariale tra uomini e donne, le raccomandazioni formali negli altri tre settori seguono il solito approccio orientato all'offerta che ha dominato fin dall'inizio la gestione della crisi da parte della Commissione.

Le uniche eccezioni sono le raccomandazioni rivolte alla Germania e ai Paesi Bassi, a cui è stato chiesto di creare condizioni più favorevoli per una più forte crescita dei salari reali al fine di aumentare la domanda interna. Il resto delle CSR relative alla politica salariale e ai sistemi di fissazione dei salari sono state le solite, con l'obiettivo primario di migliorare la competitività dei costi. A tal fine, ad esempio, è stato chiesto alla Finlandia di allineare i salari alla produttività; L'Italia ha ricevuto la raccomandazione di garantire una contrattazione più decentralizzata di modo che le questioni locali possano essere prese in considerazione in modo più efficace; e la Romania e la Croazia sono state invitate a controllare la crescita dei salari nel settore pubblico al fine di evitare ricadute sul settore privato che avrebbero inciso negativamente sulla competitività dei costi.

Tuttavia, il trattamento delle retribuzioni minime da parte dei CRS è in netto contrasto con gli impegni assunti nell'ambito dell'EPSR. In particolare, i paesi che soddisfano o si avvicinano alla soglia ampiamente riconosciuta per le retribuzioni minime adeguate, a un livello del 60% della retribuzione nazionale media (come la Francia e il Portogallo), sono stati sollecitati a garantire che i salari minimi siano coerenti con gli obiettivi di creazione di posti di lavoro e competitività e non ostacolino le opportunità di lavoro per i lavoratori poco qualificati. Allo stesso modo, Bulgaria e Romania - entrambi paesi con livelli salariali minimi assoluti molto bassi - sono stati considerati in modo molto critico perché i recenti aumenti salariali in questi paesi sono stati considerati come una minaccia per l'equilibrio tra gli obiettivi di sostegno dell'occupazione e della competitività e quelli di salvaguardia del reddito da lavoro. Entrambi i paesi hanno quindi ricevuto la raccomandazione di istituire meccanismi più trasparenti per la fissazione del salario minimo - un criterio che nel "gergo della Commissione" è spesso un eufemismo per garantire aumenti più modesti dei salari minimi (Müller e Schulten 2017).

Figura 4.2 – Andamento dei salari reali e della produttività nel 2017 (variazioni % rispetto all'anno precedente)



Dinamiche salariali differenti

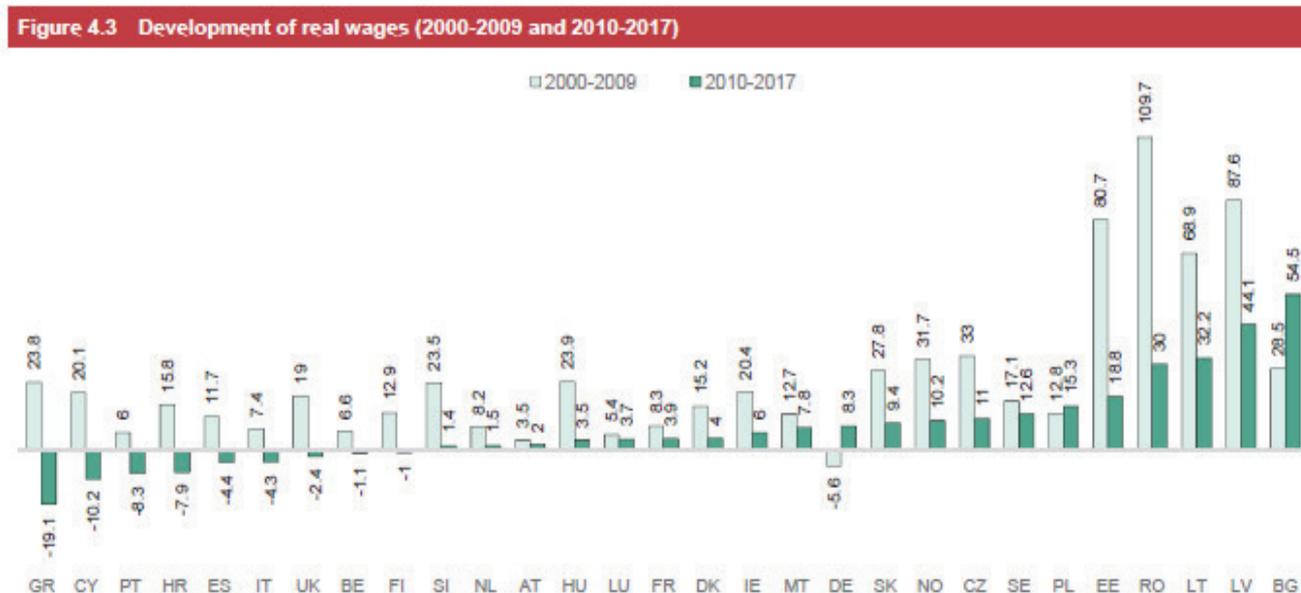
In contrasto con lo sviluppo complessivo molto dinamico delle retribuzioni reali nel 2016, il quadro nel 2017 è più diversificato. La Figura 4.2 mette a confronto l'evoluzione della retribuzione reale per dipendente (l'evoluzione del compenso nominale per dipendente, che include i contributi sociali, scorporato dell'indice dei prezzi al consumo armonizzato) con l'evoluzione della produttività (definita come variazione del prodotto interno lordo per persona occupata), e illustra la grande diversità degli andamenti dei salari reali nel 2017. Secondo i calcoli effettuati sulla base dei dati del database AMECO, si possono distinguere tre diversi gruppi di paesi. Il primo gruppo comprende i paesi in cui i salari reali sono diminuiti nel 2017. Mentre nel 2016 il Belgio era l'unico paese con salari reali in calo, questo gruppo comprende ora sei paesi, che vanno dalla Grecia, con -0,4%, alla Finlandia, con -2% . Altri paesi che hanno registrato una riduzione delle retribuzioni reali nel 2017 includono Spagna (-1,5%), Italia (-0,9%), Belgio (-0,8%) e Regno Unito (-0,4%).

Il secondo gruppo comprende quei 10 paesi dell'UE con salari reali stagnanti o in modestissima crescita tra lo 0% e l'1%. Alla base di questo gruppo c'è il Portogallo con lo 0,1%, mentre i due paesi nordici Svezia e Danimarca si trovano al vertice, entrambi con una crescita dei salari reali dello 0,9%. Il terzo e più grande gruppo comprende quei 12 paesi in cui le retribuzioni reali nel 2017 sono cresciute di oltre l'1%. Come mostra la Figura 4.2, si tratta di un gruppo molto diversificato che va dalla Croazia e dalla Slovenia, entrambi con una crescita relativamente modesta dei salari reali dell'1,2%, alla Lettonia (6,7%) e alla Bulgaria (6,8%). L'eccezione in questo gruppo è la Romania, con un incremento del 12,2%. Ad eccezione dell'Irlanda (2,3%) questo gruppo è composto esclusivamente da paesi dell'Europa centrale e orientale (CEE). Ciò dimostra che dopo un periodo di stagnazione, i paesi CEE stanno ora mostrando segni di "recupero", anche se, come illustrato nella Figura 4.4, la convergenza salariale complessiva dall'inizio della crisi nel 2008 è stata ancora più lenta di quanto non fosse prima alla crisi. Un fattore

importante che spiega i crescenti tassi di crescita di questo gruppo sono gli effetti di base statistici, poiché i livelli salariali complessivi sono significativamente inferiori rispetto ai paesi dell'Europa occidentale. La crescita complessiva, relativamente modesta, dei salari reali nel 2017 può essere in parte spiegata dalle dinamiche macroeconomiche e in particolare dal fatto che l'inflazione è stata superiore a quella del 2016, principalmente a causa dell'aumento dei prezzi dell'energia e degli alimenti (Lübker e Schulten 2017).

