

Forum su: "Decentramento controllato della contrattazione salariale: l'esperienza delle clausole d'uscita (*offnungsklausel*) in Germania".

A cura di:

Daniele Checchi (Università di Milano - Bicocca)
Luca Flabbi (Università Bocconi e Università di Milano - Bicocca)

Introduzione

Il 3 Marzo 1999 è stato organizzato dalla Fondazione RODOLFO DEBENEDETTI e dalla Banca d'Italia un seminario sul tema "Controlled Decentralisation of Wage Bargaining: the German Experience with the Exit Clauses". Lo scopo dell'incontro era discutere con economisti e rappresentanti del mondo sindacale e imprenditoriale una esperienza relativa alle modalità di contrattazione che potesse rivelarsi significativa per il caso italiano. Questo caso è stato identificato con la peculiare situazione vissuta dal mercato del lavoro tedesco in seguito alla riunificazione della Germania. Nello specifico, l'interesse era rivolto alle particolari deroghe ai contratti collettivi introdotte per far fronte al mutato contesto economico. Si tratta di un caso interessante sia per la analogia col dualismo economico italiano che per l'acceso dibattito in corso nel nostro paese riguardo i livelli di contrattazione. In particolare sembra che l'immediata estensione all'Est delle modalità di relazioni industriali e dell'apparato legislativo e contrattuale in vigore all'Ovest possa costituire una istruttiva estremizzazione del rapporto tra Sud e Nord Italia. **Tito Boeri**, che ha presentato queste motivazioni in apertura dell'incontro, ha anche tenuto a sottolineare come il "caso" presentato possa risultare un esempio sia in positivo che in negativo, così come è nello spirito della serie di incontri promossi dalla Fondazione.

L'incontro si è aperto con le relazioni dei professori Michael Burda (Humboldt-Universität di Berlino) e Claus Schnabel (Institut der deutschen Wirtschaft, Köln e Ruhr Universität, Bochum): il primo ha presentato il contesto macroeconomico seguente alla riunificazione concentrandosi sulle conseguenze per il mercato del lavoro, il secondo ha trattato in modo dettagliato le cosiddette *clausole d'uscita (offnungsklausel)* e la dinamica verso il decentramento contrattuale. In seguito si è svolto un dibattito a cui hanno partecipato attivamente: **Mario Agostinelli** (CGIL Lombardia), **Andrea Bollino** (Ministero del Tesoro), **Tito Boeri** (Università Bocconi e Fondazione RODOLFO DEBENEDETTI), **Daniele Checchi** (Università degli Studi di Milano Bicocca), **Carlo Dell'Aringa** (Aran e Università Cattolica), **Gian Paolo Galli** (Confindustria), **Andrea Gavosto** (Fiat), **Luigi Guiso** (Università degli Studi di Sassari ed Ente Einaudi di Roma) e **Bruno Trentin** (CGIL nazionale).

La riunificazione tedesca: un cavallo di Troia?

Michael Burda ha richiamato in apertura del suo intervento la situazione dell'economia della Germania Est precedente la riunificazione: si trattava di un sistema industriale caratterizzato da imprese sovradimensionate, che utilizzavano tecnologie obsolete rispetto agli standard occidentali e che erano prive di adeguate competenze organizzative a livello dirigenziale. L'effetto immediato della riunificazione (anni 1990-94) è stato un leveraged buy-out causato, oltre che dalle usali motivazioni in termini di costi o conflitto capitale-lavoro, dal forte incentivo dato dalla, ora possibile, mobilità del fattore lavoro. Il timore era quello di una massiccia emigrazione verso l'Ovest.

Burda sottolinea inoltre come l'accordo per la riunificazione, soprattutto nei suoi modi e tempi, sia stato essenzialmente contrattato tra capitale e lavoro della Germania Ovest. In un certo senso è stato fatto un accordo che non ha visto come parti in causa i diretti interessati, ovvero i lavoratori dell'Est. E' da notare come l'accordo preveda anche l'applicazione

pressoché immediata all'Est della legislazione in vigore nella Germania Ovest, compresa quella regolativa delle relazioni industriali.

