



Contrattazione collettiva e dialogo sociale nei Servizi
Pubblici

4° Conferenza EPSU sulla Contrattazione Collettiva
12-13 dicembre 2005

Contrastare le
retribuzioni basse

Bozza

Documento relativo alla politica EPSU

Indice

Introduzione	Error! Bookmark not defined.
Il dibattito nella EPSU	Error! Bookmark not defined.
Retribuzione bassa come problema europeo e globale	Error! Bookmark not defined.
defined.	
“Retribuzione “decorosa” – il punto di vista delle Nazioni Unite e dell'OIL	Error!
Bookmark not defined.	
Commissione europea e Parlamento europeo	Error! Bookmark not defined.
Consiglio d'Europa	Error! Bookmark not defined.
Contrattazione della solidarietà	Error! Bookmark not defined.
Definizione di retribuzione bassa	Error! Bookmark not defined.
Consiglio d'Europa e soglie OECD.....	Error! Bookmark not defined.
Misure Eurostat	Error! Bookmark not defined.
Principali definizioni	Error! Bookmark not defined.
Definizione di retribuzione bassa e salario di sussistenza	Error! Bookmark not defined.
defined.	
Ambito di retribuzione bassa	Error! Bookmark not defined.
Disparità retributiva collegata a retribuzione bassa	Error! Bookmark not defined.
Servizi pubblici	Error! Bookmark not defined.
Fattori che tengono bassa la retribuzione	Error! Bookmark not defined.
Privatizzazione/risorse esterne e verifica del mercato	Error! Bookmark not defined.
defined.	
L'agenda della “riforma” o “modernizzazione”	Error! Bookmark not defined.
Erosione della copertura di contrattazione collettiva	Error! Bookmark not defined.
Aumento dell'occupazione “precaria”	Error! Bookmark not defined.
Salari minimi	Error! Bookmark not defined.
Modalità di correlazione dei salari minimi al parametro Eurostat	Error! Bookmark not defined.
not defined.	
Debates about statutory minimum wages	Error! Bookmark not defined.
Retribuzione bassa e contrattazione collettiva ..	Error! Bookmark not defined.
Sviluppi recenti della contrattazione sulla retribuzione minima	Error! Bookmark not defined.
not defined.	
Servizio pubblico britannico	Error! Bookmark not defined.
Obiettivi della contrattazione collettiva	Error! Bookmark not defined.
Politica EPSU	Error! Bookmark not defined.
Fare della retribuzione il problema principale	Error! Bookmark not defined.
Punti di azione	Error! Bookmark not defined.
Firmatari europei della convenzione ILO sul salario minimo	Error! Bookmark not defined.
defined.	
Tasso di salario minimo in percentuale sui guadagni medi	Error! Bookmark not defined.
defined.	
Note	Error! Bookmark not defined.

Introduzione

Nonostante la regolare crescita economica a lungo termine e il miglioramento degli standard di vita, le retribuzioni basse rappresentano una sfida per i sindacati dei lavoratori. Le cifre ¹ fornite dall'Agenzia di Statistica Eurostat della Commissione Europea mostrano che oltre 20 milioni di lavoratori sono sottopagati. La povertà resta dunque uno dei maggiori problemi in Europa. L'ultima analisi effettuata da Eurostat indica che circa 72 milioni di cittadini UE erano a rischio di povertà nel 2003 ².

I servizi pubblici possono rivendicare un ragionevole record di retribuzioni basse unito alla tendenza ad applicare strutture salariali più livellate rispetto a quelle del settore privato. Tuttavia queste strutture salariali sono spesso messe in discussione dalla forza lavoro e dalle politiche di gestione delle risorse umane che mettono l'accento su retribuzioni maggiormente correlate al mercato e più personalizzate.

EPSU ritiene che le retribuzioni basse costituiscano una priorità centrale sia per la federazione che per tutti i suoi membri. Una retribuzione bassa è di per sé abbastanza avvilente, ma di solito ha anche un impatto negativo su altri elementi della vita del singolo o della famiglia. Sul lavoro i sottopagati risultano essere probabilmente meno capaci di trarre vantaggio dalla formazione e da altri benefici quali l'indennità di malattia e la pensione. Fuori dal posto di lavoro essi sono più facilmente soggetti a malattie rispetto a coloro che percepiscono redditi alti.

In quanto organizzazione di primaria importanza per le campagne svolte e principale federazione delle maggiori industrie all'interno della ETUC, EPSU ritiene che se i suoi membri si mobilitano sia a livello politico sia in termini di contrattazione collettiva, EPSU ha tutto il potenziale necessario per cambiare la situazione delle migliaia di lavoratori sottopagati di tutta Europa.

Tenendo presente che le donne costituiscono la stragrande maggioranza dei lavoratori sottopagati, una campagna di successo, in collaborazione con altre organizzazioni e conduttori di campagne, costituirebbe un ulteriore passo avanti nell'eliminazione della differenza di retribuzione in base al sesso.

Scopo di questo documento è fornire una base di discussione per la Conferenza EPSU sulla contrattazione collettiva che avrà luogo a dicembre 2005, con lo sguardo rivolto al dibattito politico formale che si svolgerà nel febbraio 2006 in occasione dell'incontro del Comitato Esecutivo EPSU.

Il dibattito alla EPSU

L'Assemblea Generale EPSU del 2000 ha approvato un documento ³ di politica della contrattazione collettiva contenente numerosi punti importanti sulle retribuzioni e riferentesi all'accresciuto coordinamento all'interno della contrattazione collettiva:

“EPSU prenderà in considerazione lo sviluppo di una politica europea delle retribuzioni basata sulla solidarietà, cioè contrapposta alla crescente disparità di reddito”.

L'obiettivo è puntato dunque sull'uguaglianza della retribuzione in quanto le donne sono soggette in misura sproporzionata a paghe più basse.

“Molte donne lavorano nei servizi pubblici e utilizzano tali servizi. Le autorità pubbliche che operano tagli sui budget e mantengono i salari bassi e/o al di sotto dello sviluppo del settore privato rischiano di danneggiare le donne in maniera sproporzionata. La dimensione delle pari opportunità sarà parte integrante della politica di contrattazione collettiva di EPSU.”

Il documento spiega la necessità di:

“Coordinare gli obiettivi di politica salariale, scambiare informazioni sulla contrattazione collettiva e sviluppare un'agenda europea a livello settoriale e intersettoriale.”

La Deliberazione sulla Contrattazione Collettiva ⁴ adottata nel Settimo Congresso EPSU del 2004 aveva rilevato che:

“In alcuni paesi i salari minimi hanno dato un contributo importante ai fini di contrastare le basse retribuzioni e le differenze di retribuzione in base al sesso. Una strategia coordinata assicurerebbe una convergenza verso l'alto degli accordi collettivi e la non conflittualità fra gli stessi.”

Spetta inoltre alla EPSU il compito di fare del problema delle retribuzioni basse una delle varie chiavi di priorità fino al prossimo congresso del 2009.

Un dibattito d'avvio sulle retribuzioni basse ha avuto luogo nel corso della conferenza sulla Contrattazione Collettiva nel mese di ottobre 2004 con contributi su come il problema era stato contrastato dai membri EPSU in GB, Germania e Norvegia. C'è stato anche un contributo di ETUI_REHS, istituto di ricerca dei sindacati dei lavoratori, che ha preso in esame l' Europa centrale e dell'Est. In questi nuovi stati membri i salari minimi di legge costituiscono un fattore di grande importanza per il mantenimento dei livelli salariali a causa della scarsa diffusione degli accordi di contrattazione collettiva.

A seguito della conferenza, la segreteria EPSU ha delineato uno schema per questo bozza di documento sulla politica delle basse retribuzioni, che è stato discusso e migliorato da un Gruppo di lavoro sulla Contrattazione Collettiva nell'aprile 2005. Questo documento sarà inoltre discusso durante la Conferenza EPSU sulla Contrattazione collettiva nel dicembre 2005 e in base ai risultati verrà presentata una proposta politica al Comitato Esecutivo EPSU all'inizio del 2006.

Retribuzioni basse come problema europeo e globale

Retribuzione “decorosa” – il punto di vista delle Nazioni Unite e dell'OIL

A livello globale tanto le Nazioni Unite che l' Organizzazione Internazionale del Lavoro hanno convenzioni e deliberazioni che fanno riferimento a retribuzioni decorose.

