

Un rapporto su 20 paesi

**La svolta degli ultimi anni
Crescono efficienza e prodotto
Politiche restrittive dei governi
e elargizioni padronali
L'uso della leva fiscale
L'azione per ridurre gli orari
insufficiente a contenere
la crescita della disoccupazione
Aumento dei periodi di ferie
e dei tempi della scolarità
I permessi per motivi di famiglia**

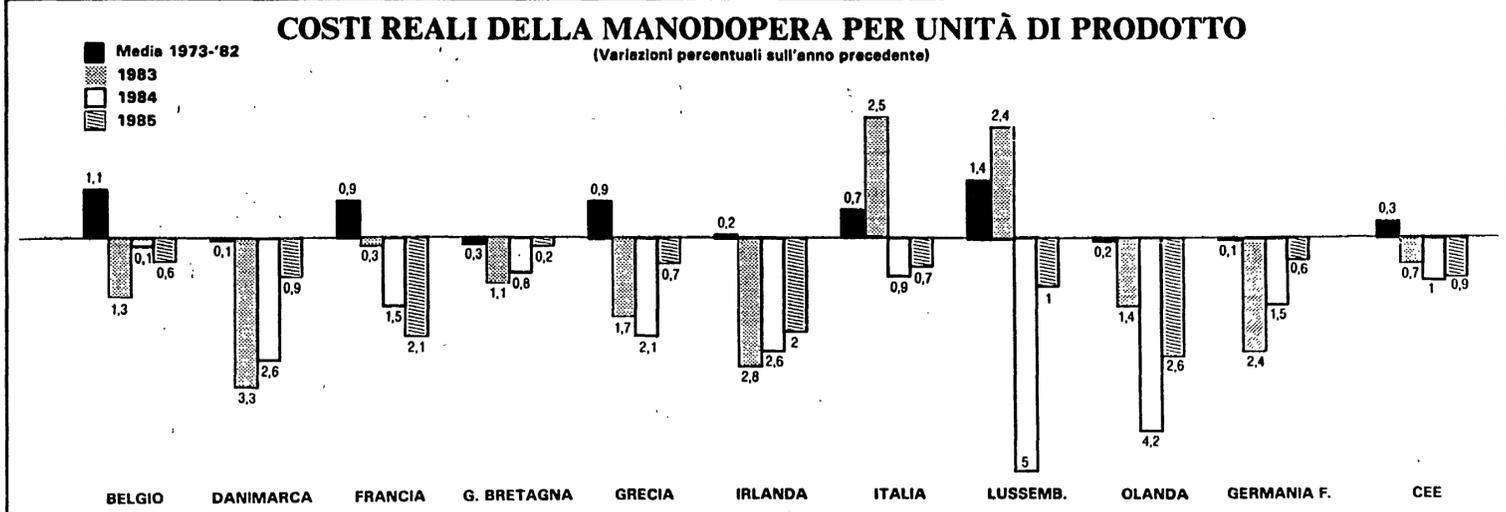
Al rientro dalle ferie gran parte dei lavoratori italiani si troveranno in piena stagione contrattuale; e saranno probabilmente curiosi di sapere che cosa accade sotto questo aspetto negli altri paesi europei, nostri partner e concorrenti, spesso portati a modello di continenza salariale e di produttività dal nostro padronato. A tale scopo molto istruttivo è il rapporto sulla contrattazione in Europa nel 1985 - riguarda ben ventisei paesi - e sulle prospettive per il 1986, da poco pubblicato a Bruxelles dall'Istituto sindacale europeo (Ise), il centro studi della Cee, Confederazione europea dei sindacati.

