

## **CAWIE 3**

# **Una crescita inclusiva attraverso il coordinamento salariale. Una indagine sui profili economici e politici nella definizione dei salari in Europa, dopo l'austerità**

## **Rapporto di sintesi**

### **Istituti curatori della ricerca**

HIVA Research Institute for Work and Society (Belgio) - *Coordinatore*

Amsterdam Institute for Advanced Labour Studies – AIAS (Paesi Bassi),

FAOS Employment Relations Research Centre (Danimarca)

Fondazione Giuseppe Di Vittorio – FDV (Italia),

Fundación 1° de Mayo (Spagna)

Institut de Recherches Economiques et Sociales – IRES (Francia),

Labour Institute for Economic Research – LIER (Finlandia),

Labour Research Department – LRD (Regno Unito),

*La ricerca è stata realizzata grazie a un finanziamento della Commissione Europea*

## **Descrizione della ricerca**

Sull'onda della crisi, la pazienza dei lavoratori è messa tutt'ora alla prova. La ripresa economica si è rivelata in molti casi più lunga del previsto, laddove quella sul terreno sociale è ancora in corso. Assieme ad una nuova ricerca sull'effetto della disuguaglianza e dei livelli salariali sulla crescita economica, ciò ha condotto ad uno slittamento di paradigma in favore di una "crescita inclusiva". È significativo che questo vento di cambiamento giunga da organismi internazionali come il FMI, il WEF e l'OCSE che per lungo tempo avevano perorato con vigore competitività e flessibilità, prima di ogni cosa.

L'UE ha adottato una strategia di crescita inclusiva, all'interno del Pilastro dei Diritti Sociali, laddove la Commissione si indirizza verso un'Unione degli Standard Sociali. Tutto ciò è necessario nel contesto di una unione economica e monetaria, con una valuta comune. Come ha dimostrato la crisi, velocità di progressi differenziate conducono a disastrosi squilibri di bilancio e l'incapacità della politica monetaria ad assicurare la stabilità dei prezzi e quindi di quella economica più in generale. C'è dunque bisogno di più convergenza e di standard sociali più alti.

Sappiamo che la politica sociale non fa parte delle competenze comunitarie e che gli Stati membri differiscono sul grado con cui lo stato sociale si è consolidato. E che in molti paesi un intervento diretto delle istituzioni europee non sarebbe bene accolto. Il Pilastro dei Diritti Sociali Europei, nel definire un certo spettro di diritti, prospetta anche dei "principi", chiamando le parti sociali ad un ruolo complementare a un programma di crescita inclusiva. La domanda che abbiamo posto a questa componente della società era essenzialmente: sentite di aderire ad una logica di coordinamento salariale e perché, o perché no.

I risultati del progetto sono ora ricompresi e pubblicati on-line in inglese, con quattro rapporti tematici (su crescita, coordinamento e regole salariale, disuguaglianza), otto rapporti nazionali (Belgio, Danimarca, Finlandia, Francia, Italia, Olanda, Spagna, Regno Unito) ed uno comparativo. Tutti frutto di un serrato lavoro di indagine – teorica ed empirica – a livello comparativo e nazionale, svolti in incontri seminariali ed una conferenza europea.

## **Principali obiettivi**

Gli obiettivi del progetto CAWIE 3 erano, da un lato, quelli di definire una serie di strategie per una crescita inclusiva, e di tradurle in un programma politico. D'altro, volevamo valutare fino a che punto l'attuale discorso sulla crescita inclusiva, e le iniziative per il coordinamento della politica sociale transnazionale, fossero accettati e attuati.

Per fare ciò, abbiamo seguito un approccio a due fasi, partendo da una serie di rapporti tematici che presentano lo stato dell'arte della teoria e dell'evidenza empirica. Il rapporto di ricerca 3.2 tratta i fattori trainanti della crescita e studia il ruolo della quota salariale nella creazione di una crescita sostenibile. Il rapporto 3.3 fornisce una panoramica storica della letteratura economica sulla contrattazione collettiva, al fine di essere in grado di trovare i modelli adatti a comprendere e ampliare l'attuale contesto istituzionale. Il rapporto 3.4 ha svolto il compito di trovare decisioni politiche ottimali (adeguamenti salariali o occupazionali) durante il ciclo economico e durante la crisi e le conseguenze. Il rapporto di ricerca 3.5 documenta infine le tendenze della disuguaglianza in Europa, con l'obiettivo di trovare la diversità nazionale alla luce di tendenze comuni come la polarizzazione del lavoro.