L'articolo 23 (3) della Dichiarazione dei Diritti Umani delle Nazioni Unite, 1948, recita:

“Ogni individuo che lavora ha diritto ad una remunerazione equa e soddisfacente che assicuri a lui stesso e alla sua famiglia un'esistenza conforme alla dignità umana ed integrata, se necessario, da altri mezzi di protezione sociale”.

Il Patto Internazionale sui diritti economici, sociali e culturali delle Nazioni Unite approvato dall'assemblea generale delle NU del 1966 afferma nell'articolo 7:

“Il diritto di ogni individuo di godere di giuste e favorevoli condizioni di lavoro, le quali garantiscano in particolare:

(a) la remunerazione che assicuri a tutti i lavoratori come minimo:

(i) un equo salario e un'uguale remunerazione per un lavoro di uguale valore, senza distinzione di alcun genere; in particolare devono essere garantite alle donne condizioni di lavoro non inferiori a quelle godute dagli uomini, con una eguale remunerazione per un eguale lavoro;

(ii) un'esistenza decorosa per essi e per le loro famiglie in conformità delle disposizioni del presente patto.”

L'Organizzazione Internazionale del Lavoro, l'organo tripartito che pubblica le convenzioni sottoscritte dai paesi membri, ne ha adottate due sulle retribuzioni minime, alle quali hanno aderito alcuni paesi europei (vedi elenco in appendice).

Commissione Europea e Parlamento Europeo

All'interno dell'Unione Europea, la Carta dei diritti sociali fondamentali dei lavoratori adottata nel 1989 stabilisce che ciascun lavoratore ha diritto ad un'equa remunerazione:

“qualsiasi occupazione deve essere equamente remunerata. A tal fine, in conformità alle norme vigenti in ciascun paese, i lavoratori devono godere di adeguata remunerazione, cioè di remunerazione sufficiente a permettere loro uno standard di vita decoroso.”

Un'Opinione del 1993 ⁵ della Commissione Europea diceva che il raggiungimento di una retribuzione equa doveva essere visto nell'ottica di crescita della produttività e dell'occupazione nonché della promozione delle buone relazioni fra le parti sociali.

Gli Stati membri erano incoraggiati a instaurare politiche volte al raggiungimento di retribuzioni eque, comprendenti un certo impegno ad una maggiore trasparenza dei salari nel mercato del lavoro. Le parti sociali sono state quindi chiamate a contribuire a questo processo.

L'Opinione ha indotto la Commissione a svolgere una ricerca per promuovere la convergenza delle politiche sui salari equi, i cui risultati sono stati pubblicati nel 1997.

Pochi stati membri hanno agito secondo quanto espresso dall'Opinione e la maggior parte di essi è apparsa contraria a interventi nelle politiche salariali. In vari paesi – Austria, Francia, Germania, Italia, Olanda, Portogallo e GB – esisteva la prova che le sperequazioni salariali erano cresciute in quel periodo ⁶.

Una Comunicazione ⁷ del 2001 sull'occupazione e le politiche sociali ha messo a fuoco la qualità del lavoro in generale piuttosto che i livelli retributivi in particolare. Parlava di un generico scopo volto ad assicurare che:

“ i lavori siano sostanzialmente soddisfacenti, compatibilmente alla specializzazione e alle capacità personali, e garantiscano un adeguato livello di reddito.”

La Comunicazione ⁸ di quest'anno da parte della Commissione e relativa all'Agenda Sociale fa riferimento indiretto alle retribuzioni. Parla di qualità dell'impiego e di uno schema di reddito minimo – cioè di un sistema in cui crediti fiscali e benefici o altre misure contribuiscano al raggiungimento di un reddito minimo – piuttosto che direttamente di retribuzioni basse e salari minimi.

Ma la qualità del lavoro è strettamente connessa ai livelli di retribuzione. I lavori poco pagati sono anche associati a precarietà delle condizioni di lavoro, a inadeguatezza di benefici quali la pensione e alla scarsità o all'assenza di formazione e sviluppo.

Il Parlamento Europeo gioca un importante ruolo nel monitoraggio e nella richiesta di azioni sulle retribuzioni basse. Una risoluzione ⁹ del 2002 ha stabilito che negli Stati Membri la situazione rientra nel campo dei diritti fondamentali. Essa sottolinea la necessità di contrastare la discriminazione stabilendo un salario minimo equo e facendo riferimento in particolare a Irlanda, Spagna e Grecia quali paesi in difetto, in quanto il loro salario minimo risulta del 50% inferiore alla media delle retribuzioni.

Consiglio d'Europa

Il Consiglio d'Europa non è un'istituzione dell'Unione Europea. È stato istituito nel 1949 e uno dei suoi scopi centrali è la difesa dei diritti umani e l'operare ai fini della standardizzazione della protezione giuridica e sociale attraverso i suoi 46 stati membri.

La Carta Sociale del Consiglio d'Europa ¹⁰ è entrata in vigore nel 1965. L'articolo 4, comma 1 riguarda “Il diritto a un' equa retribuzione” e chiede agli stati firmatari:

“di riconoscere il diritto dei lavoratori a una remunerazione tale da consentire a loro e alle loro famiglie uno standard di vita decoroso”.

Il Consiglio può controllare i sistemi di retribuzione dei paesi membri e stabilire se essi erogano remunerazioni eque in base alla loro "soglia di decoro" (vedi sotto). Per esempio il Consiglio ha giudicato che nel 2002 il livello dei salari nazionali minimi in GB (in base al parametro vigente nel 2000) era troppo basso rispetto al contenuto dell'articolo 4. Ha anche detto di non aver potuto mettere adeguatamente a posto la situazione poiché la GB non era in grado di fornire dati relativi al salario minimo netto individuale.

Ma la GB non è un caso singolo. Nel suo ultimo riepilogo relative alle decisioni sull'Articolo 4, comma 1, il Comitato dei Diritti Sociali del Consiglio d'Europa ha anche giudicato che Austria, Grecia, Olanda, Repubblica Slovacca e Spagna non si erano attenute alle prescrizioni sulla retribuzione adeguata. Si è riservato il giudizio su Danimarca, Germania, Islanda e Norvegia, nell' attesa di ulteriori informazioni.

Se un paese non si attiene ai principi della Carta Sociale deve fornire un prospetto e un programma relativo ai tempi e ai modi previsti per il proprio adeguamento. Il Comitato pronuncia una serie di moniti, raccomandazioni e nuove raccomandazioni per cercare di assicurare che lo stato si adegui.

Occorre notare che questa regolare valutazione dei diritti sociali all'interno dell'Europa non assume un valore chiave. I rapporti che elencano il non adeguamento all'Articolo 4 comma 1 elencano anche il non adeguamento di molti paesi ad altre parti della Carta e a tutt'oggi non è certo che molte organizzazioni sindacali in Europa siano consapevoli di questo.

Allo stesso modo in relazione alla “soglia di decoro” (vedi sotto) è evidente che la discussione sulla soglia e la decisione di modificarla sono ritenute dal Comitato per i diritti sociali del Consiglio d'Europa questioni del tutto interne e quindi non sono comunicate apertamente.

Contrattazione della solidarietà

Uno dei principali scopi della contrattazione collettiva è la tutela della retribuzione dei lavoratori dall'inflazione e l'attribuzione ad essi di almeno di una parte dell'aumento di produttività. Questa è la base delle linee guida di coordinamento adottate da ETUC e da varie associazioni industriali europee.

L'accento è posto qui sulla crescita della produttività media nazionale piuttosto che sulle variazioni di produttività nei singoli settori. La ragione di questo è che i settori a bassa produttività non resteranno indietro rispetto alle industrie che registrano un elevato incremento di produttività.

Questa è una questione particolarmente importante per i servizi pubblici in cui anche arrivare ad un sufficientemente accettabile grado di produttività rappresenta una sfida. Si tratta anche di un settore in cui vi è un elevato numero di occupazioni di grande importanza, quali l'assistenza sociale, che vengono tuttavia viste come scarsamente produttive in base ai criteri di valutazione standard.

La contrattazione della solidarietà è stata sotto pressione in questi ultimi anni poiché i governi e i datori di lavoro nelle negoziazioni nazionali e di settore hanno dato maggior rilievo a elementi di contrattazione più localizzati. Nei servizi pubblici anche la deregolamentazione e la privatizzazione hanno contribuito a questo trend verso la negoziazione delle retribuzioni più a livello locale o all'indebolimento degli accordi collettivi poiché i lavoratori esterni si trovano impiegati in organizzazioni che applicano i contratti collettivi ma con retribuzioni e condizioni peggiori oppure senza che venga affatto applicato un contratto collettivo.