La Figura 4.2 mostra anche che la tendenza dello scorso anno di una crescita dei salari reali superiore alla crescita della produttività è stata interrotta. Mentre nel 2016 la crescita dei salari reali è rimasta indietro rispetto alla produttività in soli tre paesi, quest'anno il numero di paesi è salito a 15. Tuttavia, in generale, il divario tra lo sviluppo dei salari reali e quello della produttività rimane modesto. Solo in quattro paesi gli sviluppi dei salari reali superano la crescita della produttività di oltre il 2%: Lettonia e Ungheria (2,7%), Bulgaria (3,7%), Finlandia (4,8%) e Romania (7,3%). Dal punto di vista della redistribuzione, ciò significa che la tendenza del 2016, quando almeno una parte della ricchezza nella maggior parte dei paesi dell'UE è stata ridistribuita dal capitale al lavoro, è stata invertita nel 2017.

Figura 4.3 – Andamento dei salari reali (2000-2009 e 2010-2017)



Source: Author's calculation based on AMECO (version February 2018).

Perché non c'è stata una crescita dei salari reali a lungo termine.

Si è già accennato in premessa che la Commissione europea e la BCE chiedono una crescita più forte dei salari. La Figura 4.3, che compara la crescita dei salari reali nel periodo pre-crisi (2000-2009) con quella nel periodo successivo (2010-2017), dimostra la necessità di uno sviluppo salariale più espansivo.

Mentre il periodo 2000-2009 è stato caratterizzato da un sostanziale aumento dei salari reali nella maggior parte dei paesi dell'UE, il modello di sviluppo dei salari reali è successivamente cambiato completamente. Tra il 2010 e il 2017, i salari reali sono rimasti stagnanti o addirittura diminuiti, nonostante la più recente ripresa della crescita dei salari reali. La caratteristica più evidente della Figura 4.3 è che in nove paesi i salari reali sono ancora al di sotto del livello dell'anno della crisi del 2010. Tra il 2010 e il 2017, i salari reali sono diminuiti drasticamente in Grecia (-19,1%), seguita da Cipro (-10,2 %), Portogallo (-8,3%) e Croazia (-7,9%). Solo in tre paesi - Bulgaria, Polonia e Germania - la crescita dei salari reali tra il 2010 e il 2017 ha superato quella del periodo 2000-2009. Nel caso della Germania questo non è stato difficile visto che era l'unico paese in cui i salari reali sono diminuiti tra il 2000 e il 2009.

Alla luce delle condizioni quadro relativamente favorevoli per il ritorno della crescita economica, dopo un lungo periodo di stagnazione, e di espansione dell'occupazione, molti osservatori hanno messo in discussione il motivo per cui i salari non crescono di conseguenza. Come sottolinea Schulten e Luebker (2017), la Commissione parla addirittura di una "scarsa ripresa salariale". La BCE cita tre ragioni per questa scarsa ripresa salariale: la notevole stagnazione del mercato del lavoro, la debole crescita della produttività e l'impatto continuo delle riforme del mercato del lavoro attuate in alcuni paesi durante la crisi (Banca centrale europea 2017: 16). Il primo punto si riferisce al fatto che le statistiche ufficiali sulla disoccupazione sottovalutano sistematicamente il grado di sottoccupazione, non tenendo sufficientemente conto del numero di persone in cerca di lavoro e dell'entità del lavoro part-time involontario di coloro che vorrebbero lavorare più ore, (Banca centrale europea 2017: 33).

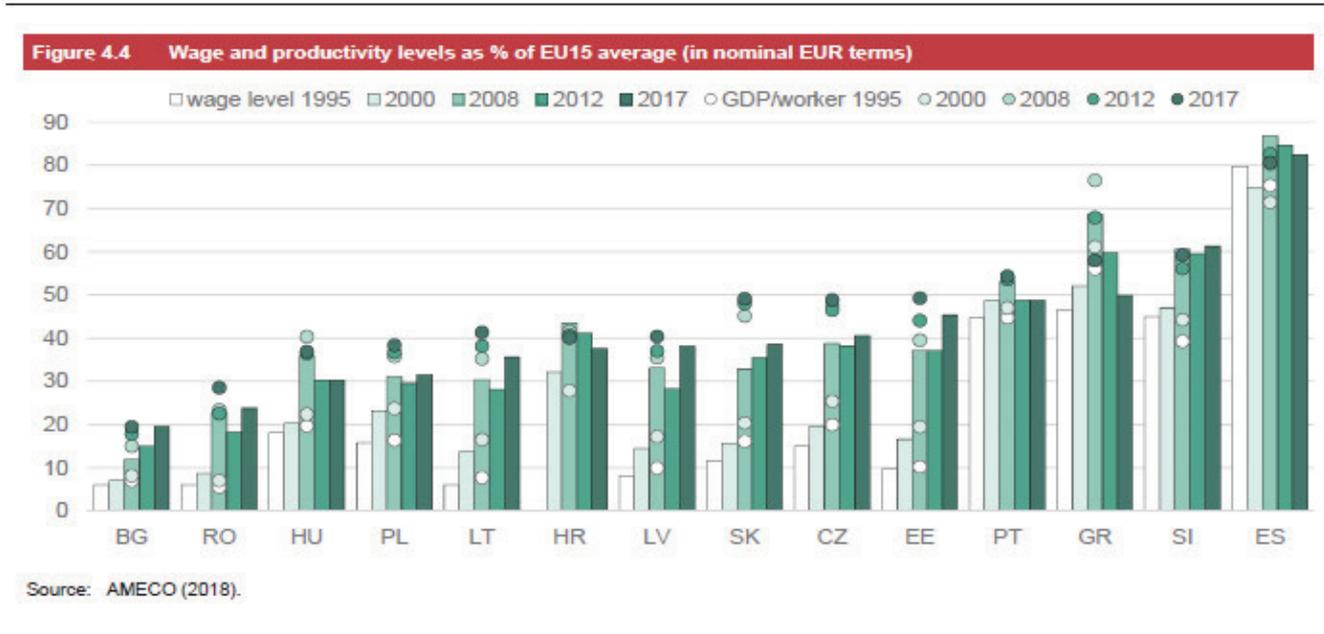
Un altro fattore importante è che molti dei nuovi posti di lavoro sono di natura precaria (cfr. Il Capitolo 2 di questo rapporto per ulteriori informazioni su questo argomento) in modo che, contrariamente a quanto

mostrano le cifre che indicano una diminuzione della disoccupazione, il potere contrattuale dei sindacati rimane limitato (Schulden e Luebker 2017: 429).

Tuttavia, la ragione più ovvia per la moderata crescita dei salari reali tra il 2010 e il 2017 sono le riforme del mercato del lavoro attuate nel contesto della crisi. In molti paesi, l'obiettivo chiave delle politiche di riforma era aumentare la flessibilità al ribasso dei salari indebolendo i diritti dei lavoratori e dei sindacati e decentralizzare la regolazione salariale a livello aziendale (Schulden e Müller 2014). Il risultato è stato un indebolimento sistematico o addirittura lo smantellamento di strutture di contrattazione multi-datore di lavoro che ora potrebbero contribuire a sostenere una crescita salariale più forte. Molti paesi semplicemente non hanno i prerequisiti politici e istituzionali per negoziare aumenti salariali più alti e per avviare un'inversione di marcia verso una politica salariale più espansiva (Schulden e Müller 2017: 48). In questo contesto, è abbastanza sorprendente che siano proprio le istituzioni, come la Commissione europea e la BCE, che come parte della Troika sono state direttamente responsabili di queste riforme strutturali, che ora sono perplesse sulla mancanza di crescita dei salari.