Per quanto riguarda il mercato del lavoro, i risultati più rilevanti sono stati un immediato e sostanziale aumento dei salari all'Est che è proseguito per tutti gli anni '90 e un iniziale boom nell'iscrizione ai sindacati dell'ovest da parte dei lavoratori dell'est. Probabilmente un principio trainante per entrambi i risultati è stata la massima sindacale "ugual salario per ugual lavoro" che ha sia facilitato l'adeguamento salariale, che bendisposto i lavoratori dell'est verso i "nuovi" sindacati¹.

L'aumento salariale, come mostra la tabella 1, non è stato però accompagnato da un pari aumento in termini di produttività e il tasso di sindacalizzazione è poi diminuito in modo significativo, come mostrato dalla tabella 2. Entrambi gli andamenti sono sicuramente da collegare con il terzo fenomeno, ovvero la disoccupazione di massa che ha colpito le regioni dell'Est. Il sospetto è che il meccanismo di contrattazione collettiva abbia contribuito ad elevare eccessivamente i salari dei lavoratori dell'Est, aggravando una situazione occupazionale già delicata a causa della massiccia ristrutturazione in atto. Riguardo la convergenza dei livelli salariale, Burda ha ricordato come sia significativamente rallentata negli ultimi anni² in concomitanza con la riduzione dei trasferimenti a favore delle regioni dell'Est.

E' in questo contesto che sono state introdotte le clausole d'uscita, ovvero particolari deroghe al contratto collettivo che possono permettere una maggiore flessibilità salariale³. L'opinione di Burda è che sindacati e datori di lavoro abbiano introdotto queste clausole proprio sotto la pressione del significativo calo di iscritti alle associazioni di categoria, fenomeno che ha coinvolto anche le organizzazioni dei datori di lavoro, come risulta dal grafico 1.

I vantaggi delle clausole d'uscita sono essenzialmente due: la già accennata flessibilità salariale verso il basso e l'opportunità che in questo modo si crea per preservare posti di lavoro nelle regioni dell'Est. Gli svantaggi sono invece la violazione del principio "ugual salario per ugual lavoro" e il rischio di erosione dell'autorità delle organizzazioni dei lavoratori e dei datori di lavoro.

C'è però un terzo aspetto, che per l'autore rappresenta appunto il "Cavallo di Troia" della riunificazione: la maggiore competizione nei mercati del lavoro e del prodotto. L'effetto finale della competizione potrebbe essere infatti un abbassamento dei salari anche all'Ovest, secondo un meccanismo di concorrenza di prezzo sul fattore lavoro tra Est e Ovest.

Un banco di prova interessante per valutare questi aspetti è rappresentato dal recente contratto collettivo del settore metalmeccanico siglato nel Baden-Wurtemberg che prevede un aumento salariale nominale nell'ordine del 4%. Se questo contratto sarà il contratto pilota che guiderà i contratti successivi, come già avvenuto in passato, la perdita di competitività delle regioni più sfavorite potrebbe essere decisivo.

Ci si può chiedere a questo punto se le clausole d'uscita siano una possibile soluzione per gestire situazioni di questo tipo. L'opinione di Burda è che lo siano solo in parte e che molto meglio sarebbe una riforma complessiva del sistema di contrattazione collettiva in Germania. Queste riforme dovrebbero permettere una maggiore flessibilità, non solo salariale, in modo da tener conto dei diversi mercati del lavoro locali. Il tutto naturalmente nel rispetto della grossa avversione per il conflitto sociale tradizionalmente presente nelle relazioni industriali tedesche.

Decentralizzazione e clausole d'uscita in Germania.

Secondo **Claus Schnabel** la riunificazione si somma ad altri fattori (ad esempio la crescente competizione internazionale) che stanno mettendo in crisi da alcuni anni il sistema di

¹ In Germania Est esisteva un solo sindacato il *Freier Deutscher Gewerkschaftsbund* (FDGB). Era legato al Partito Comunista al potere e contava tra i suoi iscritti il 98% dei lavoratori. Con la riunificazione il FDGB si è completamente dissolto (Furstenberg 1998).