Soprattutto il trend di lungo periodo a partire dagli anni 70 vede ridursi la quota dei salari rispetto al reddito nazionale poiché gli aumenti retributivi in molti paesi europei sono rimasti indietro rispetto alla crescita della produttività¹¹.

Ciò, quindi, ha un impatto sull'economia nel suo insieme ed è divenuto un obiettivo particolare di discussione sulla bassa retribuzione e il salario minimo in Germania. I ricercatori sindacali appoggiati da Germania, Francia e Svizzera hanno enfatizzato il ruolo economico dei salari nel loro " *Tesi per una politica europea del salario minimo*" (12). Essi evidenziano che l'impresa vede sempre più i salari come " *fattori e variabili di costo nella competizione internazionale relativa all'ubicazione dell'azienda*". Questo ha:

"spinto all'indietro la funzione economica del salario in quanto componente significativa della domanda economica nazionale, senza la quale non è possibile il prosperare dell'economia".

C'è inoltre la questione dell'essere pagati una cifra decorosa e il fatto che i lavoratori non sono merce il cui prezzo debba essere lasciato in balia dei capricci del mercato. La discussione neo-liberale è che i mercati devono essere messi in condizione di lavorare e ciò è stato interpretato nella sua logica estrema dal sito tedesco (<http://jobdumping.de>) creato per incoraggiare le persone a rispondere agli annunci di lavoro scalzando gli altri lavoratori. Perfino in alcuni servizi pubblici i lavoratori riconoscono che la struttura dei salari non può essere lasciata semplicemente al mercato. La più importante indagine della Commissione Governativa Locale bipartita¹² relativa alle retribuzioni nei comuni della GB afferma che:

"qualsiasi confronto con la 'tariffa di mercato' deve essere intrapreso in modo sensibile. Il fatto che si possa ottenere lavoro a una tariffa inferiore a quella offerta non sta necessariamente a indicare che la tariffa di un'offerta è troppo alta.

L'Ufficio Internazionale del Lavoro dunque evidenzia le ragioni per cui i dipendenti possono appoggiare l'introduzione di un salario minimo in quanto " *strumento per l'incremento della produttività di lavoratori motivati*" e quale fattore di " *riduzione del turnover lavorativo*" che può essere molto dispendioso per le aziende¹³.

Definizione di retribuzione bassa

Consiglio d'Europa e soglie OECD

Perché il Consiglio d'Europa possa valutare se in un dato paese prevalgano o meno adeguati livelli di retribuzione, il Comitato Europeo per i Diritti Sociali (ECSR) ha proposto un parametro di riferimento del 68% delle retribuzioni lorde medie.

Esso era simile alla definizione usata dall'Organizzazione per la Cooperazione e lo Sviluppo Economico (OCSE)- due terzi della retribuzione media dei lavoratori a tempo pieno.

La definizione del Consiglio d'Europa ha avuto una certa diffusione ed è stata certamente un obiettivo chiave per le campagne contro le basse retribuzioni in GB.

Tuttavia secondo il Consiglio d'Europa non era solo questione di definire, per esempio, se un salario minimo nazionale era pari o superiore alla soglia. L'ECSR diceva di volere prendere in considerazione altri fattori quali tasse e benefici assistenziali. Ciò si è rivelato un compito impossibile e l'ECSR ha dichiarato di non poter determinare quali siano gli stati che assicurano o meno un reddito adeguato.

Il Comitato ha quindi proposto un parametro di riferimento diverso – 60% dei guadagni netti medi. La decisione di effettuare questo cambiamento è stata attaccata dai promotori delle campagne contro la retribuzione bassa in GB. Carol Murray dello Scottish Low Pay Unit (Gruppo scozzese contro la retribuzione bassa) ha detto:

Il Gruppo ritiene che questa ridefinizione sia servita a oscurare l'effettività generale della soglia di decoro quale mezzo per i cittadini europei più poveri di essere tenuti in considerazione dai propri governi e a fargli perdere il suo valore di strumento di analisi con complicazioni inutili che solo gli statistici in forza presso gli stati membri possono sperare di sbrogliare" ¹⁴

Un elemento chiave di ogni obiettivo proposto è che esso debba essere facilmente compreso e semplice da provare all'atto della verifica dei livelli retributivi. Questo è un elemento cruciale se lo scopo è quello di introdurre uno o più obiettivi per la contrattazione collettiva, per la creazione di lobby e per le campagne all'interno dell'Europa.

Misure Eurostat

Il servizio di statistiche della Commissione Europea, Eurostat, ¹⁵ definisce in due modi le basse retribuzioni, cioè al di sotto del 60% del salario medio nazionale mensile e 60% della retribuzione nazionale media.

La prima modalità non tiene conto delle ore di lavoro, quindi nella categoria rientrano anche molti lavoratori part-time. Secondo Eurostat, circa due terzi dei dipendenti lavorano a tempo parziale a causa di responsabilità familiari o semplicemente perché non riescono a trovare un lavoro a tempo pieno. In questo senso risulta legittimo avere un parametro di bassa retribuzione che includa questi lavoratori a tempo parziale loro malgrado.

Tuttavia è anche importante essere consapevoli dei livelli di bassa retribuzione che non tengono conto delle ore di lavoro per stabilire cosa occorre fare in termini di incremento della paga oraria.

Ci sono quindi due principali risposte politiche. Una che cerca di offrire lavori a tempo pieno a dipendenti che non vogliono lavorare a tempo parziale e una che invece guarda ai livelli di bassa retribuzione e a come poter riformare le strutture salariali.

Principali definizioni

Consiglio d'Europa (attuale)	60% dei guadagni netti medi
Consiglio d'Europa (precedente)	68% dei guadagni lordi medi

Eurostat	60% della retribuzione nazionale media
OCSE	2/3 dei guadagni medi

Definizioni di retribuzione bassa e salario di sussistenza

Uno studio sulle retribuzioni basse dell'osservatorio di relazioni industriali EIRO del 2002 ¹⁶ ha rilevato che la definizione "due terzi" è utilizzata in vari stati dell'Unione Europea, compresa Austria, Francia, Grecia, Irlanda, Italia e Portogallo.

In Danimarca è utilizzato il valore Eurostat del 60% mentre alcuni paesi hanno i loro propri parametri – in Germania è definita retribuzione bassa quella pari al 75% della media retributiva nazionale mentre salari di povertà sono quelli al di sotto del 50% della media. In Norvegia il parametro di riferimento è l'85% del salario orario dell'industria.

Queste definizioni mettono l'accento su la distribuzione delle retribuzioni e stabiliscono un parametro di bassa retribuzione relativamente alle retribuzioni nel resto dell'economia. Un approccio alternativo è quello di provare a stabilire quale livello di retribuzione sia necessario per raggiungere uno standard di vita decoroso.

In GB il sindacato dei servizi pubblici UNISON ha condotto una lunga campagna sulle basse retribuzioni e sul salario minimo. Esso utilizza le informazioni fornite da ricercatori indipendenti del Gruppo Budget Familiare per calcolare un parametro di "salario di sussistenza" ¹⁷. In altre parole una definizione non di bassa retribuzione correlate ai guadagni nel resto dell'economia ma un parametro di quanto occorre che la gente guadagni per avere uno standard di vita di base, descritto dal Gruppo come "costo basso, ma accettabile". Il parametro è tarato su una singola persona, su un singolo o una coppia con figli ecc.

Nel 2004 il Gruppo Budget Familiare ha proposto il valore nazionale di £ 5,69 orarie per una persona sola e di £ 7,74 orarie per una famiglia monoreddito composta da quattro persone. Queste cifre fornirebbero uno standard di vita sufficiente senza ricorso ai sussidi. Il valore di £7,74 rappresenta il 75% della retribuzione media nazionale.

Negli USA l'idea di un salario di sussistenza è stata lanciata dal movimento sindacale e come risultato di campagne condotte fino dal 1997 le ordinanze sul salario di sussistenza sono state accolte in oltre 100 città ¹⁸. I destinatari sono le autorità municipali e l'ordinanza prevede che chiunque lavori direttamente per l'amministrazione comunale o per i suoi fornitori debba ricevere un salario di sussistenza. Il calcolo si basa sulle statistiche ufficiali USA relative al costo della vita per una famiglia di quattro persone. Attualmente a livello nazionale il salario di sussistenza riporta ad una paga oraria di 8,20 \$, ben al di sopra dei 5,15 \$ del salario minimo federale negli USA.

