

IL SINDACALISMO EUROPEO

La biblioteca essenziale di SindNova
Anno 2017 Fascicolo 2

SindNova

Il sindacalismo Europeo

Indice

Panoramica

Sindacalizzazione

Contrattazione collettiva

Unità e pluralismo

Sindacati e politica

Rappresentanza nei luoghi di lavoro

La partecipazione nell'impresa

L'organizzazione sindacale a livello europeo

Panoramica

I paesi membri della Unione Europea sono caratterizzati da notevoli diversità nell'organizzazione sindacale e nei sistemi di relazioni industriali anche se non mancano tratti comuni in determinate aree geo-politiche tanto da permettere di individuare alcuni “modelli” di riferimento quali quelli nordico, continentale, anglo-sassone e mediterraneo.



Sindacalizzazione

Molteplici fattori hanno contribuito nell'arco degli ultimi tre decenni ad una costante e sensibile riduzione del tasso di sindacalizzazione pur in presenza di significative differenze da paese a paese. Tra questi fattori figurano in primo luogo le trasformazioni produttive e in particolare il minor peso dell'industria manifatturiera rispetto al terziario e ai servizi, così come la segmentazione del mercato del lavoro con la forte crescita dei rapporti di lavoro atipici anche se non vanno sottovalutati gli effetti regressivi delle politiche neo-liberiste sull'azione sindacale. Un caso a parte è rappresentato dai paesi dell'Europa centrale e dell'Est dove dall'adesione praticamente obbligatoria alle strutture sindacali comuniste si è passati a quella volontaria al sindacalismo democratico, con un forte ridimensionamento dei tassi precedenti.

Nella fascia alta della sindacalizzazione si collocano i paesi scandinavi – Finlandia, Svezia, Danimarca- (intorno al 70%) e il Belgio (52%).In quella intermedia l'Italia e l'Irlanda (35%), Gran Bretagna ed Austria (28%) Grecia (24%) e in quella più bassa Germania, Olanda e Portogallo (19%) Spagna (16%) e infine la Francia (8%).In quest'ultimo caso tuttavia è da segnalare che i risultati delle elezioni per i rappresentanti aziendali mostrano una larga adesione dei lavoratori alle liste sindacali.

La media dell'Europa a 15 è comunque del 34% rispetto a un tasso USA dell'11% e del Giappone 18%

Paese	densità sindacale (anno di picco)	densità sindacale 2013	variazione densità sindacale 2004-2013
USA	30,9 (1960)	10,8	-1,6
Olanda	41,7 (1960)	17,6	-2,9
Norvegia	60,8 (1961)	53,5	-1,6
Giappone	35,5 (1964)	17,8	-2,0
Francia	22,2 (1969)	7,7	-0,3
Italia	50,5 (1976)	36,9	+3,2
Australia	50,2 (1976)	17,0	-6,0
Portogallo	60,8 (1978)	20,5	-0,1
Germania	35,5 (1978)	17,7	-5,3
Nuova Zelanda	69,1 (1980)	19,4	-1,8
Gran Bretagna	49,9 (1981)	25,4	-4,1
Danimarca	80,2 (1982)	66,8	-4,8
Canada	35,9 (1983)	27,2	-1,1
Turchia	22,9 (1987)	4,5	-4,9
Corea del Sud	18,6 (1989)	9,9	-1,6
Cile	20,6 (1991)	15,3	+2,0
Messico	22,4 (1992)	13,6	-3,3
Svezia	83,9 (1993)	67,7	-10,3
Spagna	18,7 (1998)	17,5	+1,1
Belgio	56,3 (2001)	55,0	-0,5

Contrattazione collettiva

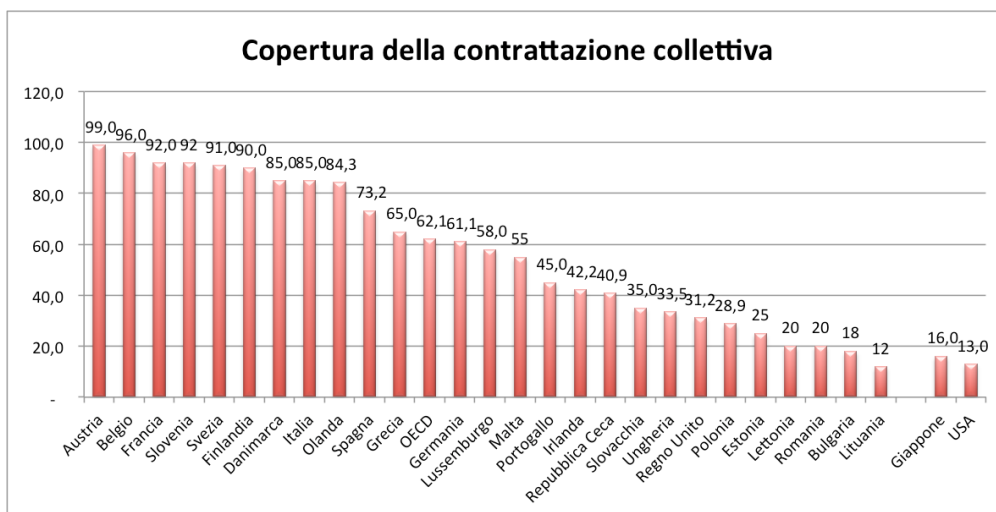
I modelli contrattuali sono di grande eterogeneità in ragione del prevalere dell'uno o dell'altro livello negoziale. Così se il livello interprofessionale è dominante in Belgio, Finlandia e Irlanda esso è escluso in Germania, Austria, Svezia e Portogallo dove a prevalere è il livello categoriale allo stesso modo che in Italia, Olanda, Danimarca, Spagna, Portogallo e Grecia.