² Come si nota da tabella 1, il rapporto salari Est/salari Ovest si è stabilizzato nella seconda metà degli anni '90 a valori intorno al 70%.

³ Per una definizione più precisa e una descrizione delle varie modalità, si veda nel seguito l'intervento di Schnabel.

contrattazione collettiva tedesco. Il problema sembra l'eccessiva centralizzazione del sistema a causa dell'importanza fondamentale accordata ai contratti collettivi siglati a livello di settore e di *Land*, centralizzazione che non sembra più adeguata ad una realtà con grossi differenziali di produttività e profittabilità. Anche per Schnabel è quindi auspicabile e urgente una riforma complessiva del sistema di relazioni industriali.

La struttura istituzionale delle relazioni industriali.

Il sistema di relazioni industriali tedesco prevede due livelli di contrattazione: a livello settoriale vengono sanciti accordi collettivi tra sindacati e organizzazioni dei datori di lavoro, a livello d'impresa vengono sanciti accordi aziendali tra rappresentanze sindacali aziendali e management. Dal punto di vista geografico, molto importante è la regione che può comprendere un intero stato federale (*Land*) o parte di esso. E' inoltre esplicitamente prevista una contrattazione separata tra Est e Ovest all'interno del singolo settore: questa differenziazione è però di fatto molto ridotta a causa del forte coordinamento delle rappresentanze sindacali e datoriali delle due macroregioni.

Le materie maggiormente contrattate negli anni '80 e '90 sono state il salario, la stabilità occupazionale, gli effetti dell'innovazione tecnologica e l'orario di lavoro. Su quest'ultimo punto sono state introdotte le maggiori innovazioni, permettendo una maggiore flessibilità contrattata a livello aziendale. Riguardo al salario, la contrattazione è rimasta invece marcatamente centralizzata, consentendo di fatto minime differenziazioni a livello regionale. Le cause principali sembrano essere: il dettato costituzionale, che impedisce trattamenti differenziati per lavoratori sindacalizzati e non; e l'assenza di legislazione sul salario minimo, mancanza che porta a considerare quanto ottenuto nei contratti collettivi settoriali come la condizione minima per tutti i lavoratori del settore.

I problemi dell'attuale sistema di determinazione dei salari.

Come prima sottolineato da Burda, anche Schnabel identifica tre fatti empirici salienti seguenti la riunificazione: l'iniziale impennata e poi significativa caduta dei tassi di sindacalizzazione, il simile andamento seguito dalle iscrizioni alle associazioni dei datori di lavoro, e infine la costante crescita del tasso di disoccupazione⁴.

Per quanto riguarda i salari e il costo del lavoro è presente una certa differenziazione tra Est e Ovest: la Germania Ovest ha il più alto costo del lavoro tra i paesi industrializzati (il salario orario di un lavoratore manuale è pari a DM 47.9), mentre la Germania Est registra un valore inferiore (DM 32.9) anche se superiore a quello di Stati Uniti, Italia e Regno Unito (rispettivamente pari a 31.8, 29.9 e 28.6).

Il problema nasce dal fatto che, almeno in alcune regioni e per alcune imprese, questi superiori costi non sono accompagnati da una altrettanto maggiore produttività. La ragione, come accennato, sembra da far risalire a un sistema di determinazione del salario eccessivamente centralizzato che non permette differenziazioni a livello di impresa o mercato del lavoro locale. Schnabel sottolinea come queste differenziazioni, possibili in linea di principio grazie alla contrattazione a livello aziendale, non siano poi realizzate di fatto a causa dell'elevato ammontare degli aumenti già ottenuti a livello di contrattazione collettiva.