Ambito di retribuzione bassa

L'ultimo studio di Eurostat ¹⁹ sulla retribuzione bassa in Europa è stato pubblicato nel 2000 ma si basa sulle statistiche di differenti paesi, alcune delle quali risalenti al 1995. Tali cifre devono quindi essere interpretate con cautela se intese come guida alla retribuzione bassa attuale. La mancanza di dati confrontabili di vari paesi stava a indicare che il rapporto riguardava solo 13 paesi. Sul 60% del parametro di riferimento di paga mensile, Eurostat ha rilevato che il 15% dei lavoratori rientra nella categoria della bassa retribuzione – cioè il 15% di essi lavorava 15 ore o più alla settimana. Comunque, adattando il tutto alle ore lavorate, la percentuale scende all'11% - vale a dire oltre 20 milioni di lavoratori.

L'ambito di bassa retribuzione nei singoli paesi varia in modo significativo, dal 6% del Portogallo al 21% della GB, secondo Eurostat. In caso di aggiustamento che tenga conto del tempo di lavoro, la gamma varia dal 4% di Belgio e Danimarca al 16% della Grecia.

Lo studio di Eurostat identifica le caratteristiche più comuni dei lavoratori sottopagati; tali scoperte sono riportate anche negli studi nazionali sulla retribuzione bassa. La maggior parte dei lavoratori sottopagati sono donne, giovani, immigrati, lavoratori a tempo parziale, con contratto a termine e/o lavoratori dei servizi - o un insieme di questi.

Lo studio Eurostat ha anche esaminato la possibilità di essere sottopagati in ciascun settore, in confronto all'economia nel suo insieme. I dati vanno da 0,1 (un decimo di probabilità di essere sottopagati rispetto all'economia nel suo insieme) fino a 0,9 (nove decimi di probabilità di essere sottopagati). Nei 13 paesi esaminati non si è verificato nessun caso in cui i lavoratori del settore pubblico abbiano avuto maggiori probabilità di sottoretribuzione rispetto ai lavoratori del mercato in generale.

Lo studio Eurostat, insieme a molti altri, ha confermato che le occupazioni peggio pagate sono quelle prevalentemente femminili, quali la cura dei bambini e degli anziani, la cura dei disabili e i servizi di pulizia. Questi lavori di assistenza rientrano di solito nell'ambito dei servizi pubblici o sono stati privatizzati. Tendono a non essere riconosciuti come professione e di regola non trovano corrispondenza in una struttura retributiva occupazionale formalizzata. In alcuni paesi questi lavori fanno spesso parte di settori informali e vengono svolti da lavoratori immigrati.

Lo studio di Eurostat aggiunge: *“il vantaggio offerto dal settore pubblico appare considerevolmente più marcato se si tiene conto del tasso di remunerazione invece che dei salari”* E continua: *“Il rischio di salario basso nel settore pubblico appare particolarmente limitato nei paesi “del sud” e in Irlanda; gli indicatori di concentrazione (0,2 o 0,3) mostrano che, in tali paesi, i dipendenti del settore pubblico sono dalle tre alle cinque volte meno soggetti a bassa retribuzione rispetto ai dipendenti totali.*

Le cifre fornite da Eurostat sui guadagni medi di uomini e donne nei diversi settori danno alcune indicazioni sui livelli retributivi dei servizi pubblici e la misura nella quale essi potrebbero essere bassi o elevati rispetto al resto dell'economia.

Per esempio, le forniture (elettricità, gas e acqua) tendono ad essere settori ad elevata retribuzione e le cifre Eurostat ²⁰ mostrano che la retribuzione media degli uomini è superiore nel settore delle forniture rispetto a quella dell'economia nel suo insieme in tutti e 13 i paesi studiati. Nella maggior parte dei paesi la differenza è almeno del 10% ma è molto maggiore in Belgio (61%), Grecia (65%) e Portogallo (67%),

Se si confrontano le retribuzioni medie delle donne, le imprese risultano di nuovo i pagatori migliori sebbene secondo Eurostat in Finlandia la paga media delle donne nel settore è la stessa del mercato in generale.

Il quadro è molto più complesso nelle amministrazioni pubbliche in cui la retribuzione media in Belgio, Francia e GB sembra essere appena al di sotto della media nazionale di ciascun paese. Per contro, i lavoratori dell'amministrazione pubblica di Cipro, Grecia, Ungheria e Svizzera godono di retribuzioni superiori del 20% alla media nazionale.

Nei servizi sanitari e sociali il problema della bassa retribuzione è più esteso e le donne in questo settore sono pagate meno della media nazionale in 10 paesi dei 13 studiati da Eurostat.

Disparità retributiva collegata a retribuzione bassa

Lo studio Eurostat confronta la retribuzione del 10% dei lavoratori peggio pagati con le retribuzioni medie di ciascun paese e dice che si tratta: *“in generale dei paesi in cui tali disparità sono più marcate quelli in cui vi è la maggior incidenza di retribuzioni basse”* Eurostat conclude: *“Quanto maggiore è il divario fra i redditi tanto maggiore tende ad essere l'incidenza dei salari bassi”*. In Grecia per esempio, dove il gruppo dei sottopagati ammonta al 16%, il salario medio è 2,6 volte quello del più basso 10% (decile) di lavoratori. Per contro, il valore è 1,5 in Danimarca, dove solo il 4% dei lavoratori rientra nella categoria dei sottopagati.

Quello che è vero per i paesi appare vero anche per i settori specifici. Alcuni studi hanno evidenziato dispersione di retribuzione nel settore pubblico, a differenza di quello privato:

“... una prova empirica conferma che il settore pubblico è un "datore di lavoro leale" che riduce le differenze di retribuzione rispetto al sesso e nello stesso tempo comprime la dispersione di retribuzione rispetto al settore privato”²¹

Ciò è stato notato dalla Commissione Governativa Locale sulle retribuzioni in GB, istituita per monitorare la struttura retributiva nel settore, che ha steso una relazione nel 2004 in cui si dice:

All'interno dei governi locali si nota che vi è una compressione di retribuzioni maggiore che in altri settori. Ciò si riferisce al divario fra i guadagni massimi e minimi della gerarchia occupazionale. L'operazione di spinta verso il basso del 2002 ha dato un ulteriore contributo a questa solidarietà retributiva. Il governo locale dovrebbe essere apprezzato per questi sviluppi che contrastano il sottofondo di crescenti ineguaglianze nella distribuzione delle retribuzioni del settore privato.”

L'accordo del governo locale, insieme all'accordo sulla retribuzione della Sanità Nazionale (Agenda for Change), è uno dei pochi settori in cui ancora vi è una contrattazione settoriale nazionale in GB. Nella maggior parte degli altri settori a livello di azienda questa è diventato la norma e sembrerebbe costituire un importante fattore in GB, che sta diventando uno dei paesi meno equi dell'UE in termini di distribuzione delle retribuzioni.

Per contro, nella maggior parte degli altri paesi UE in cui la contrattazione nazionale o settoriale è prevalente si è mantenuta una maggiore equità nella distribuzione delle retribuzioni e l'idea di un salario di solidarietà, laddove un gran numero di lavoratori beneficia di incrementi di produttività all'interno dell'economia pur lavorando in quelli che sono ritenuti settori a bassa produttività.

La Finlandia costituisce un ottimo esempio. La contrattazione settoriale avviene a seguito della contrattazione salariale nazionale con l'ultimo accordo in applicazione dal febbraio 2005 al febbraio 2007. L'accordo include un aumento generale espresso sia in un minimo di 18 centesimi l'ora sia in una percentuale sul salario. Ma applica anche una formula che consente incrementi particolari laddove vi è una concentrazione di donne lavoratrici sottopagate. Recenti accordi nazionali hanno portato ad un abbassamento del divario retributivo fra lavoratori non specializzati e altamente qualificati. Nel 1998 chi aveva solo una formazione di base era pagato mediamente il 53%-56% rispetto al salario medio di un laureato. Dal 2002 la percentuale è salita al 59%-60%²².

In Slovenia l'accordo del settore pubblico prevede specificatamente la questione del rapporto fra retribuzioni alte e basse. L'accordo in atto stabilisce che nel 2008 i livelli retributivi più alti del settore dovranno essere al massimo 10 volte il livello retributivo più basso, in calo rispetto alle 12,3 volte del 2004²³.

Per contro vi sono ora alcune prove di un incremento della bassa retribuzione e dell'ineguaglianza salariale in Austria dove nel corso degli anni 90 i lavoratori sottopagati (un quinto) aveva visto crescere la propria retribuzione solo dell'1,6% mentre il 5% rappresentato dai meglio pagati aveva visto la propria retribuzione alzarsi del 23%²⁴.

