



UNIVERSITEIT VAN AMSTERDAM



BARCOM

With innovative tools for bargaining support in the commerce sector

Supported by the European Commission - Industrial Relations and Social Dialogue Program (nr VP/2015/004/0012)

March 2016 - March 2018

BARCOM: Strumenti innovativi a supporto della contrattazione nel settore del commercio¹

BOX 1

La contrattazione collettiva è uno strumento importante nei processi di determinazione dei salari, ma mancano dati empirici a supporto di questa tesi. Poco si sa su cosa sia esattamente concordato nella contrattazione collettiva, visto che pochi Paesi mantengono un database con gli accordi collettivi codificati; e in Paesi diversi gli accordi sono codificati in modo diverso, sia come argomenti sia come livello di dettaglio. I tentativi di esaminare i risultati della contrattazione a livello di Unione Europea sono ostacolati dalla mancanza di una raccolta sistematica di dati sui contratti collettivi. Le parti sociali percepiscono un crescente bisogno di confronto tra Paesi, questo per l'importanza crescente degli investimenti esteri negli Stati membri dell'UE. Pertanto, le parti sociali a livello europeo nel settore del commercio (vendita al dettaglio e all'ingrosso), UNI Europa ed EuroCommerce, hanno espresso il loro interesse verso lo studio del contenuto degli accordi collettivi negoziati dai loro membri a livello nazionale. Il progetto BARCOM si propone di soddisfare questa esigenza di informazione. Gli istituti di ricerca AIAS, CELSI e EUBA hanno unito le forze con l'obiettivo di raccogliere, codificare e analizzare 140 accordi collettivi del commercio in 28 Paesi dell'UE, vale a dire circa cinque per Paese. Dal momento

¹ Disclaimer: The information and views set out in this report are those of the author(s) and do not necessarily reflect the official opinion of the European Union. Neither the European Union institutions and bodies nor any person acting on their behalf may be held responsible for the use which may be made of the information contained therein.

che in alcuni Paesi sono stati identificati meno accordi del previsto, il progetto è stato in grado di raccogliere in totale 121 contratti collettivi. Questi sono stati caricati e codificati tramite un modulo già esistente di codifica online presente nella piattaforma del partner associato WageIndicator Foundation (WIF). I contratti sono stati poi pubblicati online nei siti web gestiti dello stesso partner. La banca dati degli accordi collettivi codificati consente di svolgere analisi statistiche che mettono a confronto i diversi argomenti trattati e i Paesi in cui si è svolta la contrattazione. Il progetto è stato integrato con uno studio dedicato all'ampia varietà di pratiche di contrattazione settoriale, necessario per una corretta interpretazione delle differenze negli accordi collettivi tra i diversi Paesi. La ricerca ha portato alla stesura di tre rapporti e di 28 mini-rapporti riassuntivi – uno per Paese. I risultati della ricerca sono stati discussi nella conferenza finale di BARCOM, svoltasi a Bruxelles il 28 febbraio 2018, alla quale hanno partecipato 75 fra ricercatori e rappresentanti delle parti sociali provenienti da 18 Paesi dell'UE e due Paesi associati.

Tutte le informazioni sul progetto sono scaricabili gratuitamente dal sito

<https://wageindicator.org/main/Wageindicatorfoundation/projects/barcom>

Tutti gli accordi collettivi e la relativa codificazione sono pubblicati online all'indirizzo

<https://wageindicator.org/main/labour-laws/collective-bargaining-agreements/collettiva-accordo-Database-per-country-1>

BOX 2

L'obiettivo generale di BARCOM è di migliorare le competenze nelle relazioni industriali nel settore del commercio con un approccio innovativo: l'analisi del contenuto dei contratti collettivi e il confronto dei risultati con i sistemi di contrattazione settoriale in 28 Paesi dell'Unione Europea; il tutto presentato in tre pubblicazioni ad ampia diffusione.