A sua volta il livello aziendale è determinante in Gran Bretagna e in quasi tutti i paesi dell'Europa centrale e dell'Est. In Francia invece sono rilevanti sia il livello aziendale che quello di categoria.

La tendenza generale è comunque verso il decentramento contrattuale anche attraverso accordi in deroga come è pratica crescente in Germania ma anche in Spagna e in Italia. In ogni caso la copertura contrattuale resta assai elevata, nell'ordine dell'80-90%, in molti paesi dell'Europa occidentale per effetto dell'estensione per via legale dei risultati della contrattazione all'insieme dei lavoratori.

Questa copertura è più bassa in Germania (61%) e in particolare in Gran Bretagna (31%). In media nell'Europa a 15 essa è del 73% molto più elevata che in USA (13%) e in Giappone (16%).

Il diritto di sciopero è garantito in tutti i paesi ma il suo esercizio è regolato con modalità diverse, rigorose e legate strettamente all'attività negoziale per esempio in Gran Bretagna e in Germania, dove sono anche proibiti scioperi di solidarietà. Vi sono anche forme di auto-regolazione per i servizi pubblici.



Fonte bollettino Adapt.

Unità e pluralismo

I paesi caratterizzati dall'unità sindacale sono pochi: la Gran Bretagna (TUC), la Germania (DGB), l'Austria, l'Irlanda, la Repubblica Ceca e la Slovacchia. Negli altri vi è un pluralismo più o meno esteso:

- in Francia e in Ungheria le Confederazioni riconosciute come rappresentative sono 5,
- in Romania 4,
- in Italia, Belgio, Olanda, Polonia 3,
- in Spagna, Portogallo, Bulgaria 2.,

ma bisogna tener conto anche di un certo numero di organizzazioni minoritarie quasi ovunque.

Nei paesi scandinavi il pluralismo è di carattere “settoriale” dato che accanto alle confederazioni operaie (LO) operano sia confederazioni di impiegati e tecnici che quelle dei quadri e degli accademici.

Una soluzione analoga, caso unico nell'Europa mediterranea, riguarda la Grecia dove accanto alla confederazione dei lavoratori privati (unitaria per legge) opera una centrale del pubblico impiego.



Sindacati e politica

I rapporti tra il sindacalismo e i partiti politici sono oggi meno stretti che in passato e sono in via di ulteriore affievolimento. In questo quadro il caso britannico rappresenta un'eccezione dato che diverse ed importanti federazioni di categoria, non però il TUC, sono affiliate al Partito Laburista, partecipando pienamente alle dinamiche interne e ai processi decisionali di questa formazione politica.



Nei paesi scandinavi i sindacati mantengono relazioni di contiguità con le socialdemocrazie ma non più rapporti organici e lo stesso si può dire per quanto riguarda le relazioni tra i partiti socialisti in Spagna e in Belgio rispettivamente con l'UGT e la FGTB.

Nella DGB l'influenza socialdemocratica è sempre forte ma non esclusiva e comunque sindacato e partito agiscono in piena indipendenza reciproca. Analogamente si può dire per i rapporti tra il sindacato cristiano belga (CSC_ACV) e i partiti social cristiani. Più marcata, ma anche qui senza più legami organici, è invece l'influenza dei partiti comunisti in Francia e in particolare in Portogallo, rispettivamente nella CGT e nella CGTP-IN.

Rappresentanza nei luoghi di lavoro

Le strutture sindacali hanno nella maggior parte dei casi un ruolo determinante nell'assicurare la rappresentanza dei lavoratori (sistema “a canale unico”) sul posto di lavoro a volte in combinazione con Consigli aziendali eletti da tutti i dipendenti (sistema di “doppio canale”) come accade in Francia.

In Germania invece c'è solo il Consiglio aziendale eletto dall'insieme dei dipendenti, anche se su liste nella maggior parte dei casi di estrazione sindacale. In Italia le RSU sono elette da tutti i lavoratori ma rappresentano anche il sindacato. In Gran Bretagna e nei paesi nordici ci sono solo Delegati sindacali.

10



Per effetto della legislazione europea in tutti i paesi il tema della salute e della sicurezza è oggetto di particolare attenzione. Le modalità in cui

questa si manifesta sono le più varie. Il compito può essere affidato a Comitati misti management-delegati sindacali (come in Francia o in Belgio), oppure ai Consigli aziendale (come in Germania) o ancora come in Italia a rappresentanti eletti dai lavoratori (RLS).