L'altro importante fattore di cui tenere conto è l'equità retributiva fra uomini e donne e la tendenza per le economie con strutture retributive non giuste in termini di retribuzioni alte e basse ad avere un elevato divario retributivo fra uomini e donne.

Il rapporto *Occupazione in Europa*²⁵ redatto nel 2005 dalla Direzione per l'occupazione, gli affari sociali e le pari opportunità, dice che non c'è un trend chiaramente identificabile della crescente ineguaglianza in Europa. In alcuni casi – GB, Polonia e Danimarca - c'è stato un incremento dell'ineguaglianza mentre in altri casi so è verificato uno sviluppo contrario, in

Francia e in Svezia per esempio.

Nel suggerire che non esiste un chiaro nesso fra ineguaglianza retributiva e prestazioni del mercato del lavoro e dell'economia, il rapporto dice:

“Ciò nonostante, i paesi scandinavi, che hanno il livello più basso di ineguaglianza retributiva, sono nello stesso tempo paesi con buone prestazioni economiche e del mercato del lavoro.

Servizi pubblici

Il motivo per il quale la bassa retribuzione è un problema relativamente limitato nel settore dei servizi pubblici rispetto al resto dell'economia risiede nel fatto che essi sono di solito caratterizzati da:

- elevata adesione ai sindacati e copertura grazie alla contrattazione collettiva;
- datore di lavoro leale – dotato di etica del settore pubblico - e più che attento all'uguaglianza e al comportamento da datore di lavoro modello; e
- scarso divario fra alti e bassi livelli di retribuzione e scarso divario (solitamente) fra retribuzione media di uomini e di donne.

Ma nonostante ciò la sfida è sempre in agguato e particolarmente in settori nei quali la retribuzione bassa è sempre stato un problema – rifiuti, pulizia, assistenza sociale – e che risultano più vulnerabili rispetto alle risorse umane. La sfida non consiste solo nel far fronte alla retribuzione bassa in sé, ma anche alle altre caratteristiche tipiche dei lavori sottopagati – se il lavoro sottopagato visto come scarsamente di valore ha un effetto a catena in termini di altri benefici, specialmente pensione e formazione.

L'altra sfida per i sindacati è quella di assicurare che i lavoratori dei servizi pubblici mantengano o ripristinino il loro ruolo di dipendenti modello. Ciò può implicare pressioni di resistenza all'adozione di misure volte all'avvicinamento al settore privato per la fissazione degli stipendi.

La disputa economica ortodossa è che il mercato del lavoro è del tutto simile a qualsiasi altro mercato di beni e quindi qualsiasi misura a tutela del mercato del lavoro non funzionerà. E i lavori a “bassa produttività” quali le pulizie o l'assistenza sociale meriteranno sempre un livello retributivo inferiore rispetto ad altri lavori.

La risposta è in primo luogo che il lavoro non è una merce come le altre e i sindacati e la legislazione sono lì apposta per assicurare degli standard minimi. Si dà inoltre il caso che i metodi standard per la misurazione della produttività sono semplicemente inadeguati per il lavoro quando si tratta di attività dei servizi pubblici e quindi è semplicemente scorretto definire queste occupazioni come “a bassa produttività”.

Fattori che tengono bassa la retribuzione

Privatizzazione/risorse esterne e verifica del mercato

Il trasferimento al settore private o addirittura il ricorso a risorse esterne per l'organizzazione di servizi di pubblica utilità già privatizzati spesso porta ad un'eguaglianza paghe più basse e/o paghe più alte. L'impatto della privatizzazione e la verifica delle retribuzioni nei servizi pubblici rispetto ai “tassi di mercato” può anche significare che i tassi di retribuzione “interni” sono tenuti bassi.

Far riferimento a retribuzioni più attinenti al mercato può implicare una maggiore variazione regionale e locale nella quale sarebbero compresi d'altra parte i tassi di retribuzione nazionale. Nel servizio civile in GB la contrattazione decentrata in oltre 200 unità di contrattazione ha già indicato che retribuzioni per lavori simili variano considerevolmente fra i vari dipartimenti di governo. Ciò non ha comunque fatto cessare il governo dal perseguire la

possibilità che la retribuzione possa essere maggiormente correlata ai mercati regionali del lavoro. Ciò si adatterebbe alla loro strategia di decentralizzare il lavoro rispetto al capitale. Un recente studio sulla privatizzazione in Svezia, condotto dai sindacati finlandesi è uno dei tanti che confermano quanto detto. La privatizzazione ha avuto un impatto irrilevante su stipendi e salari. Nei lavori tecnici e negli altri lavori tradizionalmente riservati agli uomini ha gettato le basi per il miglioramento di salari e stipendi. Nei lavori prettamente femminili quali l'assistenza, la cura dei malati, le pulizie e i servizi di ristorazione, gli stipendi e i salari sono rimasti invariati o sono addirittura diminuiti. Dirigenti e quadri hanno, in genere, avuto un aumento di stipendio dopo la privatizzazione.²⁶

L'agenda della "riforma" o "modernizzazione"

I governi desiderano sempre più cambiare le prassi di impiego e riformare il sistema retributivo introducendo strategie di personale tipiche del settore privato. La retribuzione correlata alla prestazione (PRP) è uno dei casi in questione e nonostante la dimostrazione che ha invalidato molti degli argomenti a sostegno del PRP, molti datori di lavoro e governi ritengono che questo sistema dovrebbe essere adottato nel settore pubblico. Il rischio è chiaramente che la bassa produttività, i lavori sottopagati difficilmente godrebbero di qualche beneficio derivante da un collegamento alla prestazione mentre il divario retributivo si accentua in altre occupazioni.

Tali prassi possono anche consentire un maggior incremento o bonus speciali e concessioni destinate a lavoratori già ben pagati per far fronte alle difficoltà di reclutamento. Aumenti più bassi dei livelli di retribuzione media e bassa incrementeranno quindi l'ineguaglianza retributiva.

Erosione della copertura di contrattazione collettiva

Privatizzazione e ricorso a risorse esterne possono rappresentare una seria minaccia al mantenimento della copertura di contrattazione collettiva. In Germania, per esempio, l'aumento della privatizzazione nei servizi sanitari e i tagli alle retribuzioni del settore pubblico ha portato i sindacati e i datori di lavoro federali e locali a negoziare un nuovo tasso inferiore nella struttura retributiva del settore pubblico. La questione è che è meglio avere datori di lavoro privati aderenti all'accordo piuttosto che lasciare che rifiutino l'accordo stesso e fissino il loro personale e ancora più basso sistema retributivo.

Aumento dell'occupazione "precaria"

In diversi paesi europei il lavoro a tempo parziale o temporaneo si sta sempre più diffondendo. L'occupazione temporanea è una delle maggiori questioni in Spagna, per esempio, sia nel settore privato che in quello pubblico, dove i livelli dell'occupazione temporanea sfiorano il 20%. Vi è anche un chiaro collegamento con la bassa retribuzione e il lavoro a tempo parziale come mostrano le statistiche, mentre le donne lavoratrici a tempo pieno guadagnano l'80% rispetto alla controparte maschile, e questa cifra scende al 50% per le lavoratrici a tempo parziale. Il governo socialista ha preso atto del problema e lo ha reso una delle questioni più importanti del dialogo sociale nel settore pubblico, stabilendo un obiettivo per la riduzione al 10% del lavoro temporaneo nell'intero settore pubblico.

Il rapporto *Occupazione in Europa*²⁷ dello scorso anno, redatto dalla Direzione per l'occupazione, gli affari sociali e le pari opportunità della Commissione Europea ha riferito di ricerche che mostrano che il lavoro a bassa retribuzione non è necessariamente un fenomeno temporaneo per molti lavoratori e che questi possono conservare per anni un lavoro sottopagato.

Salari minimi

Diciotto dei 25 stati membri dell'Unione Europea e i tre paesi candidati (Bulgaria, Romania e Turchia) hanno salari minimi di legge ²⁸. I paesi UE privi di salari minimi di legge sono Austria, Cipro, Danimarca, Finlandia, Germania, Italia e Svezia.

Sebbene Cipro non abbia un salario minimo generico di legge possiede però dei minimi legali applicabili a sei specifiche occupazioni – personale di vendita, impiegati, assistenti sanitari ausiliari e personale di assistenza in asili nido, scuole materne e scuole.