Il problema è molto marcato nelle imprese dell'Est: nel 1998 il salario collettivo contrattato in queste regioni è stato pari al 91% di quello contrattato all'Ovest e sembra che molte imprese abbiano ora forti problemi a pagare i lavoratori secondo questi livelli salariali. Questa situazione ha condotto ad effetti perversi: da un'inchiesta condotta dalla Deutsche Bundesbank sembra che sempre un maggior numero di imprese dell'Est deroghino illegalmente ai contratti collettivi tramite accordi informali con la propria forza lavoro.

Ma, secondo **Schnabel**, anche le imprese dell'Ovest affrontano grossi problemi a causa dell'alto costo del lavoro implicato, oltre che dagli aumenti salariali, dalla diminuzione dell'orario lavorativo e dai maggiori contributi richiesti per finanziare la riunificazione. Le richieste sindacali non sarebbero adeguate al contesto competitivo e risponderebbero invece a un classico meccanismo insider-outsider, impedendo la moderazione salariale necessaria al recupero occupazionale.

Questa tendenza sembra però essersi placata dal 1996, anno in cui i sindacati hanno accettato maggiore moderazione salariale sposando una visione maggiormente attenta

⁴ Nel 1997 la disoccupazione tedesca ha raggiunto livelli record per la storia tedesca del dopoguerra: 10% in Germania Ovest e 18% in Germania Est.

all'occupazione. Questo diverso orientamento non sembra però sufficiente a procrastinare una riforma del sistema di contrattazione collettiva.

Centralizzazione vs. decentramento.

I vantaggi della contrattazione collettiva in Germania sono identificati da Schnabel con la classica motivazione di riduzione dei costi di transazione integrata dall'efficace ruolo di pacificatore sociale che questo meccanismo ha saputo svolgere nel dopoguerra. Gli svantaggi sono invece identificati con la mancanza di flessibilità che impedisce un adeguamento all'effettiva produttività dell'impresa e quindi implica potenziali perdite occupazionali.

La contrattazione collettiva ricopre un'importanza fondamentale in Germania: nel 1997 nel settore privato solo il 9% delle imprese dell'Ovest e il 14% di quelle dell'Est hanno siglato accordi aziendali, mentre gli accordi collettivi a livello settoriale hanno coinvolto il 65% dei lavoratori dell'Ovest e il 44% di quelli dell'Est (Bellman-Kohaut-Schnabel 1998).

D'altra parte l'evidenza empirica non sembra suffragare in modo univoco la migliore performance della contrattazione aziendale: la Volkswagen, una delle imprese che ha concluso accordi aziendali, ha costi salariali medi superiori a quelli del complesso dell'industria metalmeccanica; Meyer 1992 riporta risultati econometrici riguardo la Germania Ovest che non mostrano una maggiore flessibilità dei contratti aziendali rispetto a quelli collettivi, infine studi di comparazione internazionale come OECD 1997 non trovano una robusta correlazione tra performance economica e modalità di contrattazione.

In conclusione la direzione della riforma dovrebbe essere quella di lasciare alla contrattazione collettiva la definizione di un framework generale delle relazioni con alcune condizioni di base, mentre a livello aziendale dovrebbe essere data maggior enfasi alla contrattazione salariale e alla determinazione degli orari. L'obiettivo è quello di mantenere il ruolo di pacificatore sociale svolto dalla contrattazione collettiva senza comprimere completamente lo spazio per la necessaria flessibilità a livello di singola impresa.

Il ruolo delle clausole d'uscita.

Secondo il *German Works Constitution Act* la contrattazione aziendale non può comprendere materie che siano trattate dalla contrattazione collettiva. L'unica possibilità è che una deroga venga esplicitamente prevista nel contratto collettivo, contratto che definisce anche modalità e limiti di queste specifiche deroghe, dette appunto clausole d'uscita (*offnungsklausel*).