Andamento salariale

*Fig.4.4 Salario e livelli di produttività come % della media UE15 (in termini di euro nominali)
Livello salariale 1995, 2000, 2008, 2012, 2017 – PIL/lavoratore 1995, 2000, 2008, 2012, 2017
Fonte: AMECO (2018)*



La convergenza dei salari dei Paesi membri più ricchi e più poveri bloccata dopo la crisi

Non solo la crescita dei salari reali è rimasta ai livelli pre-crisi tra il 2010 e il 2017. La figura 4.4 illustra che la crisi ha anche messo fine alla convergenza verso l'alto dei salari nominali della maggior parte dei nuovi Stati membri CEE e dell'Europa meridionale e di quelli nel cuore dell'Europa. Il grafico mostra la quota di compensazione nominale dei paesi della CEE in termini di euro come percentuale della media UE15 su due decenni. La convergenza dei salari sia nell'est che nel sud è stata dinamica fino al 2008.

Tra il 1995 e il 2008, i salari nei tre stati baltici sono cresciuti da un intervallo del 6-9,6% della media UE15 al 30-37%. Per l'Europa centrale (Repubblica Ceca, Ungheria, Polonia e Slovacchia), i rispettivi livelli salariali nel 1995 erano l'11-18% della UE15 e sono aumentati al 32-38% entro il 2008. La Spagna, il Portogallo e soprattutto la Grecia hanno visto anche una significativa convergenza dei salari verso i livelli dell'UE15 in quel periodo. Una chiara rottura di questa tendenza, tuttavia, è arrivata nel 2008, e questo è stato in gran parte dovuto alla mancanza di una taglia unica europea nelle pratiche di gestione delle crisi. In certi paesi (Croazia, Ungheria, Romania, Slovenia, Grecia, Portogallo e Spagna), la convergenza salariale ha invertito il verso, mentre in altri la convergenza dei salari dinamici tra il 1995 e il 2008 ha ceduto alla stagnazione o a un più lento processo di recupero. Solo in Bulgaria, Slovacchia ed Estonia la convergenza dei salari è proseguita nonostante un temporaneo rallentamento sulla scia della crisi.

I dati mostrano anche che la crescita salariale era in ritardo rispetto alla produttività per la maggior parte dei paesi, e i livelli salariali relativi sono rimasti inferiori a quelli della produttività relativa se comparati (usando le stesse metriche) alla UE15. Per i nuovi Stati membri CEE, la produttività, espressa in PIL per dipendente (anche in Euro nominali) come percentuale della media sull'UE15, mostra una convergenza più dinamica di quella dei salari. In questi paesi la produttività è cresciuta di più dei salari durante l'intero periodo e, relativamente all'UE15, i livelli di produttività sono stati significativamente più alti dei relativi

livelli salariali nella maggior parte degli anni. Nel 2017, la produttività relativa come quota sulla UE15 era il 38% in Polonia, mentre la quota del livello retributivo di questo paese era del 31%. Per la Repubblica Ceca, le relative quote relative erano 49 e 40%, mentre per la Slovacchia 49 e 38%.

Per la Spagna e il Portogallo, i livelli di produttività relativi erano più conformi ai relativi livelli di salario fino alla crisi (per la Spagna, i salari erano leggermente al di sopra della produttività), ma poi sia i salari che i livelli di produttività sono diminuiti. Il caso della Grecia merita speciale attenzione. Dopo la convergenza iniziale fino al 2008, nel 2017 i livelli salariali in Grecia, in confronto alla UE15, erano quasi tornati al 1995. È anche degno di nota che livelli di produttività relativi della Grecia sono stati un passo avanti ai livelli salariali relativi in tutti questi anni (1995: 56/46%; 2008: 76/68%; e 2017: 57/49%). La “svalutazione interna” non ha portato alcun guadagno in competitività e i salari sono stati brutalmente tagliati, ma anche la produttività è diminuita in modo significativo.

Lo stallo della convergenza salariale negli Stati membri più poveri verso la media UE mina la coesione sociale nella UE, ma è anche dannoso per la crescita e rappresenta una minaccia per il futuro dell'Europa. Con il libero flusso di capitali, servizi e persone, il divario salariale persistentemente alto crea effetti negativi sia al centro dell' Europa che in periferia.

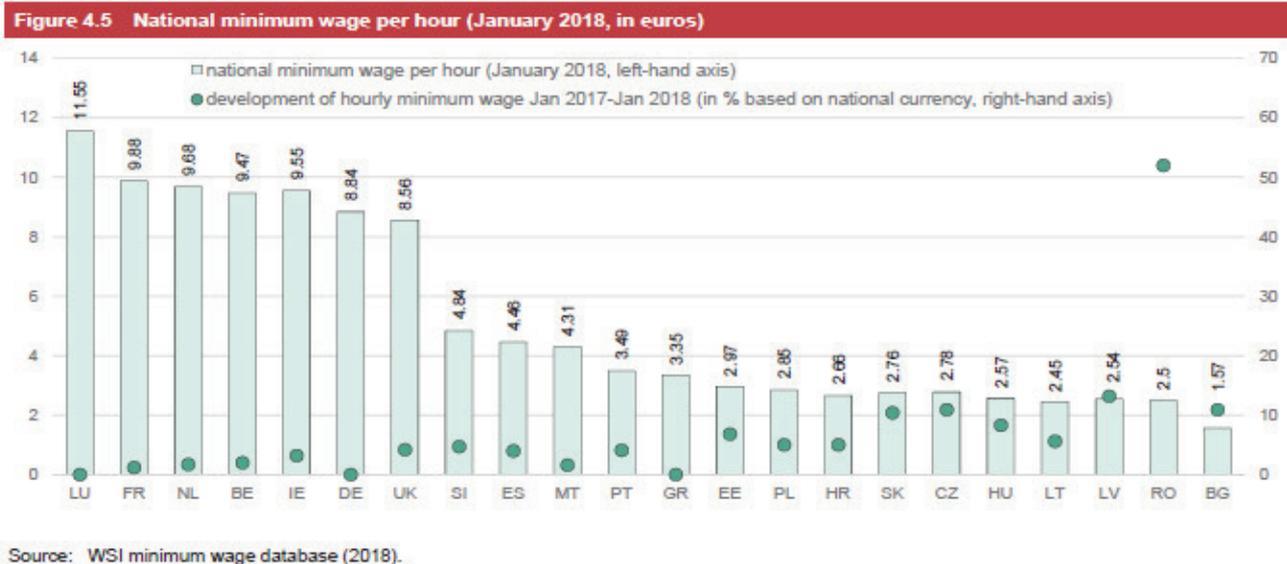
Delle infelici pratiche di gestione delle crisi basate sull'austerità e la moderazione salariale dovrebbero essere gradualmente eliminate. Invece di essere ulteriormente indebolita, la contrattazione collettiva deve essere rafforzata. Politiche sul salario minimo dovrebbero svolgere un ruolo essenziale nella spinta verso l'alto dei salari.

Andamento del salario minimo

Fig. 4.5 Salario minimo nazionale (Gennaio 2018, in Euro/ora)

*Salario minimo nazionale orario (Gennaio 2018, asse a sinistra) Andamento del salario minimo orario
Gennaio 2017 – Gennaio 2018 (in % basato sulla moneta nazionale, asse a destra)*

Fonte: database WSI dei salari minimi (2018)



Progressi nella convergenza del salario minimo

Nell'UE, la crescita dinamica dei salari minimi nazionali per legge è proseguita nel 2017. Solo in Germania, Grecia e Lussemburgo è rimasta allo stesso livello dell'anno precedente. In tutti gli altri 19 Stati membri dell'UE con un salario minimo per legge, ci sono stati aumenti di diversi gradi.