Nella seconda fase, i concetti e i risultati della prima fase sono stati esposti alle parti sociali. Abbiamo mirato a intervistare segretari nazionali delle organizzazioni sindacale e dei datori di lavoro, nonché

gli addetti a dipartimenti economici, integrando queste fonti con ricerche documentarie e il contributo di vari esperti. Oltre che ai livelli confederali, sono stati contattati rappresentanti del settore manifatturiero (metalmeccanico) e in quelli del terziario (commercio e/o servizi pubblici). I vari rapporti nazionali forniscono una descrizione dei dibattiti in corso in tema di contrattazione collettiva nei singoli stati membri, svolgendola in relazione all'agenda di crescita inclusiva, compresa la questione della produttività e della competitività, lo sviluppo dei settori a basso salario e il coordinamento (transnazionale) delle politiche salariali.

Infine, il rapporto comparativo (rapporto di ricerca 3.1) cerca similitudini e contrasti tra le situazioni nazionali, riflettendo ulteriormente sulle implicazioni pratiche delle prospettive teoriche relative alla crescita inclusiva. Ciò dovrebbe condurre a una valutazione riguardo al dove siamo giunti nello sviluppo di questo approccio, e di come le strategie possono essere ulteriormente definite per fare progressi.

## **Principali risultati ottenuti**

Il progetto “CAWIE 3” si fonda su una collaudata esperienza di collaborazione tra istituti di ricerca nell'ambito del network TURI (*Trade Union related Research Institutes*).

Nel progetto “CAWIE 1” (2011) erano state poste le basi per l'armonizzazione dei dati sull'evoluzione delle retribuzioni oggetto della contrattazione collettiva. Nel progetto “CAWIE 2” (2013) si sono affrontate le implicazioni della *New Economic Governance* europea per la contrattazione collettiva. Nelle more dell'austerità, CAWIE 3 cerca di proporre strategie per progredire attraverso la contrattazione collettiva riflettendo l'agenda della *crescita inclusiva* che deve essere vantaggiosa per tutti, ma anche verificando che “capitani e marinai: siamo tutti sulla stessa barca”.

Per conseguire tale obiettivo, sono stati prodotti quattro rapporti di ricerca tematici, otto studi nazionali con oltre 50 interviste con le parti sociali e un report comparativo. Il principale messaggio consiste nel fatto che è giunto il momento di coordinare la contrattazione collettiva in Europa, ma anche che sforzi aggiuntivi sono necessari per raggiungere tale obiettivo, dal momento che la diversità dei livelli di benessere e le differenze istituzionali (anche negli otto paesi esaminati, che hanno tutti una tradizione di contrattazione collettiva) non consentono di superare i problemi di coordinamento che nascono nel quadro di una crescente internazionalizzazione economica. Il passo è comunque necessario, per garantire l'efficacia della politica monetaria e la sostenibilità sociale dell'Unione Europea.

Nel documento di ricerca dedicato alla *distribuzione funzionale del reddito* (3.2), Alvarez *et al.* spiegano il concetto della crescita inclusiva e il supporto che essa riceve dalle istituzioni internazionali (FMI, OCSE e World Economic Forum). Gli autori osservano che due elementi sono assenti nel dibattito: la posizione cruciale della quota distributiva del lavoro e il ruolo dei sindacati nella distribuzione dei guadagni di produttività. Tali elementi sono interconnessi: con la “de-sindacalizzazione”, a sua volta legata alla deregolamentazione e alla flessibilizzazione del mercato del lavoro, la quota distributiva del lavoro tende gradualmente a diminuire. In Paesi in regime di austerità, il processo è stato più rapido: una nuova politica salariale deve intervenire per riequilibrare la distribuzione del reddito a favore del fattore lavoro.

Nel paper dedicato al *meccanismo ottimale di fissazione dei salari* (3.3), Chagny elenca i modelli di contrattazione collettiva e distribuzione della ricchezza. L'autrice distingue quattro “famiglie” di teorie che affrontano il ruolo delle istituzioni del mercato del lavoro in relazione: (a) alle esternalità; (b) all'efficienza produttiva; (c) alla convergenza salariale; (d) alle imperfezioni dei mercati. Basandosi su una rassegna della letteratura esistente, l'autrice conclude che l'attenzione vada dedicata

alla convergenza reale rispetto a quella nominale, intendendo che l'efficienza produttiva debba essere riequilibrata tra i Paesi. Inoltre, si suggerisce il rafforzamento delle strutture contrattuali per superare imperfezioni del mercato (monopsonio) e affrontare questioni di equilibrio non-cooperativo (*free-riding*, "dilemma del prigioniero").