Queste clausole si dividono in quattro tipologie:

(1) *Deroghe per crisi (Hardship clauses)*: sono state introdotte nel 1993 nel settore metalmeccanico della Germania Est per permettere a imprese vicine al fallimento, ma con un promettente piano di risanamento, di essere esentate dagli accordi collettivi e dai livelli salariali in essi definiti. La decisione riguardo alle imprese a cui queste deroghe possono essere concesse è presa a livello collettivo dai sindacati e dalle organizzazioni datoriali. Questa modalità ha indotto, secondo Schnabel, alcuni contrasti tra i due livelli di contrattazione: sembra che spesso le controparti a livello collettivo abbiano maggiori difficoltà a trovare un accordo che non le rappresentanze sindacali aziendali (*work councils*) e il management a livello locale. Il risultato finale, nel periodo 1993-96, è stato di 98 domande di deroga accettate su 181.

(2) *Clausole d'uscita con diritto di veto (Opening clauses with veto right)*: contrariamente alle precedenti, queste clausole non sono limitate alla Germania Est e concedono libertà di contrattazione a livello aziendale. Una volta che l'accordo è stato raggiunto, però, deve essere sottoposto alle parti della contrattazione collettiva che mantengono un diritto di veto riguardo alla decisione finale. Il timore di Schnabel è che questo diritto di veto possa inibire la flessibilità che potenzialmente queste clausole potrebbero introdurre. Un esempio di questo tipo di clausole si è avuto nel contratto collettivo del settore chimico e della gomma in Germania Ovest. In questo caso il contratto concedeva la possibilità di ridurre al massimo del 10% il salario definito dal contratto collettivo per un periodo limitato di tempo, ma solo se questo era indispensabile alla salvaguardia dei posti di lavoro o della competitività dell'impresa. Nel 1998 circa 29 imprese chimiche hanno utilizzato questa possibilità.

(3) *Clausole d'uscita senza diritto di veto (Opening clauses without veto right)*: in questo caso la deroga al contratto collettivo non è sottoposta al veto delle organizzazioni dei lavoratori e dei datori di lavoro, la decisione è quindi pienamente nelle mani delle rappresentanze sindacali aziendali e del management. Il contratto collettivo, comunque,

traccia i limiti entro i quali la deroga deve essere compresa. Un esempio è l'accordo raggiunto per l'industria tessile in Germania Ovest, dove le imprese in difficoltà possono posporre il pagamento dei salari contrattati collettivamente se rinunciano ai licenziamenti.

(4) *Deroghe per le piccole imprese (Small enterprise clauses)*: si tratta di clausole con funzionamento simile alle precedenti: a livello collettivo vengono contrattate quali sono le deroghe ammissibili che poi possono essere applicate senza diritto di veto. La differenza è quindi nella condizione che permette di usufruirne: non più situazioni di difficoltà ma la dimensione d'impresa. Nel settore del commercio, ad esempio, le imprese con meno di 15 dipendenti possono pagare salari fino al 6% inferiori di quello contrattati collettivamente. Maggiore flessibilità è inoltre concessa ad imprese con meno di 5 dipendenti.

In conclusione Schnabel sottolinea come questo tipo di clausole sia del tutto assente in uno dei settori industriali più importanti, quello manifatturiero della Germania Ovest, a causa dei forti contrasti a livello di contrattazione collettiva tra l'organizzazione dei lavoratori (IG Metall) e dei datori di lavoro (Gesammetall). Questa mancanza ha già avuto ripercussioni negative su alcune importanti imprese (ad esempio una primaria produttrice di radiatori, la Viessmann) che minacciano di trasferire gli impianti in altri paesi dell'Est Europa.

Dibattito.

Il dibattito successivo alle relazioni ha ruotato intorno a tre tematiche:

- (1) la diversa natura degli assetti contrattuali in Italia ed in Germania;
- (2) i possibili effetti occupazionali delle clausole di deroga dalla contrattazione nazionale;
- (3) gli effetti attesi sulla sindacalizzazione dei lavoratori e sulla partecipazione associativa delle imprese.

La diversa natura degli assetti contrattuali in Italia ed in Germania.