Come illustrato nella figura 4.5, i paesi possono essere divisi in tre gruppi riguardo ai loro aumenti del minimo salariale nel 2017. Il primo gruppo, con un tasso di crescita del 5% o più, è costituito esclusivamente da dieci paesi dell'Europa centrale e orientale (CEE). L'anomalia in questo gruppo, con un aumento eccezionalmente elevato del 52%, è la Romania, dove il salario minimo è stato aumentato in due fasi il 1° febbraio 2017 e 1 gennaio 2018 (Lübker Schulten 2018). Gli aumenti nei rimanenti nove paesi in questo gruppo vanno dal 5% in Polonia e Croazia a più del 13% in Lettonia. I grandi aumenti dei paesi di questo gruppo possono in parte essere spiegati dagli effetti statistici della base di partenza perché tutti questi paesi appartengono al gruppo con i salari minimi assoluti più bassi. Tuttavia, sono anche un indicatore di un doppio processo di convergenza in corso. Poiché il minimo salariale in questo gruppo di paesi è cresciuto molto di più che nel resto d'Europa, il divario salariale minimo (in particolare in relazione ai Paesi europei del Sud) si sta restringendo. Il secondo processo di convergenza tra i paesi è dovuto al fatto che la crescita delle retribuzioni minime ha superato l'andamento globale dei salari, che significa che la posizione relativa dei lavoratori sottopagati è migliorata.

Il secondo gruppo con aumenti tra il 3% e il 5% comprende cinque paesi: Irlanda (3,2%), Spagna (4%), Portogallo (4,1%), Regno Unito (4,2%) e Slovenia (4,7%). Nei primi tre paesi l'aumento è successivo ad un lungo periodo di stagnazione indotta dalla crisi. Nel Regno Unito, l'aumento è una conseguenza di un aumento del National Living Wage, che era stato introdotto di recente, nell'aprile 2016, per tutti i dipendenti di età superiore ai 25 anni. Il terzo gruppo con un tasso di crescita

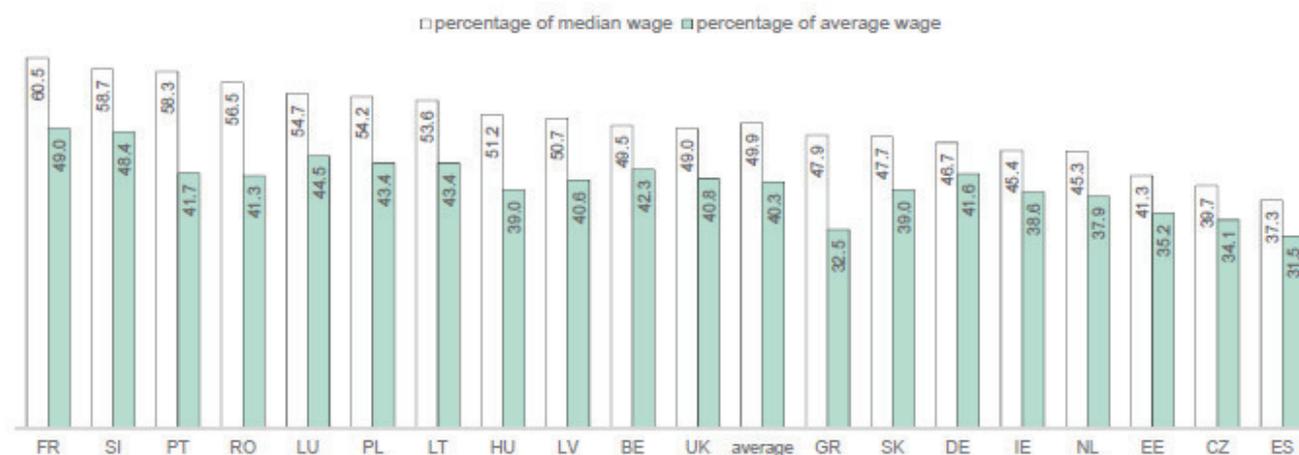
molto modesta (2% o meno) è costituito da Germania, Grecia e Lussemburgo, dove non c'è stato nessun aumento, più Francia (1,2%), Malta (1,6%), Paesi Bassi (1,7%) e Belgio (2%). Tuttavia, nonostante questa convergenza dei livelli dei minimi salariali dei paesi CEE e dei paesi dell'Europa meridionale, l'UE rimane ancora divisa in tre gruppi distinti di paesi per quanto riguarda il livello assoluto dei minimi salariali (per legge). Come illustrato nella figura 4.5, il primo gruppo di paesi con salari minimi relativamente alti comprende esclusivamente paesi dell'Europa occidentale. Il Lussemburgo è in testa con € 11,55, seguito da Francia (€ 9,88), Paesi Bassi (€ 9,68), Irlanda (€ 9,55) e Belgio (€ 9,47). Gli ultimi di questo gruppo sono la Germania (€ 8,84) e il Regno Unito con un salario nazionale di sussistenza di € 8,56. Però, la cifra per il Regno Unito è fortemente distorta dalla svalutazione della sterlina rispetto all'euro dopo il voto sulla Brexit nel Giugno 2016. Senza questo effetto della valuta, il salario minimo orario nel Regno Unito sarebbe € 10,79, quindi il secondo più alto d'Europa (Lübker e Schulten 2018).

Il secondo gruppo di paesi con salari minimi compresi tra € 3 e € 5 include la Slovenia (€ 4,84) e i Paesi dell'Europa meridionale Spagna, Malta, Portogallo e Grecia (€ 4,46- € 3,35). Il terzo gruppo di paesi con salari minimi inferiori a € 3 comprende dieci Paesi tutti CEE che vanno dall'Estonia (€ 2,97) alla Romania (€ 2,50). La Bulgaria è all'ultimissimo posto di questo gruppo con un salario minimo di soli € 1,57.

2. Evoluzione del salario minimo

Figura 4.6 Fig. 4.6 Salario minimo come % della mediana nazionale a tempo pieno e dei salari medi (2016) Percentuale del salario mediano Percentuale del salario medio Fonte: statistiche OCSE

Figure 4.6 Minimum wage as percentage of national full-time median and average wages (2016)



Source: OECD Stat.

Verso una politica europea del salario minimo?

Alla luce delle differenze ancora grandi nei livelli di salario minimo assoluto, un modo più eloquente di confrontare il livello dei minimi salariali è il cosiddetto "indice Kaitz", che misura il salario minimo come una percentuale dello stipendio nazionale mediano o medio a tempo pieno. La forza dell'indice Kaitz è quindi che mette il salario minimo in relazione alla struttura salariale complessiva. Nel tempo, questa relazione tra il salario minimo e il salario mediano è diventata la più comune misura per l'indice di Kaitz. Il salario mediano è definito come il salario che divide l'ammontare complessivo dei salari in due uguali segmenti, cioè segna il confine tra il 50% più pagato e il 50% meno pagato dei dipendenti. La figura 4.6, che è basata sul Database dei redditi dell'OCSE, mostra i salari minimi come percentuali sia della mediana nazionale che dei salari medi.

L'indice Kaitz è un'importante misura perché è stato ripetutamente usato dalle istituzioni internazionali ed europee per chiedere eque e adeguate retribuzioni minime. Nel 2008, ad esempio, il Parlamento europeo (PE), in una risoluzione per promuovere l'inclusione sociale e combattere la povertà, ha invitato il Consiglio europeo a concordare un obiettivo comune dell'UE per salari minimi che dovrebbero garantire una retribuzione di almeno il 60% del salario medio nazionale (Parlamento europeo 2008). Nel suo rapporto 2016 sul dumping sociale nell'UE, il PE ha ripetuto questa richiesta di un obiettivo di un salario minimo di 'almeno il 60% del rispettivo salario medio nazionale ... per evitare eccessive disparità salariali, per sostenere la ripresa economica e per sostenere la convergenza sociale verso l'alto' (Parlamento europeo 2016: 17).