Questo obiettivo generale è stato suddiviso in cinque obiettivi specifici. Tutti sono stati raggiunti durante il periodo di attuazione:

- 1) Contribuire ad accrescere le competenze delle parti sociali nel settore del commercio in 28 Stati membri dell'UE in merito alla contrattazione collettiva, mediante un confronto dei risultati della contrattazione tra i diversi Paesi.
- 2) Svolgere quest'analisi raccogliendo 140 contratti collettivi nel settore del commercio (in media cinque accordi Per paese, per un totale di $5 * 28 = 140$) e codificandone il contenuto secondo oltre 200 variabili, utilizzando lo strumento di codifica online di WageIndicator e raccogliendo le caratteristiche dei sistemi di contrattazione settoriale di ogni Paese.
- 3) Analizzare i contratti collettivi codificati e i sistemi di contrattazione settoriale focalizzandosi su: (a) gli argomenti che sono solitamente oggetto di contrattazione, compresi i salari e le altre clausole relative alla remunerazione; (b) se è stato o meno concordato un programma di contrattazione più ampio; (c) se gli argomenti oggetto di contrattazione si possono raggruppare all'interno degli accordi; (d) se i temi della contrattazione sono collegati ai sistemi di contrattazione settoriale.
- 4) Stimolare il dibattito fra le associazioni dei datori di lavoro e i sindacati nel settore del commercio in merito ai risultati della ricerca, nel corso della conferenza conclusiva.
- 5) Riportare i risultati della ricerca e del dibattito in tre relazioni relative al contenuto dei 140 accordi, alle caratteristiche della contrattazione settoriale e al rapporto tra il contenuto degli accordi e le caratteristiche settoriali, il tutto in lingua inglese. Inoltre, è prevista la redazione di 28 rapporti di una

pagina che evidenziano il contenuto dei contratti collettivi in ciascuno dei 28 Paesi, in inglese e nelle relative lingue nazionali.

La novità principale introdotta da questa analisi è che per la prima volta in assoluto il contenuto di un gran numero di accordi collettivi nel settore del commercio è stato confrontato tra diversi Paesi europei, contribuendo così in maniera rilevante al miglioramento della conoscenza delle relazioni industriali in Europa da parte dei partner sociali.

BOX 3

Il rapporto numero 1 mette in luce tre principali risultati del confronto argomento per argomento del contenuto dei contratti collettivi nel settore del commercio. In primo luogo, vi sono differenze sia generali sia nazionali per quel che riguarda l'inclusione di alcune questioni nell'agenda della contrattazione. Gli stipendi e gli orari di lavoro sono quasi sempre inclusi nei contratti collettivi del commercio. Altri argomenti che sono spesso presenti negli accordi sono la formazione, il lavoro, le disposizioni familiari, i contratti di lavoro e la salute. Alcuni argomenti, come la sicurezza sociale e il congedo per malattia, sono meno frequentemente determinati attraverso la contrattazione collettiva, cosa che dimostra come in molti Paesi questi temi siano di competenza dello Stato. In secondo luogo, è difficile trarre conclusioni sulle differenze tra i contratti collettivi relativi al commercio al dettaglio e quelli relativi al commercio all'ingrosso. Ci sono delle differenze, ma non favoriscono in modo sistematico nessuno dei due settori. Le differenze tra Paesi, invece, sono più chiare. Per quanto riguarda stipendi, orario di lavoro, formazione, conciliazione vita-lavoro e uguaglianza di genere, troviamo differenze nei risultati fra i Paesi e all'interno degli stessi. Le differenze tra Paesi diversi in materia di sicurezza sociale, malattia e maternità sembrano principalmente dovute a differenze negli standard legali, dal momento che le discrepanze a livello nazionale sono quasi inesistenti. In terzo luogo, se da un lato si riscontra che è possibile guadagnare uno stipendio dignitoso nel commercio, i risultati indicano anche che ci sono molti lavoratori che hanno difficoltà a far quadrare i conti. In molti Paesi, la scala delle retribuzioni più bassa inizia quasi allo stesso livello retributivo del salario minimo legale. In termini di potere d'acquisto, i lavoratori nei livelli più bassi si trovano in condizioni peggiori in Portogallo e in Croazia, e migliori in Danimarca e Finlandia. I lavoratori nei livelli più alti guadagnano salari relativamente consistenti nei Paesi Bassi e in Germania, così come in Portogallo e Croazia, due paesi che si comportano invece male per quel che riguarda i livelli più bassi.