Sul primo aspetto, **Carlo Dell'Aringa** (Aran e Università Cattolica) ha fatto notare come dopo l'accordo del luglio 1993, successivamente ribadito nell'accordo del dicembre 1998, l'Italia sia caratterizzata da una forte centralizzazione della determinazione del salario; l'estensione giurisprudenziale erga omnes dei risultati della contrattazione nazionale fa sì che il contratto nazionale possa essere interpretato come un minimo salariale, variabile settorialmente. La contrattazione decentrata a livello aziendale, estesa a poco più del 30% delle aziende medio-grandi, produce uno slittamento salariale che porta la crescita media salariale in linea con quella della produttività. Nel contempo, se si escludono alcuni settori particolari, in Italia è assente una contrattazione decentrata a livello territoriale, nonostante i forti divari territoriali in fatto di disoccupazione. Viceversa, in Germania sono i sindacati settoriali che guidano la contrattazione a partire dalle regioni dove la produttività è più elevata e nel contempo più elevato è il potere negoziale del sindacato. L'effetto imitativo degli altri sindacati regionali fa sì che i differenziali salariali regionali siano abbastanza compressi, nonostante anche in quel caso i divari in termini di disoccupazione tra le regioni occidentali e quelle orientali siano pronunciati.

Sorge quindi spontanea la domanda sul come mai, nonostante i contesti istituzionali così differenti, in nessuno dei due casi il divario nei livelli di occupazione sia in grado di produrre un corrispondente divario salariale. Nel caso italiano, la risposta è giunta dall'intervento di **Gian Paolo Galli** (Confindustria), che ricostruendo la trattativa che ha condotto alla sigla del Patto Sociale per lo Sviluppo e l'Occupazione del 23/12/1998: nonostante da più parti fossero emerse esigenze di revisione del precedente accordo del luglio 1993 nella direzione di una maggior flessibilità contrattuale a livello territoriale, il timore da parte delle rappresentanze imprenditoriali che il livello territoriale si sovrapponesse a quello aziendale, portando a tre i livelli contrattuali in Italia, aveva suggerito la riconferma dei due livelli previsti nel vecchio accordo. Galli non ha mancato tuttavia di ricordare che i patti territoriali recentemente approvati dal Ministero del Lavoro potrebbero rappresentare uno strumento di differenziazione salariale a livello territoriale. Nel caso tedesco, **Dell'Aringa** ha avanzato l'ipotesi che i sindacati tedeschi seguissero una strategia già percorsa dai sindacati nordici: comprimendo i differenziali intersettoriali (ma un ragionamento analogo può essere applicato ai divari territoriali quando essi dipendano da differenze nell'assetto produttivo) e fissando un livello salariale in linea con la produttività media, si favoriscono le imprese ed i settori maggiormente produttivi (in quanto viene pagato un salario inferiore a quello della

produttività) e si accelera la ristrutturazione nei settori e nelle aree più arretrate, evidentemente al costo di un innalzamento temporaneo della disoccupazione in quegli stessi settori o aree territoriali.

La risposta dei relatori ha sottolineato come il ridotto livello dei differenziali retributivi abbia per i sindacati tedeschi ragioni fondamentalmente ideologiche (secondo lo slogan "a equal lavoro equal salario"), e come ormai il livello salariale medio fosse troppo elevato per permettere una differenziazione efficace. In particolare, secondo **Burda**, il mercato starebbe vendicandosi, inducendo molte imprese ad abbandonare la contrattazione centralizzata sostituendola con un contratto aziendale (quando addirittura non inducendo la comparsa di accordi extracontrattuali che permettano la deroga di fatto ai livelli fissati nel contratto settoriale). Tuttavia egli ritiene, come già accennato nella relazione, che esista anche una razionalità nel mantenere i salari elevati nelle regioni orientali, in quanto questo previene il manifestarsi di movimenti migratori.

I possibili effetti occupazionali delle clausole di deroga dalla contrattazione nazionale.