Diversi dei altri sei paesi sono caratterizzati da elevati livelli di copertura di contrattazione collettiva di modo che i tassi minimi contrattati negli accordi di settore svolgono la funzione di salario minimo. Il declino del livello di contrattazione collettiva in Germania, tuttavia, ha indotto alcuni ricercatori, sindacati e promotori di campagne a ritenere che vi sia un forte bisogno di introdurre un salario minimo di legge ²⁹.

I salari minimi nazionali sono stabiliti in modi diversi ³⁰ spesso con la combinazione di varie formule, unitamente alla consultazione con le parti sociali o addirittura alla negoziazione.

In Grecia e Irlanda, per esempio, fanno parte della negoziazione al di là del contratto nazionale di base. In Portogallo e Spagna il governo stabilisce il salario minimo in relazione ai prezzi, ai guadagni e alla produttività, quindi decide il livello di incremento dopo la consultazione con le parti sociali.

In Francia la formula fa riferimento ai prezzi e a salari medi ma è presente anche un elemento discrezionale del governo per l'incremento del salario minimo in qualsiasi momento. Non è riconosciuto, tuttavia, alcun processo di consultazione.

Modalità di correlazione dei salari minimi al parametro Eurostat

Uno studio di Eurostat dell'ottobre 2004 ³¹, fornisce informazioni sui salari minimi di legge e li confronta con i guadagni mensili lordi dell'industria e dei servizi. Tutte le cifre sono al di sotto della definizione di bassa retribuzione pari al 60% dei guadagni medi. Solo l'Irlanda col 50% e Malta con il 54% si avvicinano alla soglia (vedi tabella a pag. 24).

Quest'anno il governo lituano ha accordato un aumento del 10% ai salari minimi, portandoli al 38% della retribuzione media. In Estonia la crescita è stata leggermente inferiore, cioè 8,5%. Datori di lavoro e sindacati hanno concordato in quel paese il raggiungimento dell'obiettivo del 41% della media dei guadagni entro il 2008 (33)³². In Polonia il governo ha quindi approvato una nuova formula e la cifra salirà ogni anno in base all'inflazione, più due terzi della crescita del prodotto nazionale lordo fino a raggiungere il 50% dei guadagni medi (35)³³.

In Spagna il governo ha deciso di spezzare il vincolo fra salario minimo nazionale e gamma di benefici statali. Tale collegamento ha significato nel passato che qualsiasi decisione di aumentare il salario minimo avrebbe avuto un effetto di avvicinamento a tali benefici.

Il Partito Socialista al governo si propone di portare entro il 2008 il salario minimo a 600 euro mensili, contro i 480 attuali. L'aumento del salario minimo nel 2004 è stato del 6,6% per correggere la crescita inferiore all'inflazione del periodo 1996-2004.

Il governo cipriota si è prefisso un obiettivo per il 2008 per cifre minime in sei tipi di occupazione - che dovrebbero essere almeno il 50% del salario medio nazionale ³⁴.

Dibattiti sui salari minimi di legge

La Germania è il paese chiave in cui si svolge un dibattito sui salari minimi di legge. Ciò ha arricchito l'anno passato con l'introduzione di riforme sociali che hanno cambiato le norme dei sussidi di disoccupazione ed hanno fatto capire che c'è una maggiore pressione sui disoccupati affinché accettino lavori a bassa retribuzione. All'interno del movimento

sindacale vi è ora un sostegno al salario minimo di legge da parte del sindacato dei servizi ver.di ³⁵ e del sindacato di hotel e catering NGG ³⁶. Entrambi questi sindacati operano nell'area della bassa retribuzione del settore dei servizi, colpiti da privatizzazione e ricorso a risorse esterne, quindi difficili da organizzare.

In un recente documento di discussione ³⁷ la federazione sindacale DGB ha sottolineato il diffondersi delle basse retribuzioni in Germania stimando l'esistenza di 2,5 milioni di lavoratori in "povertà". Evidenzia anche il fatto che la presenza di retribuzioni basse può esistere perfino laddove i lavoratori sono tutelati da contratti collettivi. Le cifre del Ministero Federale dell'Economia indicano l'esistenza di 670 contratti in cui la paga più bassa è inferiore a sei euro l'ora. Il DGB ritiene quindi che la crescente pressione sui salari proveniente da una maggiore concorrenza di aziende nei nuovi stati membri ha modificato il dibattito sul salario minimo.

Tuttavia la DGB e altri sindacati tedeschi rimangono contrari al salario minimo di legge poiché ritengono che lo stato non dovrebbe intervenire nel processo di contrattazione collettiva. Essi quindi sostengono che è meglio rinforzare i contratti collettivi di settore esistenti facendoli applicare a tutti i dipendenti dell'industria, compresi quelli non iscritti al/ai sindacato/i firmatari.

In effetti il maggior problema al momento è quello di rendere operante la legge attualmente vigente nel settore delle costruzioni anche in tutti gli altri settori. Fondamentalmente questa legge è destinata ai lavoratori provenienti dall'estero ed assicura che tutti i lavoratori dell'industria siano pagati secondo i relativi contratti collettivi. I sindacati tedeschi stanno spingendo in questo senso poiché significa che i salari sono già determinati dalla contrattazione collettiva piuttosto che stabiliti dallo stato.

Il dibattito in Germania ha riguardato anche la controversia più generale nei confronti del salario minimo di legge con elementi del governo mentre l'opposizione di destra si batte contro l'introduzione di un salario minimo di legge ritenendo che porterebbe a perdite di lavoro. E questo nonostante la mancanza di prove certe che l'introduzione e il conseguente aumento dei salari minimi abbia un impatto significativo sull'occupazione.

In effetti gli esempi più recenti e concreti - in GB e Irlanda - in cui i salari minimi di legge non solo sono stati introdotti per la prima volta ma hanno anche fatto aumentare il livello di reddito - non sembrano avere impedito o rallentato la rapida crescita dell'occupazione in entrambi i paesi ³⁸.

Né può dirsi una prova il fatto che la contrattazione collettiva sia stata invalidata. Anche in GB il salario minimo di legge sembra agire più come tariffa di base che spinge in altro la tariffa minima dei contratti collettivi proposti dai sindacati per assicurare che la tariffa minima nei loro contratti rimanga superiore di una certa percentuale rispetto al minimo di legge.

Questo è l'impatto che il salario minimo nazionale ha avuto in GB ma vi sono anche prove da altri paesi che i contratti collettivi hanno la tendenza a cercare di rimanere al di sopra del minimo di legge.

In Olanda i contratti spesso presentano livelli standard, iniziali e finali rispetto ai gruppi di lavoratori meno richiesti e particolarmente svantaggiati nel mercato del lavoro. Un'analisi dei contratti collettivi nel 2002 ha rilevato che i minimi standard si attestavano attorno al 10% in più rispetto al minimo di legge; le tariffe iniziali erano di media superiori del 4% rispetto al minimo, mentre le tariffe finali superavano del 2% il minimo.

In Belgio, dove la copertura dei contratti collettivi si attesta sopra l'80%, i minimi stabiliti dai contratti collettivi superano del 15%-30% il salario minimo di legge.

In Ungheria all'inizio del 2004 il salario nazionale minimo è stato aumentato a 53.000 fiorini al mese. Accordi salariali conclusi nella prima metà dell'anno e riguardanti 137.000 lavoratori hanno stabilito i minimi delle rispettive aziende in 55.135 fiorini di media.

Anche alcuni datori di lavoro desiderano mantenere questo come livello retributivo superiore al minimo nei loro settori. In GB l'Organizzazione dei datori di lavoro, che rappresenta i datori di lavoro pubblici locali nelle trattative riguardanti circa un milione di lavoratori comunali, ha affermato che "non ha intenzione di utilizzare come parametro 'il salario minimo' o i dipendenti 'poveri'."

L'impatto in Francia è stato diverso. Con un processo di contrattazione collettiva relativamente debole in alcuni settori, il salario nazionale minimo - lo SMIC - ha raggiunto o addirittura superato la tariffa minima in alcuni contratti di settore.

I sindacati francesi del settore pubblico stanno tentando di ristabilire adeguate contrattazioni collettive nel settore che negli ultimi anni si è visto imporre incrementi che hanno tagliato i salari reali. Nel lungo periodo le tariffe più basse delle fasce retributive nel settore pubblico sono cadute al di sotto dello SMIC. In 20 anni fino al 2002, per esempio, il livello C della fascia due è calato dal 15% sopra lo SMIC al 6% sotto e il livello C della fascia 4 è calato dal 25% al disopra dello SMIC al 45% sotto ³⁹.