Il rapporto numero 2 sui sistemi di contrattazione settoriale analizza i livelli di occupazione e la struttura delle relazioni industriali nel settore del commercio in 28 Stati membri dell'UE. Utilizzando alcune selezionate caratteristiche della contrattazione, è stato elaborato un indice che identifica le relazioni industriali costruttive. I risultati rivelano che la contrattazione collettiva nel settore del commercio è vitale in tutta l'Unione Europea, ma mostra una varietà piuttosto ricca di pratiche e risultati nei diversi Stati membri. I Paesi nordici sono quelli che presentano relazioni industriali più costruttive nel settore del commercio. Nei Paesi con un sistema pluralista e liberale di relazioni industriali nel settore del commercio - Regno Unito, Malta, Irlanda e Cipro - il principale livello di contrattazione è quello aziendale e il ruolo degli interventi statali nelle relazioni industriali è limitato. Francia, Spagna e Italia combinano un tasso di sindacalizzazione basso con un'alta copertura della contrattazione collettiva. I Paesi dell'Europa occidentale continentale - Paesi Bassi, Slovenia, Lussemburgo e Germania - rivelano relazioni industriali nel settore del commercio in stile partenariato sociale, basate su caratteristiche istituzionali e procedurali di contrattazione. I paesi neoliberali della CEE - Repubblica Ceca, Croazia, Ungheria, Polonia e Slovacchia - sono caratterizzati da livelli dominanti di contrattazione piuttosto instabili, che vanno dal frammentato livello aziendale alla contrattazione settoriale, e un ruolo

consolidato - ma contestato - del tripartismo. Per i Paesi neoliberali Estonia, Lettonia e Lituania, così come per Romania e Bulgaria, la contrattazione è frammentata / decentralizzata e il ruolo complessivo del tripartismo è limitato.

Il rapporto numero 3 ha verificato se le relazioni industriali più costruttive siano associate a modelli specifici di contrattazione collettiva. Confrontando la contrattazione collettiva aziendale con quella relativa a più datori di lavoro, si scopre che i paesi con relazioni industriali più costruttive hanno più probabilità di concludere accordi firmati da un'associazione di datori di lavoro o da più datori di lavoro che da una singola azienda. Per quanto riguarda i risultati della contrattazione, dall'analisi emerge che gli accordi stipulati nei Paesi con relazioni industriali più costruttive sono più propensi a contenere aumenti strutturali degli stipendi rispetto a nessun aumento salariale, ma questi contratti hanno meno probabilità di contenere aumenti di retribuzione una tantum che nessun aumento. Le clausole di tutela dell'occupazione incluse negli accordi collettivi, come i periodi di prova e le indennità di licenziamento, sono state confrontate con le disposizioni statutarie nazionali. Tutte le clausole sono risultate equivalenti. Nel caso della Francia, i contratti collettivi offrono un'indennità di fine rapporto superiore a quella prevista dalla legge. Le disposizioni relative all'esclusione di lavoratori part-time e temporanei, e di studenti e apprendisti, sono contenute in un numero limitato di accordi in Austria, Danimarca, Paesi Bassi e Regno Unito. Circa un terzo degli accordi raccolti contiene clausole sui livelli delle retribuzioni. Nei Paesi con punteggi di CIR (Credit Information Report) più alti, un maggior numero di accordi contengono aumenti salariali che combinano un aumento della retribuzione in percentuale con un bonus forfettario, anziché semplici aumenti percentuali, ma alcuni accordi contengono solo aumenti forfettari. In cinque Paesi, i lavoratori del commercio con la più alta retribuzione guadagnano più del doppio del salario minimo, ma non è così in altri tre Paesi. Un confronto delle retribuzioni concordate collettivamente con quelle di Eurostat sulla soglia della povertà ha rivelato che i lavoratori a tempo pieno al livello salariale più basso tendono a guadagnare abbastanza per mantenere loro stessi, ma non una famiglia. I lavoratori al livello salariale più alto guadagnano a malapena abbastanza per mantenere la propria famiglia al di sopra della soglia di povertà in Estonia, Danimarca e Austria. Le disposizioni relative all'orario di lavoro - ore di lavoro e ferie - hanno rivelato che l'orario di lavoro concordato è di circa 1,5 ore più breve nei Paesi con un punteggio più elevato nell'indice delle relazioni industriali. Lo studio BARCOM porta alla conclusione che la raccolta e la codifica degli accordi collettivi fornisce una migliore comprensione dei risultati della contrattazione collettiva. Un lavoro di questo tipo permette di comprendere le strutture salariali e le relazioni industriali tra i Paesi europei, e vale sicuramente la pena farlo.