In modo simile, l'impegno preso nell'EPSR per promuovere 'salari minimi adeguati... che provvedano alla soddisfazione dei bisogni del lavoratore e della propria famiglia' (Commissione Europea 2017b: 27), può essere visto come implicito riconoscimento del fatto che i salari minimi dovrebbero essere salari "living", cioè salari che forniscano 'più della mera sussistenza, consentendo l'integrazione

sociale e qualche possibilità per i lavoratori e le loro famiglie di assicurarsi contro gli imprevisti ' (Parker et al. 2016: 1).

Anche se l'EPSR non fa riferimento ad una soglia concreta per un adeguato salario minimo, il riferimento implicito al concetto di salari "living" e l'impegno esplicito verso l'obiettivo di prevenire la "povertà lavorativa" suggerisce che per raggiungere questi obiettivi i salari minimi dovrebbero essere almeno il 60% del salario mediano nazionale a tempo pieno. Questo può essere visto come la soglia salariale "a rischio di povertà", conseguente all'obiettivo di garantire che i lavoratori non siano dipendenti dallo Stato (attraverso ad esempio crediti di imposta) per garantire riduzione della povertà.

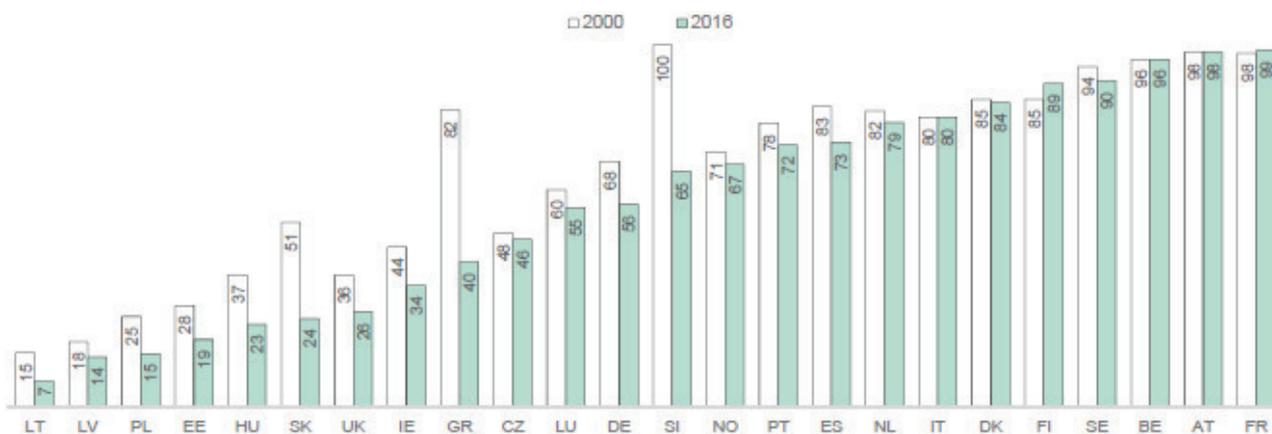
La figura 4.6 mostra, che nonostante i recenti aumenti del salario minimo, solo la Francia è al di sopra di questa soglia '*a rischio di povertà*'. In 10 dei 19 paesi per i quali l'OCSE fornisce dati, il livello relativo del salario minimo è persino inferiore al 50% del salario mediano nazionale. Questo è un chiaro segnale che si deve ancora fare molto per adempiere agli impegni presi nell'EPSR per garantire adeguate retribuzioni minime.

Tuttavia, è molto importante non concentrarsi solo sull'indice di Kaitz. Il perseguimento di un minimo salariale comune europeo, ad esempio, del 60% del salario mediano nazionale ha sempre bisogno di essere legato a misure di stabilizzazione dell'ammontare complessivo dei salari, ad esempio attraverso il supporto delle strutture di contrattazione settoriale con più datori di lavoro, perché il 60% di un salario mediano molto basso è in definitiva ancora un salario che non provvede alla soddisfazione dei bisogni del lavoratore e della sua famiglia, come dichiarato nell'EPSR.

3. Tendenze nella contrattazione collettiva e nelle attività di sciopero

Fig. 4.7 Copertura della contrattazione collettiva (2000 e 2016) (% di addetti soggetti ad un accordo collettivo) Fonte: Statistiche OCSE

Figure 4.7 Collective bargaining coverage (2000 and 2016) (% of employees covered by a collective agreement)



Source: OECD Stats.

Note: data for EE for 2001; for FR, LV, NO and LT, 2002; for CZ, DK, ES, FI, IT, PT, SI, SE and LT, 2015; for FR, HU, IE and LU, 2014; for GR, 2013; for PL, 2012.

Una continua diminuzione nella copertura della contrattazione

La copertura della contrattazione collettiva è un indicatore della misura in cui le condizioni per i lavoratori sono stabilite da negoziazioni collettive tra i sindacati e i datori di lavoro. Quindi misura la capacità normativa della contrattazione collettiva. La Figura 4.7, che si basa sui dati OCSE, mostra la tendenza a lungo termine dal 2000 al 2016. Le percentuali indicano la quota di dipendenti per paese che sono coperti da un contratto collettivo.

La copertura della contrattazione collettiva è influenzata da una moltitudine di fattori, dei quali cruciale è il livello a cui si contratta. La figura 4.7 illustra che la copertura della contrattazione collettiva è alta e abbastanza stabile nei paesi con strutture di contrattazione con più datori di lavoro, dove la contrattazione collettiva ha luogo principalmente a livello settoriale o, in alcuni casi, come il Belgio e fino a poco tempo fa la Finlandia, anche a livello intersettoriale. Al contrario, la copertura più bassa e il calo più profondo nella copertura può essere trovato nei paesi con accordi di contrattazione col singolo datore di lavoro.

Questo vale in particolare in alcuni paesi dell'Europa centrale e orientale, in cui la copertura è diminuita anche se era già a un livello abbastanza basso nel 2000.

Oltre al livello di contrattazione, un fattore importante è l'esistenza di meccanismi di estensione legale che assicurano che gli accordi collettivi si applichino anche alle aziende che non hanno firmato l'accordo o che non sono membri dell'associazione di datori di lavoro che ha firmato l'accordo. Come illustrano Schulten et altri (2015), tutti i paesi con una copertura della contrattazione stabilmente intorno all'80% o più sono paesi che fanno un uso frequente dell'estensione amministrativa dei contratti collettivi o di equivalenti funzionali. Le sole eccezioni sono Danimarca e Svezia, dove non esiste alcun meccanismo di estensione legale e dove l'alta copertura poggia puramente sulla forza organizzativa delle due parti. Un

esempio di un equivalente funzionale che garantisce l'alta copertura è l'Italia, dove non c'è alcuna procedura legale per l'estensione degli accordi, ma dove l'alta copertura si basa sulla pratica consolidata delle sentenze dei giudici del lavoro. Secondo Treu (2014), questo può essere visto come una forma indiretta di estensione legale.