Per contro, il salario minimo in Spagna è calato in relazione alla media dei guadagni negli anni recenti ed è tanto al di sotto dei minimi stabiliti dai contratti collettivi da avere un impatto scarso o nullo sulla contrattazione collettiva. Ciò avviene anche nella Repubblica Ceca, dove il minimo ammonta al circa il 34% dei guadagni medi ma copre solo il 2% di tutti i dipendenti e meno del 50% dei guadagni medi dei lavoratori che hanno frequentato solo la scuola dell'obbligo ⁴⁰.

Il dibattito non si è sviluppato nello stesso modo nei paesi nordici, in Italia o in Austria, dove i contratti collettivi offrono già una tutela alla stragrande maggioranza della popolazione. È tuttavia provato che i sindacati in Austria e in Svizzera, per esempio, sono interessati alle tariffe minime nei contratti collettivi e hanno fissato degli obiettivi per queste tariffe.

In Austria, per esempio, dove il salario minimo non esiste, la federazione dei sindacati ÖGB ha un obiettivo di 1000 euro al mese come livello salariale minimo nei contratti collettivi.

Allo stesso modo in Svizzera la federazione sindacale SGB ha fatto pressione per la tariffa minima mensile nella contrattazione collettiva di 3000 franchi. All'interno della campagna ha sostenuto l'idea che ciascuno deve essere in grado di vivere decorosamente con i propri guadagni e, secondo il sindacato, questo ha significato davvero un incremento dell'immagine del movimento sindacale fra la gente.

Retribuzione bassa e contrattazione collettiva

Molte sono le prove che la retribuzione bassa è stata un elemento chiave della contrattazione collettiva di molti dei membri EPSU. Fra quelli di maggiore rilievo vi sono i paesi del nord, Danimarca, Svezia, Finlandia e Norvegia, dove nei contratti collettivi è incluso un aumento più elevato per coloro che sono pagati peggio o l'abolizione delle paghe minime nella struttura salariale. Il dato è significativo in quanto il fenomeno si verifica in paesi nei quali il salario basso non è un problema così rilevante come in altri paesi. In tutti e quattro i paesi la copertura della contrattazione collettiva è molto estesa e i tassi di retribuzione minima sono già molto vicini o superiori alla definizione Eurostat.

In GB UNISON stabilisce un obiettivo per i compensi minimi sia nei contratti collettivi che negozia sia nelle campagne per il miglioramento del salario minimo di legge. I sindacati del settore servizi pubblici PCS e Prospect hanno avanzato quest'anno una richiesta di retribuzione nazionale unificata per cercare di canalizzare i problemi derivanti dalla

contrattazione decentrata e in particolare per migliorare le retribuzioni, specialmente quelle contrattuali e non le tariffe minime.

Sviluppi recenti della contrattazione sulla retribuzione minima

Contratto dei lavoratori municipali svedesi nel 2003 e 2005

Misure per far fronte alle retribuzioni basse sono state presentate nel corso delle due ultime negoziazioni nel settore dell'amministrazione locale in Svezia. Nel 2003 Kommunal, il maggior sindacato dei lavoratori manuali, ha deciso di utilizzare una clausola di riapertura in cui si trovava inizialmente un contratto di tre anni che copriva circa 380.000 lavoratori dei municipi e dei consigli comunali, la maggior parte dei quali donne.

Dopo cinque settimane di sciopero, una delle maggiori lotte in Svezia negli ultimi 10 anni, il sindacato ha accettato un aumento del 3,95% nel 2003 e del 2,45% nel 2004 per un nuovo biennio valido dal 1 aprile 2003 al 31 marzo 2005.

Comunque un'elevata percentuale del conto salariale è stata destinata ai gruppi a bassa retribuzione. Nel 2003 ciò ha significato un incremento del 5% della busta paga per i lavoratori del settore infermieristico, di assistenza, di cura degli anziani e dei disabili, mentre il conto salariale a copertura degli altri lavoratori del settore è salito del 2,6%. Nel 2004 la busta paga dei lavoratori occupati nei centri di assistenza diurna è aumentata del 5%, contro il 2% di quella degli altri lavoratori.

Il risultato del nuovo contratto è stato che la tariffa più bassa per i lavoratori con un anno di esperienza è salita a 1.420 euro dai 1.310 mensili dell'ottobre 2003, quindi a 1530 euro in aprile 2004.

Con il contratto in rinnovo nel 2005, Kommunal ha di nuovo incluso nelle sue richieste misure di sostegno per i meno pagati. Chiedeva un diritto generalizzato di lavoro a tempo pieno per i lavoratori a tempo parziale, un aumento generale per tutti i lavoratori più un salario di 15.000 corone svedesi nel settore per chi aveva un anno di esperienza.

La negoziazione si trasformò in controversia e fu alla fine risolta con l'intervento di mediatori. Le 15.000 corone svedesi saranno attribuite dal 2006 a chi ha un anno di esperienza. Il minimo effettivo nel contratto si applica a dipendenti di 19 anni di età che percepiscono 13.400 corone svedesi nel 2005, aumentate a 13.800 nel 2006.

In base a quanto afferma EIRO, Kommunal raduna gli iscritti peggio pagati di tutti i sindacati affiliati alla LO. La retribuzione media mensile per gli operai iscritti a Kommunal nel 2003 era di 16.300 corone svedesi, contro le 22.500 corone svedesi per i lavoratori dell'edilizia e le 19.100 corone svedesi per l'industria metalmeccanica.

Settore statale danese 2005

Nella negoziazione del periodo in corso, che arriva alla fine di marzo 2007, la federazione dei sindacati del settore statale StK ha assicurato l'abolizione dei tre livelli più bassi della struttura salariale.

Amministrazione locale GB 2002-03

La richiesta retributiva nel 2002-03 è stata del 6% ma specificava anche un aumento minimo di £ 1.750 (90 penny l'ora per i lavoratori a 37 ore settimanali) al fine di fornire un aiuto extra ai lavoratori sottopagati.

Il sindacato ha indetto uno sciopero nazionale a sostegno della richiesta e alla fine ha ottenuto un aumento complessivo di 52 penny l'ora per i lavoratori del punto 4 della fascia retributiva più bassa – e cioè almeno l'11% in due anni. Gli appartenenti al punto 6 e oltre della fascia hanno avuto il 6%.

Il contratto ha dato origine ad un salario minimo di £ 5 l'ora per gli appartenenti al punto 4

della fascia a partire dal 1 aprile 2002 – 4,1% di aumento; 3% per gli altri dal 1 aprile al 30 settembre 2002; un ulteriore 2% per i lavoratori dei punti 4 e 5 della fascia dal 1 ottobre 2002; un ulteriore 1% per chi rientra nei punti 6 e oltre della fascia; un 3,5% di incremento per tutti i dipendenti dal 1 aprile 2003; un ulteriore 1% per gli appartenenti ai punti 4 e 5 della fascia.

Nelle richieste retributive triennali da aprile 2004 a marzo 2007 i sindacati delle amministrazioni locali hanno anche spinto per un altro sostanziale miglioramento a favore dei lavoratori sottopagati. In questo caso la proposta di abolire i tre livelli più bassi della struttura salariale non è stata accettata.

Servizio pubblico britannico

Una richiesta retributiva congiunta da parte di PCS e Prospect mira a porre fine alle discrepanze esistenti fra i vari dipartimenti governativi e propone una nuova tariffa minima per il servizio pubblico. La disgregazione della contrattazione nel servizio pubblico ha dato origine a circa 200 unità di contrattazione e sostanziali differenze di retribuzione fra persone che svolgono in pratica lo stesso lavoro

in dipartimenti diversi. La tariffa retributiva minima del livello più basso va da £ 8.834 l'anno a £ 13.715 l'anno. La richiesta congiunta rivendica un minimo di £14.000 l'anno.

Il maggiore dipartimento di servizio pubblico della GB è il Dipartimento per il lavoro e le pensioni, con oltre 100.000 dipendenti. La retribuzione degli ultimi tre anni comprendeva garanzie di tariffa flat per compensare l'incremento percentuale generale. Ciò significava che i lavoratori meno pagati avevano la garanzia di ricevere un aumento retributivo di £1.850 nel corso dei tre anni. Ciò è stato raggiunto dopo una lunga campagna in cui sono stati fatti anche scioperi.