Lo studio di Keränen indaga le *deviazioni dall'equilibrio nel mercato del lavoro e le alternative di stabilizzazione in Europa* (3.4). Usando un modello di auto-regressione vettoriale, l'autore esamina le scelte politiche che sarebbero state necessarie per ripristinare il livello di output di equilibrio durante e dopo la crisi. Viene dimostrato che durante le due consecutive recessioni (2008 e 2013) shock espansivi di domanda attraverso politiche fiscali espansive avrebbero ridotto la contrazione produttiva, mentre dopo la crisi, e probabilmente anche prima, c'è la necessità di una crescita salariale. Questo si connette direttamente all'andamento della quota del lavoro descritto nel paper di Alvarez *et al.* (3.2).

Infine, il paper di Birindelli sulla *resilienza della diseguaglianza* (3.5) restituisce uno sguardo d'insieme delle tendenze della diseguaglianza usando i dati disponibili su redditi e retribuzioni, e analizzando le caratteristiche metodologiche delle diverse fonti. Questo contributo aggiunge le opportune sfumature all'ipotesi della crescita inclusiva: seppure alcune tendenze negative siano riconoscibili, la resilienza e anche le differenze tra gli Stati membri dimostrano che ci sono diversi modi di affrontare le sfide della globalizzazione e del cambiamento tecnologico. Alcuni sistemi sono più stabili di altri e ruolo del lavoro nel contrastare la povertà cambia: in alcuni Paesi disporre di un salario rappresenta una garanzia contro la povertà, mentre in altri il lavoro può contribuire alla precarietà.

I concetti dei paper di ricerca tematici sono stati sottoposti agli intervistati negli studi nazionali. Il lavoro sicuramente ha tratto beneficio dalla presenza di entrambe le parti della contrattazione collettiva, rivelando opinioni che spesso non riescono ad emergere nel quadro polarizzato del dibattito politico riportato dai media. Tale impostazione può essere fonte di ispirazione per future attività di ricerca e perfino per il dialogo sociale a livello internazionale. Certamente, le parti sociali di un singolo Paese spesso hanno modi di collaborare che non possono essere universalmente generalizzabili. Ciò lascia spazio per interessanti retroazioni nella sfera della crescita inclusiva: molte intenzioni espresse a livello nazionale sono ostacolate dal contesto internazionale.

Vandekerckhove, nel paper dedicato alla *crescita inclusiva tramite la contrattazione collettiva in Europa* (3.1), riassume i punti di vista e le tendenze emersi dal lavoro di ricerca. Tuttavia, sono molti i temi nelle agende nazionali che differiscono dalle "macro-politiche" proposte. In ultima analisi, sono le necessità immediate ad avere la priorità, e ciò contribuisce a spiegare la scarsa familiarità con l'idea di crescita inclusiva o di squilibri sociali. Nondimeno, quando il tema viene loro proposto, le parti sociali sono in grado di collegare loro attività all'agenda della crescita inclusiva. Lo scontro tra sindacati e associazioni imprenditoriali verte meno sui principi dell'economia sociale di mercato e più su chi vada incluso: lavoratori precari o imprese che si trovano di fronte all'incertezza. A livello nazionale e settoriale la contrattazione collettiva è lo strumento per bilanciare questi due interessi e generare sicurezza e legalità. Purtroppo, le iniziative internazionali sono ancora in uno stato embrionale (ad es. i Comitati Aziendali Europei). La migliore pratica è senz'altro il coordinamento salariale promosso e perseguito dalla federazione sindacale europea *IndustriAll*, ma anche in questo caso la concorrenza spinge a far disattendere l'accordo. Ciononostante, la ricerca ha riscontrato che le parti sociali stanno attivamente cercando dati finanziari, livelli salariali di riferimento e risultati contrattuali. Un coordinamento spontaneo a livello europeo può nascere dallo scambio di conoscenze nel fornire dati e indicatori armonizzati. Questo rappresenta uno sprone per le parti sociali a contribuire a questo processo, ma la politica europea può spingere ulteriormente in tale direzione fornendo un'interpretazione estensiva del pilastro dei diritti sociali, perseguendo la convergenza economica e sociale per essere in grado di affrontare le sfide comuni.