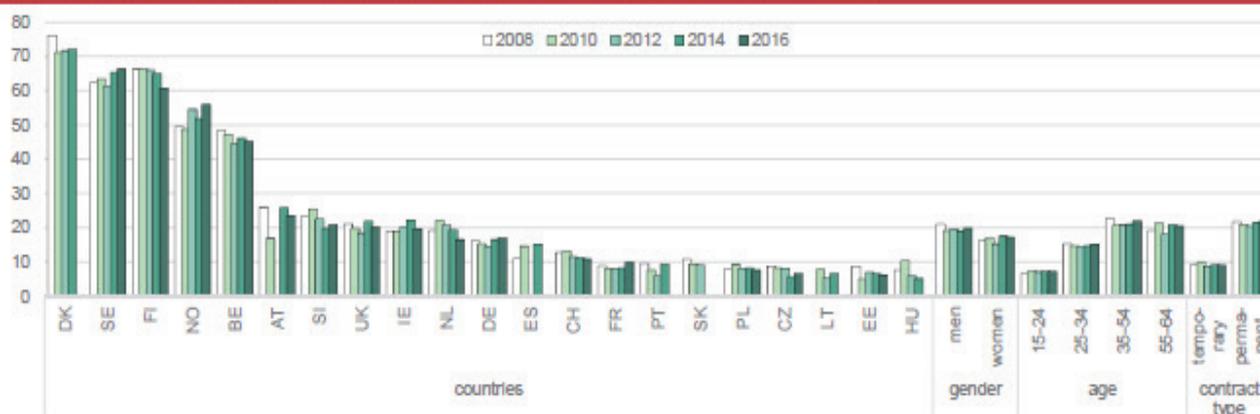
Questo conferma che ci sono due modi principali per stabilire un'alta copertura della contrattazione collettiva: in primo luogo, "la maniera nordica" attraverso un'alta densità organizzativa, in particolare sul fronte sindacale, e in secondo luogo, attraverso l'uso massiccio delle estensioni (Schulten e atri, 2015). Inoltre questo è confermato se si guarda a quei paesi, come Grecia e Portogallo, dove nel contesto della crisi sono stati introdotti criteri più restrittivi per l'estensione degli accordi, portando ad un drammatico calo nella copertura della contrattazione. Nel caso del Portogallo, la figura 4.7 mostra ancora un'alta copertura di più del 70%. Questo dato, tuttavia, si riferisce al accordi che sono ancora in essere ma potrebbero non essere stati rinnovati per anni ed hanno sostanzialmente perso la loro capacità di regolamentazione. La cifra più eloquente in Portogallo è quindi la quantità di accordi recentemente concluso o rinnovati, la cui copertura è scesa al 10% nel 2014 (OCSE 2017: 140; Schulten et al. 2015).

Questo ha importanti implicazioni politiche. Al fine di raggiungere l'obiettivo politico di salari equi, la convergenza salariale tra paesi CEE e Paesi europei occidentali, e una più equa distribuzione del reddito, i responsabili politici europei e nazionali devono garantire che la maggioranza dei lavoratori sia coperta da contratti collettivi. Perciò, invece di sostenere la sua abolizione, l'Unione europea dovrebbe promuovere attivamente l'estensione amministrativa per rafforzare la contrattazione collettiva con più datori di lavoro in tutta Europa.

Linee di tendenza nella contrattazione collettiva e negli scioperi

Figura 4.8 densità nella sindacalizzazione e variazione per i diversi gruppi di lavoratori (2008/2016 %)

Figure 4.8 Union density across countries and different groups of workers (2008-2016) (%)



Source: European Social Survey Cumulative File, ESS 1-7 (2016). Data file edition 1.0. NSD - Norwegian Centre for Research Data, Norway - Data Archive and distributor of ESS data for ESS ERIC; European Social Survey Round 8 Data (2016). Data file edition 1.0. NSD - Norwegian Centre for Research Data, Norway - Data Archive and distributor of ESS data for ESS ERIC; ESS Round 5: European Social Survey Round 5 Data (2010).

Note: Sorted by 2016 figures. Union membership is defined as being a member of a 'trade union or similar organisation' for employees aged between 15 and 64 years. Unionisation for different groups of workers is based on data from BE, CZ, CH, DE, EE, FI, FR, IE, NL, NO, PL, SE, SI and UK. Survey weight used: dweight for country unionisation and dweight and pspwght for unionisation among different groups of workers.

Una continua variazione nei tassi di sindacalizzazione.....

La Figura 4.8 conferma la già menzionata variazione nei tassi di sindacalizzazione. Essa fornisce una panoramica della densità sindacale in 21 Stati europei (tralasciando le differenze regionali) e i livelli di sindacalizzazione tra i diversi gruppi di lavoratori; questi ultimi sono rappresentati dalle medie pesate di 14 paesi per cui i dati sono disponibili per tutti gli anni considerati. Facendo affidamento ai dati dell'European Social Survey, la densità sindacale qui indicata si riferisce agli impiegati di età compresa tra i 15 e i 64 anni. Questi dati possono sovrastimare la densità, dato che questa comprende sia sindacati che associazioni simili (così come indicato dal questionario), ma essa è generalmente un po' più bassa rispetto alla densità valutata basandosi sui dati amministrativi (Visser, 2016); Danimarca e Norvegia sono eccezioni. Complessivamente, il confronto mostra come la validità della misura della densità sindacale qui utilizzata sia convincente: l'Irlanda è un'eccezione degna di nota, con una densità decisamente più bassa di quanto indicato nei dati amministrativi, sebbene virtualmente si ponga allo stesso livello dei dati dell'Irish Central Statistic Office (2017). Almeno tre conclusioni si possono trarre dall'analisi riportata in Figura 4.8.

Primo, rimangono divergenze considerevoli nei tassi di sindacalizzazione dei vari stati, con i paesi nordici ai primi posti del 'campionato della sindacalizzazione', dovuto a un'impostazione istituzionale relativamente benevola. Se da un lato il coinvolgimento dei sindacati nei sussidi assicurativi per la disoccupazione (il 'sistema Ghent') è un'importante spiegazione di questo (a eccezione della Norvegia) (Ebbinghaus et al. 2011), una forte presenza sindacale nei luoghi di lavoro è altrettanto essenziale (Ibsen et al. 2017). Inoltre, una contrattazione collettiva centralizzata è associata ad un alto livello di sindacalizzazione (Rasmussen 2017). Agli ultimi posti del campionato troviamo principalmente paesi

dell'Europa centrale e orientale, che 'sostengono la nozione che un certo grado di integrazione europea sia servita come un progetto neolibérale per incrementare gli interessi dei capitalisti' (Vachon et al. 2016:13); la Slovenia è un'eccezione, ma la densità è calante. La Francia, con la sua densità bassa ma stabile, mostra come la potenza dei lavoratori possa essere basata anche sulla loro capacità produttiva (Sullivan 2010). Infatti, oltre al potere associativo dei lavoratori, è necessario considerare altre forme di potere e la capacità di utilizzarle (Lévesque e Murray 2010) nel valutare la forza dei lavoratori rispetto ai datori di lavoro.

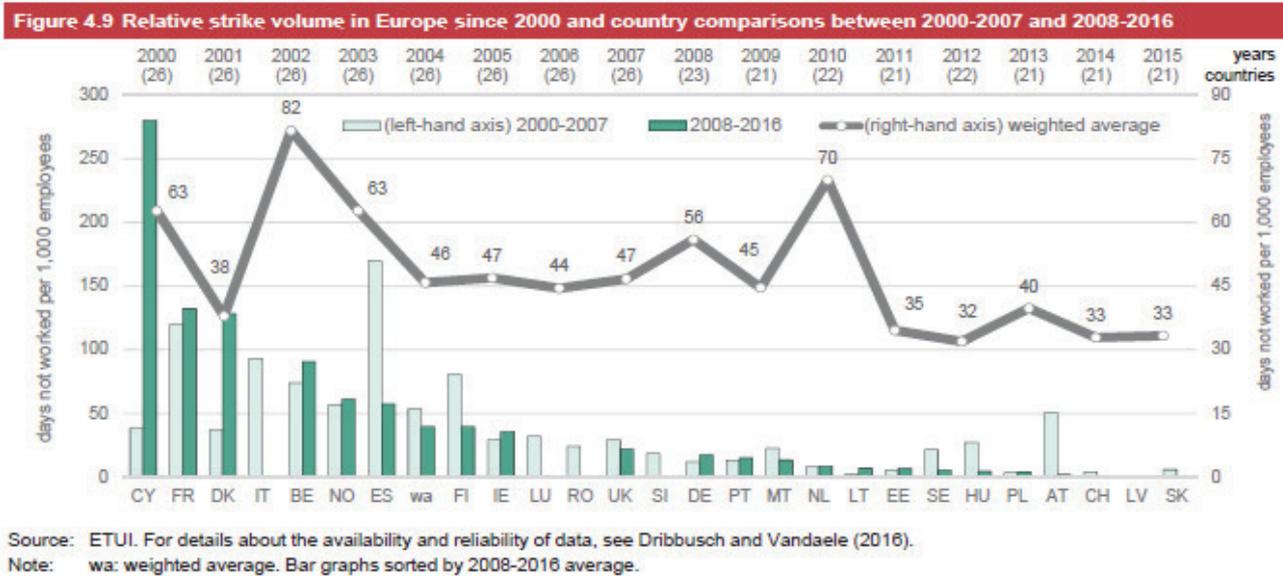
Secondo, in una buona parte dei paesi considerati, la densità è o stagnante attorno a un livello medio-basso oppure declinante. Comunque, i sindacati possono ancora fare affidamento su una crescita (almeno fino al 2009) e un livello relativamente alto di legittimazione sociale, specialmente tra i gruppi sociali più esposti alle vulnerabilità economiche come i giovani e i migranti (Frangi et al. 2017).