Si guadagna un po' di più e si lavora un po' di meno, mentre il costo del lavoro per unità di prodotto prosegue la sua tendenza negativa caratteristica degli ultimi ottanta che significa maggiore produttività: ecco in due parole ciò che accade in Europa stando ai contratti collettivi che si sono sviluppati nel vecchio continente tra l'84 e quest'anno. La congiuntura è favorevole, con quattro anni di crescita del prodotto interno lordo nei 12 paesi Cee: dall'1% dell'83 al 2,8 dell'86. Ne traggono frutti anche i lavoratori occupati, ma i disoccupati continuano a crescere, sebbene in quasi tutti i sindacati le priorità della contrattazione hanno guardato anzitutto al mantenimento e alla crescita dei posti di lavoro, per lo più con la manovra sugli orari.

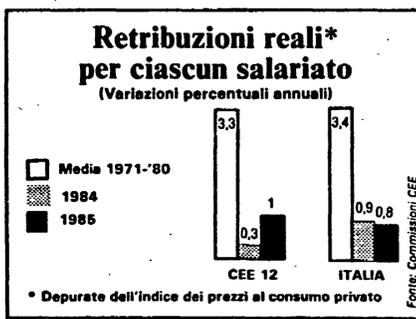
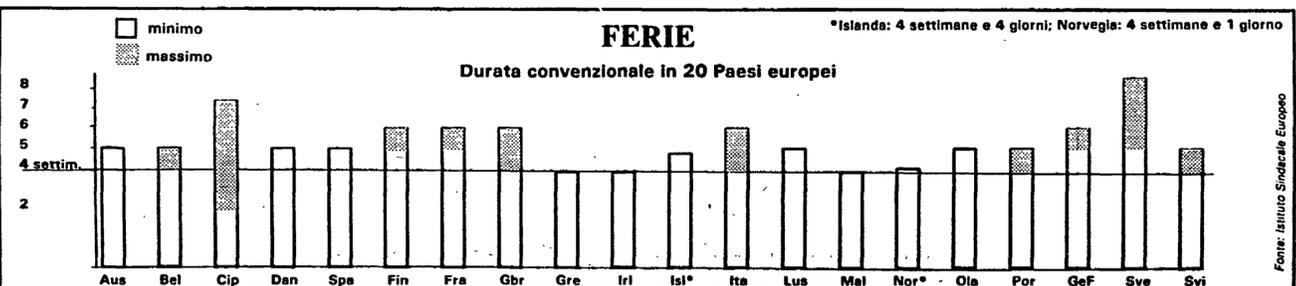
E in effetti posti di lavoro se ne sono liberati. In Germania federale grazie a quell'ora e mezza settimanale di lavoro in meno conquistata dall'IgMetal, i lavoratori metallurgici, un mese dopo ch'era scattata la riduzione d'orario, erano già 117 mila in più. In altri casi col prepensionamento e con gli straordinari compensati non con soldi ma con riposi (Francia e Ger-

mania), s'è cercato di arginare le falle aperte dalla ristrutturazione; la scolarità obbligatoria elevata a 16 anni (solo l'Italia è a 14 anni) ha contenuto qua e là l'ingresso dei giovani nel mercato del lavoro, il cui numero però ha superato ampiamente e da tempo i livelli di guardia. Ma i tassi di crescita economica in Europa sono ancora troppo bassi, mentre aumenta la popolazione attiva. E così la disoccupazione si è aggravata giungendo al 19 milioni nei paesi Cee: l'11% della popolazione con un aumento dal 10,3 (1984) all'11,5 (1985) nella Comunità.

Si guadagna un po' di più, dicevamo. Infatti i salari reali sono migliorati nell'85. Per quest'anno nella Cee ci si aspetta un aumento del 2% dei redditi reali da lavoro dipendente. Eppure in quasi tutta l'Europa i governi si son dati da fare per restringere la libertà di contrattazione dei sindacati, non solo nel settore pubblico. A Malta siamo al quarto anno consecutivo di blocco dei salari e dei prezzi. In Belgio la legge di «equilibrio sociale» (gennaio '85) ha bloccato ogni contrattazione salariale, e quest'anno il primo ministro Martens ha chiesto di nuovi poteri speciali grazie ai quali legifera per decreto, prescindendo dal Parlamento. In Danimarca, oltre al tetto salariale, il governo ha imposto per legge una «convenzione» 1985-1987 che prevede nel settore privato un aumento salariale del 2% il primo anno, dell'1,5% nel secondo. In Francia già il governo socialista annunciava una norma sugli aumenti salariali che faceva riferimento non all'effettivo aumento dei prezzi, ma agli obiettivi del governo in materia d'inflazione: la famosa inflazione programmata proposta in Italia dalla Cisi ai tempi del decreto di San Valentino sulla scala mobi-



