

Contrattazione collettiva sotto pressione: decentralizzazione e "clausole di uscita" in Germania.

di Claus Schnabel

Abstract

Alla luce della crescente concorrenza internazionale, dei sostanziali problemi di trasformazione dell'economia nella Germania orientale post-comunista e della crescente disoccupazione, il sistema di contrattazione e di determinazione dei salari tedesco, notevolmente centralizzato, è stato messo sotto accusa negli ultimi anni.

L'effettiva applicazione di accordi di settore, con salari elevati, a un insieme di imprese e regioni caratterizzate da crescenti differenziali di produttività è diventato un serio problema. Un numero crescente di imprese ha abbandonato la contrattazione collettiva di settore a favore di accordi di impianto caratterizzati da maggiore flessibilità o addirittura ha concluso accordi illegali con la propria forza lavoro per pagare livelli salariali inferiori ai minimi stabiliti nei contratti collettivi.

Le associazioni sindacali e imprenditoriali, che risentono, entrambe, di perdita di iscritti, hanno lentamente dovuto accettare di concedere maggiore spazio per la regolamentazione delle condizioni di lavoro a livello di singola impresa. A tal fine sono state introdotte nella contrattazione collettiva a livello di settore le cosiddette "clausole di apertura (o di uscita)" e altre possibili formule di differenziazione delle condizioni contrattuali tra imprese, che riguardano in particolare il campo degli orari di lavoro, ma che si sono recentemente estese alla materia salariale e retributiva.

Queste "clausole di apertura" consentono all'amministrazione dell'impresa di concludere accordi che differiscono, entro limiti predeterminati, dal contratto collettivo di settore. Ad esempio, nel settore chimico, una speciale clausola di apertura consente alle imprese di ridurre fino al 10 per cento il salario negoziato nel contratto collettivo di settore per un periodo limitato, con la finalità di salvaguardare l'occupazione oppure di aumentare la competitività.

Sia in questo che nella generalità dei casi, tuttavia, rimane alle associazioni sindacali e imprenditoriali un diritto di veto su questi accordi che modificano i contenuti del contratto collettivo. Seppure finora l'evidenza empirica sugli effetti di queste riforme è stata solo di natura aneddotica, esse appaiono una modalità adeguata per salvaguardare l'occupazione, evitare che le imprese abbandonino le associazioni imprenditoriali e stabilizzare il sistema contrattuale tedesco.