Terzo, la differenza di genere nella sindacalizzazione sta, in generale, diminuendo (principalmente grazie a un incremento della sindacalizzazione femminile), ma la sindacalizzazione tra le categorie di età e le tipologie di contratto che sono state considerate sembrano persistere (anche se i dati nascondono considerevoli differenze tra i vari paesi). Considerando l'età, c'è una forte associazione tra la sindacalizzazione giovanile e quella adulta; entrambe mostrano un pattern distintivo nella transizione scuola-lavoro e i differenti gradi di integrazione sindacale in quella transizione (Vandaele 2018). Ancora, lavoratori con contratti a tempo determinato (considerati come un indicatore di precarietà) tendono a essere meno sindacalizzati dove la copertura della contrattazione collettiva risulta bassa (Shin e Ylä-Anttila 2017).

La perdita di potere di associazione dei lavoratori ha condotto ad alcune convergenze nelle risposte dei sindacati, con la promozione di varianti del 'modello organizzativo di tipo statunitense (Ibsen e Tapia 2017). Una struttura sindacale (e il supporto in una coalizione con, per esempio, organizzazioni di comunità) può fare la differenza, anche in condizioni molto avverse. Al di là di un'ampia visione strategica sul futuro dei sindacati, è necessario un vasto cambiamento nell'allocazione di risorse per superare le differenze rappresentative, e trasformare le piccole iniziative locali in sforzi di rivitalizzazione di larga scala, dando preferibilmente priorità a quelle occupazioni e industrie dove i sindacati sono veramente necessari, e nel volume degli scioperi

Andamento della contrattazione collettiva e iniziative di scioperi

Figura 4.9 Andamento degli scioperi dal 2000 e comparazione 2000/2007 e 2008/2016



... e nella intensità degli scioperi.

Il grafico a linea (con scala a sinistra) in Figura 4.9 illustra il peso medio del volume degli scioperi in un insieme rappresentativo di stati europei, a partire dal 2000. Il grafico mostra un picco relativo nel 2010, principalmente dovuto alle “giornate nazionali di mobilitazione” contro la riforma delle pensioni in Francia (Ancelovici 2011). Dopodiché, il volume crolla sotto al livello dei 40 giorni di sciopero ogni 1000 dipendenti. Comunque, gli sviluppi degli scioperi dopo il 2008 sono sottostimati, dato che mancano i dati di alcuni paesi, e comunque i dati presenti non tengono conto dei numerosi scioperi generali dovuti a proteste anti-austerità (Vandaele 2016).

L’immagine degli scioperi a livello dei singoli stati si presenta più differenziata rispetto a quanto il grafico a linea possa suggerire, dato che la crisi strutturale del regime di accumulazione dominato dalla finanza ha colpito le varie economie in maniera differente. Eppure la crisi economica ha solamente fornito un contesto per le lamentele e i sentimenti di privazione relativa: si dovrebbe fare una connessione tra i cicli di protesta e i programmi di austerità, dato che questi rendono più probabile che la colpa possa essere attribuita alle autorità politiche (Bermeo e Bertels 2014). Oltre alle tempistiche e alla durezza dei programmi di austerità, la coesione organizzativa tra sindacati e le loro interfacce negoziali con le autorità politiche è anch’esso vario, e il tutto è generato da dinamiche di resistenza specifiche di ogni paese (Ancelovici 2015). Comunque, la relegazione nazionale delle varie azioni spiega la sostanziale variazione nel volume degli scioperi tra le diverse nazioni e il suo differenziato sviluppo (Andretta et al. 2016).

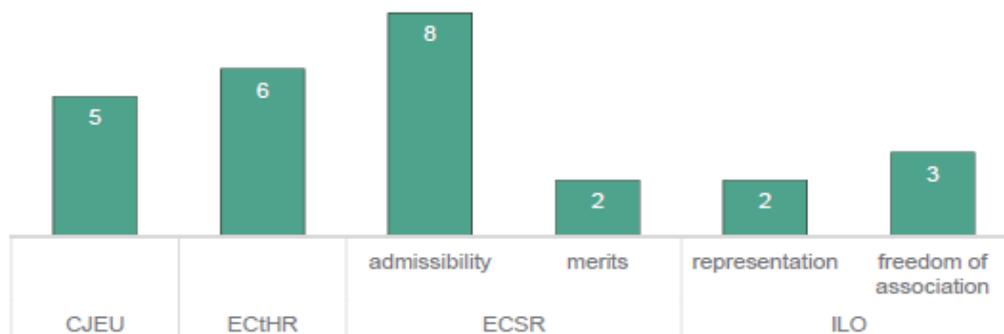
Scioperi di massa politici come quelli di larga scala nel settore pubblico e gli scioperi generali aiutano a spiegare le differenze nel volume degli scioperi a livello dei singoli stati, come si può vedere nel grafico a barre (con scala dei valori a destra), dove la media nel periodo 2008-2016 (cioè dall’inizio della crisi finanziaria fino ai suoi postumi) viene confrontata con il periodo precedente, di durata simile. Le differenze in volumi tra i singoli paesi, in genere, persistono nel tempo: c’è una relazione positiva tra i livelli dei paesi in entrambi i periodi, con le differenze che tendono ad aumentare nelle fasi di ripresa delle azioni dimostrative industriali (Brandl e Traxler 2010). Cambiamenti nella distribuzione degli

scioperi, nel tempo e tra i vari stati (e industrie), riflettono la loro caratteristica dipendente dal contesto e la variazione nel riconoscimento dei diritti dei lavoratori a livello istituzionale (Gentile e Tarrow 2009). Comunque, da una prospettiva di lungo termine, sembra esserci una prevalente convergenza nelle tendenze di sciopero. In molti dei paesi in cui i dati sono presenti in entrambi i periodi, il volume o è declinante o è relativamente stabile. La caduta nei volumi è più prominente in quei paesi che avevano un livello molto alto nel primo periodo, come Spagna, Finlandia e Austria (quest'ultimo può essere giustificato da un eccezionale sciopero generale contro la riforma delle pensioni del 2003). Ma ci sono delle eccezioni, tra cui Cipro e la Danimarca sono i casi più esemplari. La scalata di Cipro verso l'alto della "classifica degli scioperi" è dovuta a un conflitto aperto che è avvenuta nell'industria delle costruzioni nel 2013. I dati danesi, invece, sono caratterizzati principalmente da tre scioperi di larga scala nel settore pubblico nel 2008 (Scheuer et al. 2016) e da una serrata generale del settore pubblico nel 2013. Infine, le azioni dimostrative in tutta Europa nella cosiddetta "gig economy" (Cant 2017) dimostra ancora una volta che l'utilizzo dell'arma dello sciopero non è ristretto ai lavoratori di mezza età dell'industria manifatturiera. Mentre questi scioperi, piccoli e brevi, di lavoratori precari (e giovani) non sono contati nelle statistiche ufficiali degli scioperi (dovuto principalmente al fatto che o non passano la soglia di inclusione oppure perché il diritto di sciopero di questi 'gigworkers' si mantiene in una 'zona grigia' legale), la loro 'dirompente forma di rappresentanza' (Bayley et al. 2018:4), assieme ad altre forme ed espressioni della creatività dei lavoratori nelle azioni collettive, senza dubbio influenzerà le future relazioni lavorative nelle piattaforme capitalistiche.