A questo riguardo gli interventi di **Mario Agostinelli** (CGIL Lombardia) e **Bruno Trentin** (CGIL nazionale) hanno richiamato la specificità italiana degli accordi interconfederali tra sindacati, imprese e governi. Gli assetti contrattuali sono infatti stati definiti negoziabilmente tra imprese e sindacati, ma il governo ha messo a disposizione risorse che hanno favorito il raggiungimento di alcuni specifici assetti (tipico è il caso della defiscalizzazione parziale degli incrementi salariali erogati secondo contratti di flessibilizzazione salariale). In aggiunta a questo, il governo si è assunto in prima persona il problema occupazionale, mettendo a disposizione risorse per la stipula di piani di area e per il piano del lavoro di prossima emanazione. In questo modo le controparti private hanno potuto definire una struttura contrattuale più consona agli specifici assetti organizzativi, che privilegiano le strutture centrali rispetto a quelle decentrate. Entrambi gli interventi hanno ribadito la propria perplessità circa la possibile introduzione di una contrattazione regionale in sostituzione di quella aziendale, in quanto le regioni sono un'entità amministrativa che non ha caratteristiche omogenee dal punto di vista produttivo. Inoltre Agostinelli e Trentin hanno anche fatto notare come il sindacato non possa ridistribuire territorialmente il proprio potere negoziale e di rappresentanza, per cui la regionalizzazione rischierebbe di tradursi in una scomparsa del secondo livello contrattuale in alcune regioni.

Gli effetti attesi sulla sindacalizzazione dei lavoratori e sulla partecipazione associativa delle imprese.

Daniele Checchi (Università degli Studi di Milano Bicocca) e **Andrea Gavosto** (Fiat) si sono domandati se la decentralizzazione controllata della contrattazione in Germania sia in grado di invertire il trend discendente nella partecipazione associativa sia dei lavoratori che delle imprese. È infatti plausibile che le controparti aziendali, attraverso un learning by doing nel fare contrattazione, acquistino quelle competenze che rendono sempre meno necessaria una assistenza tecnica esterna garantita dai sindacati settoriali e dalle associazioni d'impresa. Poiché inoltre la relazione di **Burda** aveva messo in luce come il declino più accentuato della sindacalizzazione si fosse verificato nelle regioni orientali, **Luigi Guiso** (Università degli Studi di Sassari ed Ente Einaudi di Roma) ha fatto notare come si andasse a favorire la contrattazione decentrata (evidentemente portatrice di riduzioni salariali) nelle stesse regioni dove crescente era la disaffezione nei confronti delle organizzazioni sindacali. **Tito Boeri** (Università Bocconi e Fondazione RODOLFO DEBENEDETTI) si è chiesto se il proliferare di deroghe ai contratti collettivi non possa minare la credibilità dei contratti stessi. Su questo punto si è espresso **Andrea Bollino** (Ministero del Tesoro) che ha fatto notare come deroghe esplicitamente stabilite nei contratti siano a tutti gli effetti parti del contratto stesso e quindi non necessariamente fattori che ne minano la credibilità.

Riguardo questo dibattito, **Schnabel** ha richiamato come in ogni assetto contrattuale ciascun agente abbia un interesse specifico alla legittimazione della controparte, non solo per assicurare credibilità agli accordi eventualmente raggiunti, ma anche per ridurre al minimo i costi di negoziazione (che sarebbero molto più elevati se si dovesse individuare una controparte specifica per ogni trattativa). Burda ha invece sottolineato come l'eccessiva rigidità dell'assetto contrattuale preesistente costituisca una bomba ad orologeria, destinata prima o poi ad esplodere. In analogia con la letteratura sulle aree monetarie ottimali, una struttura contrattuale centralizzata rende difficile una risposta flessibile a shock settoriali

idiosincratici. E poiché la globalizzazione colpisce in modo differenziato i diversi settori (a seconda del loro diverso grado di esposizione alla concorrenza internazionale), occorre la possibilità di differenziare retributivamente gli stessi settori, sulla base della loro diversa capacità di risposta alle sfide internazionali. "Problema da cui non è esente neppure l'economia italiana con il suo assetto contrattuale" ha affermato in chiusura del suo intervento.

Referenze bibliografiche.

Bellman L., Kohaut S., Schnabel C. (1998), "Flächentarifverträge im Zeichen von Abwanderung und Widerspruch: Geltungsbereich, Einflußfaktoren und Öffnungstendenzen", lavoro presentato all IAB-ZEW Workshop, Iphofen, Novembre '98.