In Europa si guadagna di più e sono meno le ore di lavoro Tra l'84 e l'86 in ripresa il potere sindacale



le. Nota è l'offensiva del governo Thatcher contro il sindacato britannico. In Islanda (inflazione al 31,9%, era all'86,7% nel 1983) per due anni sono state sospese la contrattazione collettiva e la scala mobile. Quest'ultima poi è stata attaccata ovunque esistesse, tagliata, ridimensionata o sospesa. Malgrado queste ed altre difficoltà, per la prima volta in quattro anni il tasso di crescita dei redditi nominali cessa di calare nei paesi europei dell'Oceano, che alla luce della contrattazione collettiva '85 dovrà rivedere i propri conti, avendo previsto il contrario. Spesso i tetti salariali sono stati sfondati, anche attraverso elargizioni unilaterali ad personam del padronato, illegali o clandestine, che tendevano a ridurre il peso dei sindacati nella contrattazione in nome della «de-regulation». Ma ci sono state anche riduzioni del peso fiscale sulla busta paga (Cipro, Finlandia, Olanda, Norvegia, Svezia) e delle ritenute per la sicurezza sociale (Belgio). Per il potere d'acquisto dei salari va meglio, ma nella valutazione globale giocano i seguenti fattori negativi: la caduta del reddito dei disoccupati e dei contributi sociali legati al

Queste le modalità della contrattazione

A meno che la contrattazione non sia bloccata - d'accordo o meno coi sindacati - le forme più diffuse che questa assume in Europa sono la contrattazione di categoria e quella aziendale; anche laddove quest'ultima è tradizionale e tipica, come in Gran Bretagna, non mancano i cosiddetti accordi di branca o di settore, in sostanza i nostri contratti nazionali o regionali di categoria, spesso annuali sul salario. Ecco comunque un quadro sommario di come i sindacati negoziano la condizione di lavoro in venti paesi europei.

- Contratti collettivi nazionali o regionali di categoria: Austria (durata 1 anno), Cipro (2 anni), Danimarca (2 anni), Spagna (1-2 anni), Francia (1 anno), Lussemburgo, Olanda (1-2 anni), Portogallo, Germania federale (1-2 anni), Gran Bretagna, Italia (3 anni), Svizzera (1-2 anni), Grecia.
- Accordi quadro: Grecia (1 anno), Svezia.
- Accordi salariali nazionali per tutti: Finlandia (2 anni), Norvegia (2 anni), Islanda (1 anno).
- Convenzioni nazionali tripartite (gov. sind. impr.): Belgio (2 anni), Danimarca (2 anni), Spagna (2 anni), Italia.
- Contrattazione articolata a livello d'impresa: Spagna (1-2 anni), Francia (1 anno), Olanda (1-2 anni), Gran Bretagna, Irlanda (1 anno), Italia, Grecia, Germania, Svizzera.

Infine, non dappertutto i salari sono difesi dal costo della vita con la scala mobile. L'indicizzazione automatica vige in sette dei venti paesi presi in esame: Belgio (tagliata d'autorità del 2%), Danimarca (sospesa d'autorità fino all'87), Lussemburgo, Olanda (tende a scomparire), Grecia, Italia (ridimensionata). In altri paesi c'è l'obbligo a rinegoziare i salari se i prezzi raggiungono certi livelli («clausola di salvaguardia» o «di rinegoziazione»): Spagna, Finlandia, Norvegia, Svizzera. In altri casi c'è la definizione periodica del salario minimo legale: Francia, Portogallo, Irlanda.