4. I sindacati di fronte ai tribunali europei nel 2017

Figura 4.10 accordi con la partecipazione dei sindacati

Figure 4.10 Judgments in cases with trade union participation



Source: Author's own compilation.

Contenziosi transnazionali: una opportunità sottoutilizzata?

Un'altra risorsa di potere istituzionale dei sindacati è il sistema legale. I giudizi delle corti europee, in particolare, spesso influenzano lo sviluppo delle politiche al di là dei casi particolari, non ultimo nell'area dei diritti dei lavoratori. Strategie su contenziosi pan-europei sono quindi un'importante area per i sindacati e i rappresentanti dei lavoratori per il raggiungimento dei loro interessi.

In pratica, comunque, le corti pan-europee e gli organismi quasi-giudiziari sono utilizzati solo raramente dai sindacati. I dati disponibili dal 2017 mostrano come i sindacati abbiano partecipato solamente in 25 casi davanti alle corti europee e organismi quasi-giudiziari. Oltre questi 25 casi, 8 trattati con i diritti sindacali (ad esempio, diritti di rappresentanza dei lavoratori, diritto di associazione, e il diritto di avere una rappresentazione sindacale a livello aziendale). Il resto dei casi riguarda un diverso insieme di argomenti (orario di lavoro, protezione dei lavoratori durante i trasferimenti di imprese, lavoro atipico, accesso alla formazione, lavoro forzato, salute e sicurezza a lavoro, e il diritto alla privacy a lavoro).

Una delle ragioni chiave dietro il mancato utilizzo delle vie giudiziarie da parte dei sindacati riguarda l'accesso limitato ad alcune corti europee.

Ad esempio, nel 2017 solamente in cinque dei casi che sono stati portati davanti alla Corte di Giustizia dell'Unione Europea (CJEU, Court of Justice of the European Union) c'è stato una diretta partecipazione di un sindacato. L'accesso alla CJEU è limitato per gli attori collettivi e dipende interamente da leggi nazionali, dato che la normativa europea non permette l'intervento (ad esempio come "amicus curiae") e le regole di ammissione in azioni dirette per le entità collettive sono molto restrittive. Dunque, nonostante l'esistenza di molti casi riguardanti i diritti dei lavoratori e i potenziali interessi dei sindacati, la mancanza di utilizzo di queste corti è da aspettarsi.

Di contro, la Corte Europea dei Diritti Umani (ECtHR, European Court of Human Rights) tratta molto raramente di diritti sociali e dei lavoratori. Tuttavia, nel corso del 2017 l'ETUC è intervenuto in tre casi e l'ITUC in uno, e in altri due casi un sindacato è stato il richiedente. Anche se l'obiettivo principale di questa corte è sui diritti civili e politici piuttosto che su quelli sociali, la possibilità di intervenire nella

procedura crea un ambiente favorevole per i sindacati per asserire le proprie posizioni davanti gli organi giudiziari.

Il Comitato Europeo per i Diritti Sociali (ECSR, European Committee of Social Rights), che permette un accesso diretto per i sindacati (degli Stati Membri che hanno accettato la procedura di reclamo collettivo) è stato pure usato molto attivamente. Nel 2017 l'ECSR ha preso decisioni in 10 casi in cui un sindacato era il reclamante (otto sull'ammissibilità, e due sul merito).

Le procedure di reclamo dell'ILO (la procedura di rappresentanza e quella della libertà di associazione), comunque, nonostante siano accessibili ai sindacati, sono state utilizzate raramente (in cinque istanze).

Come illustrato nella Figura 4.10, nell'insieme, i sindacati utilizzano raramente le corti pan-europee per perseguire i loro interessi. I problemi chiave sembrano essere spesso limitati all'accesso di tali corti (CJEU) e il numero limitato di casi di interesse per i sindacati (ECtHR). Tuttavia, alla luce del ruolo influente delle corti europee, questa è certamente una via da esplorare più a fondo

5. Conclusioni

- Considerando gli impegni dell'EPSR riguardo a un salario equo e a un salario minimo adeguato, i CSR del 2017/2018 contengono vari messaggi. Da una parte, c'è la raccomandazione di ridurre il divario di genere sui salari e garantire una forte crescita dei salari reali; dall'altra parte, la maggior parte delle raccomandazioni mirano ancora ad uno sviluppo moderato dei salari (minimi) e alla decentralizzazione della contrattazione collettiva. Per quanto riguarda gli impegni dell'EPSR, è opportuno tenere un occhio di riguardo ai prossimi CSR.
- Nel 2017, è rallentata la dinamica dei salari reali nel 2016, e mostra delle tendenze fortemente divergenti tra i vari Stati dell'UE. I paesi CEE proseguono i loro processi di recupero con una crescita dei salari reali più forte che nel resto dell'UE, sebbene questo progresso sia rallentato dall'inizio della crisi. In aggiunta, nel 2016 si è invertita la tendenza dei salari reali che superano i livelli di produttività in molti paesi.
- La convergenza salariale a più lungo termine tra i principali paesi UE dell'Europa occidentale e i paesi della CEE e dell'Europa meridionale ha subito un rallentamento o addirittura un'inversione dopo la crisi, principalmente a causa dell'effetto negativo dell'imperfetta gestione della crisi "a taglia unica" della UE, basata su austerità e moderazione salariale.
- Lo sviluppo a lungo termine dei salari reali nel dopo crisi (2010-2017) è rimasto indietro rispetto a quello del periodo pre-crisi (2000-2009). In effetti, in nove paesi UE il livello dei salari reali è inferiore a quello del 2010.
- La crescita dinamica dei salari minimi legali è proseguita nel 2017. Poiché questa crescita è stata molto più forte nei paesi CEE rispetto ai paesi dell'Europa occidentale e meridionale, sono stati compiuti ulteriori progressi nella convergenza dei salari minimi.
- I livelli relativi di salario minimo in percentuale rispetto al salario medio nazionale a tempo pieno, sono ancora al di sotto di quanto necessario per adempiere agli impegni assunti nell'EPSR per promuovere adeguati salari minimi grazie a cui un lavoratore e la sua famiglia possono guadagnarsi da vivere.
- Dal 2010 la copertura della contrattazione collettiva si sta riducendo in maniera continuativa in molti paesi. Al fine di favorire i processi di convergenza, è necessario un sostegno politico attivo per gli accordi di contrattazione collettiva per settori di lavoro, attraverso la promozione di efficaci meccanismi di estensione nei paesi a bassa copertura.
- La densità sindacale rimane molto diversificata in tutta l'UE. La tendenza principale nella maggior parte dei paesi è quella di una stagnazione a livello medio o basso, mentre in alcuni casi il numero dei membri è addirittura in calo. Tuttavia, il divario di genere nei tassi di sindacalizzazione è in calo, principalmente a causa dell'aumento del numero di iscritti tra le donne.
- L'attività degli scioperi continua a non essere uniforme in tutta l'UE. Tuttavia, da una prospettiva a lungo termine, vi è anche una continua convergenza delle tendenze degli scioperi, con volumi di scioperi generalmente in calo.
- Corti pan-europee come la Corte di giustizia dell'UE sono usati raramente dai sindacati per perseguire i loro interessi, principalmente a causa del loro accesso spesso limitato a essi.