Furstenberg, F. (1998) "Employment Relations in Germany", in: G. Bamber e R. Lansbury (a cura di) *International and Comparative Employment Relations*, Sidney: Sage Publications.

Meyer, W. (1992) "Abschlußebene und Lohdynamic - Eine vergleichende empirische Alalyse von Firmen- und Brachentarifabschlüssen", *Zeitschrift fur Wirtschafts- und Sozialwissenschaften*, 112: 59-74.

OECD (1997), *Employment Outlook*, Paris: OECD.

TAB. 1: Salari e produttività in Germania Est dopo la riunificazione.

Anno	Salario settimanale lordo: valore assoluto (DM)	Salario settimanale lordo: frazione Est/Ovest	Salari reali Alla produzione (1991=100)	Salari reali al consumo (1991=100)
1991	425	0.5	100	100
1992	571	0.65	131	118
1993	644	0.71	145	121
1994	683	0.72	152	124
1995	726	0.74	160	129
1996	722	0.72	157	125
1997	767	0.76	163	130

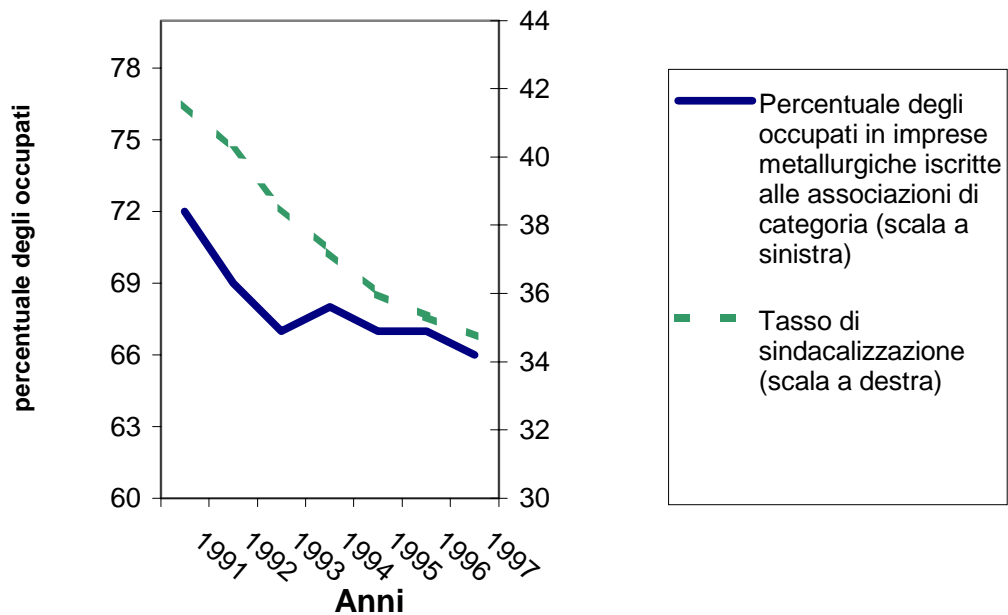
Fonte: elaborazioni di Michael Burda.

TAB. 2: Tasso di sindacalizzazione (DGB) in Germania Est dopo la riunificazione.

Regione	Tasso di sindacalizzazione (%)		
	1991	1993	1995
Berlino e Brandeburgo	38	43.8	36.6
Sassonia	59	52.1	42
Sassonia-Anhalt	52.8	52.2	41.4
Turingia	50.2	50.8	38.5
Mecklenburg-Ovest Pomerania	48.3	49.5	36.7
<i>Totale</i>	<i>50.6</i>	<i>48.8</i>	<i>39</i>
Germania Ovest	32.3	32.5	31.4

Fonte: elaborazioni di Michael Burda.

Graf. 1: Partecipazione alle organizzazioni di categoria.



Fonti: Trade Unions, Federal Statistical Office; Gesamtmetall (riportati da Schnabel)