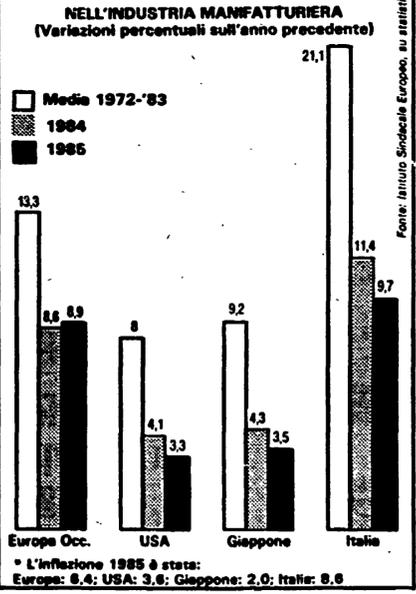


Ma la Cee vuole ammorbire le leggi contro la nocività «In Italia severità eccessiva»

MILANO - Accesamente polemico verso i pretori e l'attuale situazione legislativa, Walter Mandelli, imprenditore di Collegno e vice presidente della Confindustria, aveva probabilmente in mente la recentissima proposta per una nuova Direttiva della Cee quando, nell'intervista all'Unità, pronunciava la frase ad effetto sui corazzieri del re. Ricordate? Richiesto del perché avesse sottoposto a visite «certosine» i lavoratori da assumere, il signor Mandelli replicava così: «Perché si possono assumere, faccio per dire, solo i corazzieri del re, solo gente sanissima, come i corazzieri di una volta appunto. Tutta colpa dei pretori, di una situazione legislativa che ti può incopicare da un momento all'altro di aver procurato al lavoratore una malattia professionale. Ma i pretori, che applicano la legge, incopiano i datori di lavoro quando le loro fabbriche sono nocive. E se sono nocive, uno può essere anche un super corazziere, ma si beccherà ugualmente la sua brava malattia professionale. Se sono sane, anche una persona il cui fisico non somigli a quello di Rambo, potrà invece tranquillamente lavorare senza correre rischi. Certo, la nostra normativa sugli ambienti di lavoro e sulle malattie professionali è, per fortuna, severa. Impone regole rigide al proprietario di una fabbrica, non assolvendolo mai per ignoranza. Sono regole spesso costose. Ma la difesa della salute è prioritaria. Non c'è dubbio che a certi datori di lavoro piacerebbe tornare a situazioni in cui la salute veniva subordinata al profitto.

Ora, non è che la proposta di Direttiva della Cee riproponga situazioni, diciamo così, ottocentesche. Ma è fuori dubbio che segni un passo indietro rispetto alla nostra situazione legislativa che, a quanto pare, non garba molto al vice presidente della Confindustria. La proposta della Cee affronta un problema importante. Frende in considerazione, infatti, il tema della esposizione dei lavoratori a cento sostanze chimiche. Sostanze, tutte, di larghissimo impiego, quali, ad esempio, il cloro, il metanoio, l'essano, il silice, il toluolo, il fenolo. Due le norme stabilite: 1) L'esposizione dei lavoratori a tali sostanze deve essere ridotta a livello più basso, ragionevolmente praticabile; 2) Per ciascuna di queste cento sostanze viene fissato un valore-limite di esposizione nei luoghi di lavoro. Se questo valore-limite viene superato, devono essere identificate le cause e devono essere prese al più presto possibili misure per porre rimedio alla situazione. La nostra legge, invece, impone al datore di lavoro di ridurre la esposizione alle sostanze chimiche a livello più basso tecnologicamente possibile. La differenza non è lieve. Per la nostra legge, la salute viene anteposta ad ogni altra considerazione. Per la proposta della Cee, al contrario, le considerazioni di carattere economico sono altrettanto importanti. Inoltre anche la fissazione dei valori-limite impone alcune considerazioni. Questi limiti valgono a tutelare, infatti, non già tutti i lavoratori, ma soltanto la maggioranza, emarginando gli iper-sensibili alla esposizione. E poi come vengono fissati questi

