

La contrattazione salariale nell'ambito della nuova governance economica europea: strategie alternative per una crescita inclusiva

Breve sintesi del progetto CAWIE 2 (*Collectively agreed wages in Europe*) e dei suoi risultati

In risposta ai problemi posti dalla crisi economica e finanziaria, l'Unione Europea – a partire dal 2010 – ha visto l'emergere di una "Nuova Governance Economica Europea" (NEEG). E come parte di essa, la politica salariale è divenuta un tema sempre più importante nell'agenda politica europea.

Fra gli obiettivi del progetto CAWIE 2 (*Collectively agreed wages in Europe*), realizzato fra il 2014 e il 2015 da un ampio network europeo di istituti universitari e sindacali, vi è stato essenzialmente quello di discutere e dibattere le prospettive politiche che attengono oggi al ruolo attribuito ai sistemi di contrattazione collettiva dei salari nell'ambito della NEEG.

Nella prima parte del rapporto si esprime una valutazione sostanzialmente negativa del modo con cui il coordinamento salariale è stato declinato dal nuovo modello di governance europea. In che termini?

- a) L'opinione secondo cui le rivendicazioni salari e le retribuzioni contrattuali siano state eccessivi nel periodo pre-crisi viene qui fortemente criticata. I diversi trends salariali nazionali sono stati piuttosto condizionati dalla politica salariale tedesca, troppo restrittiva, a da pressioni inflazionistiche indotte da una crescita trainata dal debito;
- b) L'approccio della svalutazione interna ha prodotto costi sociali molto alti e non ha consentito di perseguire quella inclusiva, obiettivo della strategia di *Europa 2020*;
- c) Questo approccio ha comportato, specie in alcuni paesi dell'UE, un attacco molto duro diretto alle istituzioni che regolavano il coordinamento salariale, lasciando infine gli attori politici con minori strumenti per governare la crisi.

La seconda parte del rapporto CAWIE 2 traccia alcune linee di indirizzo per un approccio alternativo. Si comincia con una diversa analisi complessiva dei problemi economici dell'Europa. Essi ci appaiono risiedere assai più nella debolezza della domanda e di convergenza e crescita dei tassi di produttività. Nel rilanciare la crescita il focus è stato troppo sbilanciato sui soli costi salariali, ritenuti quale principale fattore di aggiustamento. Gli squilibri nelle dinamiche salariali, specialmente nella zona euro, hanno a nostro avviso molto più a che vedere con la non applicazione di una regola salariale ottimale, quale quella che lega gli incrementi salariali alla sommatoria fra inflazione e crescita della produttività.

Oggi l'Europa ha bisogno di una più bilanciata regola ottimale in tema di salari, in grado di tener conto sia della ripartizione del reddito fra capitale e lavoro sia fra i diversi gruppi di lavoratori e fra i settori. Il coordinamento salariale, da questo punto di vista, viene ritenuto un fattore cruciale. Un coordinamento diverso da quello negativo, di svalutazione interna, attualmente perseguito dalla politica europea, foriero in definitiva di processi di dumping sociale.

Questo sforzo di coordinamento andrebbe inteso come un coordinamento positivo trainato dalla domanda, in cui la definizione di minimi salariali, una contrattazione coordinata a livello multi-datoriale e il supporto europeo di questi indirizzi vengano definiti come fattori chiave. Crescita inclusiva, convergenza della produttività e più equi incrementi salariali devono rappresentare gli obiettivi centrali.

Ora un volume, edito in inglese dall'Istituto Sindacale Europeo (ETUI) e presto disponibile per un acquisto on-line, offre in dieci capitoli un'ampia e approfondita verifica e disamina – globale e per macro-regioni (Sud Europa; area nordica; centro-est; etc.) – di queste linee d'analisi.

Finanziato dalla Commissione Europea, il progetto CAWIE 2 è stato coordinato dall'Università Cattolica di Lovanio (HIVA) e dall'Istituto di Ricerche Economiche e Sociali (WSI) della Fondazione Hans Böckler. Altri partner della ricerca sono stati la Camera del Lavoro di Vienna, l'Associazione "Bruno Trentin" per l'Italia, il Labour Research Department per il Regno Unito, l'AIAS per l'Olanda, l'IRES per la Francia, la Fondazione 1° de Mayo per la Spagna, il FAOS per la Danimarca, l'istituto SZGTI per l'Ungheria.

Per ulteriori informazioni, contattare l'Associazione Bruno Trentin (s.leonardi@trentin.cgil.it)