La partecipazione nell'impresa

Dieci paesi non sono dotati di una legislazione che preveda la partecipazione di rappresentanti dei lavoratori negli organi societari, tra questi la Gran Bretagna, il Belgio e l'Italia, malgrado la nostra Costituzione all'art 46 preveda il diritto dei lavoratori a "collaborare alla gestione delle aziende".

Nei restanti paesi i rappresentanti dei lavoratori siedono invece nei Consigli di amministrazione e/o nei Consigli di sorveglianza a seconda del modello societario (monistico o dualistico), in alcuni casi solo nelle imprese pubbliche o a partecipazione pubblica mentre nella maggior parte dei paesi questo accade anche nelle imprese private, secondo modalità legate alle dimensioni delle stesse.

In Germania (sistema dualistico) la legge sulla co-determinazione prevede che nelle imprese più grandi possano essere eletti nei Consigli di Sorveglianza anche esponenti sindacali esterni all'azienda. In Svezia (sistema monistico) nel Consiglio d'amministrazione delle imprese siedono rappresentanti dei lavoratori.

L'Organizzazione sindacale a livello europeo

Il processo d'integrazione europea ha rappresentato fin dai suoi inizi un incentivo determinante per la costruzione di organizzazioni sindacali di livello europeo con l'obiettivo di dare voce al mondo del lavoro in questo nuovo contesto.

In un primo momento queste organizzazioni hanno preso corpo nell'ambito dei due schieramenti sindacali internazionali allora esistenti: la CISL Internazionale (con la presenza di CISL e UIL) e l'Internazionale dei Sindacati Cristiani (CISC, poi CMT). Mentre le sole centrali nazionali occidentali affiliate all'Internazionale comunista (FSM), la CGIL e la francese CGT, si collocavano al di fuori di questo processo.

13

La costituzione della **Confederazione Europea dei Sindacati (CES) nel 1973** apre una fase nuova. Sorta per iniziativa di 17 Confederazioni (anche CISL e UIL) appartenenti alla CISL Internazionale essa ha tuttavia una vocazione unitaria che comincia a tradursi in concreto già nel 1974 con l'adesione dei sindacati cristiani e della CGIL. Negli anni successivi le adesioni continuano a crescere e dopo la caduta del muro di Berlino entrano a farne parte anche i sindacati dell'Europa centrale e dell'Est.



Oggi la CES è la voce di 45 milioni di lavoratori, comprende 89 Confederazioni e 10 Federazioni europee di categoria presenti nei 28 paesi della UE e in altri dello spazio europeo come Norvegia, Islanda, Svizzera oppure candidati all'adesione come le repubbliche ex-jugoslave e anche in Turchia (per un totale di 39 paesi).

L'attuale segretario generale della CES è un italiano: Luca Visentini.

Nell'ambito della CES operano anche Eurocadres (organizzazione dei quadri), la Ferpa (federazione europea dei pensionati) e il coordinamento dei Comitati sindacali interregionali.

La CES è riconosciuta dalla Commissione Europea come l'unica organizzazione interprofessionale rappresentativa sul piano europeo e questo riconoscimento si estende anche alle Federazioni europee di categoria nei rispettivi settori, pur in presenza in qualche caso, nei servizi e nel comparto pubblico, di altri organismi.

14

La CES tiene il suo congresso ogni 4 anni (l'ultimo a Parigi nel 2015) mentre le responsabilità di direzione sono affidate al Comitato Esecutivo (4 riunioni all'anno) con la presenza di tutti gli affiliati, e alla Segreteria, eletta dal congresso, per quanto riguarda l'interlocuzione corrente con le Istituzioni europee e le controparti datoriali.



A sostegno delle sue attività la CES si avvale dell'Istituto Sindacale Europeo (ISE/ETUI) che opera nel campo dell'analisi socio-economica, delle relazioni industriali, della salute e sicurezza e della formazione sindacale.

L'azione della CES si sviluppa dal un lato in un costante rapporto di consultazione e concertazione con la Commissione, il Consiglio e il Parlamento Europeo e dall'altro attraverso il “**Dialogo Sociale**” con le organizzazioni imprenditoriali: BusinessEurope (Confindustria), CEEP (imprese pubbliche), UEAPME (piccole medie imprese). Introdotto per la prima volta nel 1985 il “Dialogo sociale” ha acquisito dal 1991 anche una dimensione contrattuale potendo sfociare in accordi-quadro europei resi di applicazione generale con Direttive comunitarie o solo vincolanti tra le parti per quanto riguarda la loro applicazione nei paesi membri.



Oltre che sul piano interprofessionale il “Dialogo sociale” si svolge anche su quello settoriale che vede protagoniste le Federazioni europee di categoria.

La costituzione dei Comitati Aziendali Europei (CAE) nelle imprese e nei gruppi multinazionali ha ulteriormente ampliato la sfera dei rapporti negoziali tra le parti e aperto la strada anche a prime sperimentazioni di Accordi-quadro transnazionali d'azienda (TCA) a livello europeo (EFA) o internazionale (IFA).





Via Tagliamento, 9
00198 Roma

info@sindnova.eu
www.sindnova.eu