SALARI ORARI LORDI (non depurati dell'inflazione)* NELL'INDUSTRIA MANIFATTURIERA



loro lavoro; aumento dello scarto salariale tra settore pubblico e privato, scarto che in alcuni paesi (in Norvegia) è oggetto di contrattazione; l'aumento in certi paesi come la Spagna e l'Italia, dell'imposta sul reddito. Intanto il costo del lavoro continua a diminuire: quello per unità di prodotto del 0,9% nell'85, essendo già calato nei due anni precedenti dell'1 e dello 0,7 per cento, nell'Europa comunitaria. E la produttività è cresciuta del 2% sia nell'84 che nell'85.

Abbiamo anche scritto all'inizio di questo articolo che si lavora un po' di meno. Infatti la riduzione dei tempi di lavoro è stata con qualche successo - assieme alla difesa del potere d'acquisto - la priorità di quasi tutte le rivendicazioni sindacali del vecchio continente. Del resto la stessa Cee aveva constatato che l'unico modo per arginare la disoccupazione strutturale era redistribuire il lavoro esistente agendo sugli orari, anziché sull'arco del tempo lavorativo. E così sull'orario settimanale (che in Europa va da un minimo di 35 ore settimanali a un massimo di 45 in Portogallo e in Svizzera) si è appuntata l'azione dei sindacati belgi, danesi, spagnoli, francesi, britannici, greci, norvegesi, olandesi, portoghesi, tedeschi, svedesi e svizzeri. Spesso la riduzione della settimana lavorativa ha portato a un aumento degli straordinari, problema che interessa anzitutto gli inglesi per i quali le ore straordinarie arrivano al 12% delle ore complessive contro il 2-3% degli altri paesi. Con varia intensità l'azione contro gli straordinari è presente in Austria, Belgio, Cipro, Danimarca, Finlandia, Francia, Gran Bretagna Italia, Norvegia, Portogallo. Si è cercato di ridurre il tempo di lavoro anche allungando le ferie: è avvenuto anzitutto in Gran Bretagna, Lussemburgo, Cipro, Malta. In Norvegia i lavoratori con più di 60 anni di età hanno conquistato una settimana in più di vacanze. Comunque in mezza Europa si fanno almeno cinque settimane di ferie. I casi limite sono quelli di Cipro, dove molte aziende sono ancora a due settimane, e della Svezia dove si raggiungono le otto settimane di ferie pagate. In moltissimi paesi si cerca di mandar prima la gente in pensione. In Belgio e in Germania i disoccupati ultrinquarantenni possono astenersi dal rinnovare l'iscrizione alla lista dei disoccupati e continuare a ricevere l'indennità di disoccupazione: è una forma di prepensionamento. A parte questo caso, è diffuso l'uso del prepensionamento a 60 anni nelle aziende in via di ristrutturazione. Altri paesi in cui si conta molto sul prepensionamento sono la Finlandia, la Gran Bretagna, il Lussemburgo e l'Olanda. Ai fini del contenimento della disoccupazione giovanile molti sindacati operano per innalzare l'età dell'ultimo anno di scuola obbligatoria. Su venti paesi europei, quattordici sono a 16 anni. Gli estremi sono l'Italia con 14 anni, e l'Olanda con 17 in alcuni casi. Rientra infine nella manovra sugli orari la rivendicazione dei permessi per motivi di famiglia: oltre che in Grecia, in Gran Bretagna, dove il Tuc (la confederazione inglese) ha raccomandato ai suoi sindacati di chiedere 10 ore in più all'anno, considerando che i contratti attuali riconoscono già da tre a cinque giorni. Stesso discorso vale per i permessi per esami, che sarà oggetto di rivendicazione in Austria.

Raul Wittenberg