Obiettivi della contrattazione collettiva

È possibile una serie di obiettivi per far fronte alla retribuzione bassa. Le misure più dirette consistono nel mirare specificatamente a maggiori aumenti per i lavoratori meno pagati o nel negoziare l'abolizione delle tariffe retributive minime.

La sfida più complessa consiste nel processo di rivalutazione dei "lavori sotto pagati". Questo è in particolare il caso delle occupazioni prevalentemente femminili, quali la cura dei bambini e degli anziani o altri lavori correlati alla salute, sottovalutati nel passato e per i quali una retribuzione migliore può essere giustificata in base all'utilizzo di una valutazione non discriminatoria del lavoro. Sia l'accordo Agenda for Change del servizio sanitario in GB sia l'accordo del settore pubblico in Germania comportano strutture retributive completamente nuove che cercano di correggere la precedente sottovalutazione dei lavori "da donna".

Il lavoro a tempo parziale e temporaneo possono essere le principali cause della bassa retribuzione specialmente laddove i lavoratori hanno fatto ricorso a occupazioni atipiche a causa di carenza di lavori stabili a tempo pieno. L'ultima richiesta per gli operai svedesi dell'amministrazione locale comprendeva una domanda di lavoro a tempo pieno per i lavoratori a tempo parziale mentre le negoziazioni fra i sindacati del servizio pubblico e il governo spagnolo hanno generato un progresso nella riduzione dei contratti a termine nella pubblica amministrazione.

A prescindere dal cambiamento del contenuto dei lavori a bassa retribuzione, i sindacati possono anche lavorare per aiutare i lavoratori che non rientrano nei lavori sottopagati, e qui la formazione rappresenta un elemento chiave. Nell'autunno dello scorso anno il governo e le parti sociali in Danimarca hanno lanciato un progetto per migliorare la formazione vocazionale dei lavoratori a bassa scolarizzazione ⁴¹.

In Francia ci sono state discussioni nel settore della collaborazione domestica relative alla collocazione del servizio nell'ambito delle professioni, al miglioramento della retribuzione e della qualità del servizio offerto. Un contratto collettivo ⁴² firmato nel marzo 2002 ha stabilito

una nuova scala retributiva ed ha concesso aumenti salariali pari al 24% nei tre anni.

Politica EPSU

Fare della retribuzione bassa il problema principale

La retribuzione bassa è un valido obiettivo per una campagna e può anche costituire il fulcro della contrattazione collettiva. È così in particolare se risulta possibile e pratico stabilire obiettivi che abbiano un significato reale all'interno dei settori EPSU.

Vi sono vari esempi in Europa nei quali i sindacati o le associazioni di sindacati hanno stabilito loro stessi gli obiettivi. Austria e Svizzera, per esempio, dove l'assenza del salario minimo di legge rende sempre più importante il coordinamento della contrattazione collettiva.

In GB, UNISON ha confrontato le tariffe minime dei contratti collettivi che ha negoziato con quelle di altri contratti chiave all'interno dei settori pubblici. Utilizzando queste informazioni unitamente ai dati generali sui guadagni medi all'interno dell'economia il sindacato arriva ad una tariffa-target minima oraria che raccomanda ai suoi negozianti per il prossimo giro di contrattazione collettiva.

Ciò si ritrova anche nella campagna per i salari di sussistenza negli Stati Uniti (vedi pag. 9). Non si è trattato solo di contrattazione collettiva, ma anche di convincere i contribuenti locali dell'importanza di assicurare a ciascuno non solo il salario minimo, bensì un salario che consenta a una famiglia di vivere senza ricorrere a sussidi.

Ciò collega i livelli retributivi all'idea di qualità del servizio pubblico. Come ha detto Mark Serwotka, segretario generale del PCS, sindacato dei servizi pubblici in GB: *“PCS vuole la fornitura di servizi di qualità e la retribuzione bassa spesso crea problemi di motivazione e di impegno, con conseguente scarsità di servizi. Retribuzione bassa significa spesso rapido ricambio di personale, con conseguente aumento dei costi di formazione e di inefficienza dovuta al basso livello di specializzazione e di esperienza.”*

Un obiettivo della contrattazione collettiva potrebbe essere sostanzialmente al di sopra di ogni salario minimo di legge e potrebbe essere anche al di sopra della definizione più comunemente usata di retribuzione bassa - cioè il 60% dei guadagni medi secondo Eurostat. Sarebbe più vicino al livello del salario di sussistenza e secondo l'esempio GB l'obiettivo sarebbe del 75% dei guadagni medi.

Sostanzialmente lo scopo è quello di stabilire un obiettivo, o una serie di obiettivi, significativi per la maggior parte – se non per tutti – i 36 paesi in cui sono presenti affiliati EPSU. Tale obiettivo diverrebbe quindi parte della prossima e delle successive richieste salariali e sarebbe evidenziato come target europeo.

L'altra sfida per i sindacati consiste nel mantenere il momentum sulla retribuzione bassa e ciò può non essere facile. Se le azioni salariali si rivolgono ripetutamente a favore dei meno pagati, potrebbe verificarsi che i meglio pagati ricevano un incremento retributivo inferiore alle loro aspettative. Pertanto qualsiasi campagna sulla retribuzione bassa deve cercare di ottenere l'appoggio dei lavoratori meglio pagati e stabilire una strategia su come e quando raggiungere gli obiettivi e stabilire inoltre chiaramente le argomentazioni relative alla corresponsione di un salario di sussistenza e non semplicemente un salario minimo.

Con un così elevato numero di donne concentrato nei lavori peggio pagati una campagna di successo sulle retribuzioni basse può iniziare ad avere un notevole impatto sulla differenza retributiva fra i sessi, che rimane ostinatamente diffusa nella maggior parte dei paesi europei negli ultimi anni.

Può anche essere che progredendo nel campo delle retribuzioni basse sia possibile far fronte alla sfida dell'orario di lavoro. In alcuni settori e in alcuni paesi i lavoratori hanno un atteggiamento ambivalente nei confronti della riduzione delle ore di lavoro. Se si tratta di lavoratori a paga base bassa, lavorare più ore e ricevere una paga maggiore per gli straordinari significa per loro percepire un salario di sussistenza. Quindi assicurare un salario di sussistenza come paga base rappresenta un'importante sfida.

La pressione sui datori di lavoro, affinché paghino salari decorosi li spingerà anche a modificare le loro politiche sulle risorse umane e a guardare da un'ottica diversa la formazione, le assunzioni e il mantenimento dei dipendenti al livello più basso della scala retributiva.

In paesi nei quali esiste il salario minimo di legge gli affiliati alla EPSU possono usare le loro risorse e la loro influenza, in base al processo di fissazione dei salari⁴³ per tentare di ottenere miglioramenti, sempre avendo in mente un obiettivo specifico. In questo caso l'obiettivo terrebbe conto del livello più basso dei salari minimi nella maggior parte dei paesi confrontati con i minimi dei contratti collettivi e quindi l'obiettivo sarà inferiore. Vista la grande disparità di tariffe di salario minimo all'interno dell'Europa può aver senso stabilire un obiettivo iniziale (50% dei guadagni medi) e un obiettivo più ambizioso nel lungo periodo (60%).

Frail 1998 e il 2002 la federazione SGB in Svizzera ha condotto una campagna di successo per ottenere una tariffa minima di 3.000 Franchi nei contratti collettivi. Essi hanno identificato tre elementi chiave nella campagna:

- campagna pubblicitaria di alto profilo che pone l'accento sui luoghi in cui la retribuzione bassa è un problema e sull'impatto negativo che la retribuzione bassa ha sulla vita del lavoratore e sulla qualità dei servizi;
- ricerca di fondo per contrastare l'opinione che retribuzioni più elevate porterebbero una maggiore disoccupazione e
- coordinamento nella contrattazione collettiva di modo che il livello del salario-obiettivo divenga parte della rivendicazione retributiva in tutti i settori.

Un elemento aggiuntivo del coordinamento della contrattazione collettiva consiste, quando possibile, nel condurre una campagna per mantenere o addirittura ampliare la copertura dei contratti collettivi al fine di coprire tutti i settori dell'economia.

Ma laddove gli stati hanno salari minimi di legge vi è anche l'opportunità di condurre una più vasta campagna politica per ottenere un salario minimo più alto.

Tale campagna più vasta può collegarsi alla comunità e alle organizzazioni anti-povertà, impegnate anch'esse a spingere per azioni governative a sostegno di chi sopravvive con bassi introiti.

SGB, nella sua valutazione della campagna salariale, rileva in particolare che: "La campagna sul salario minimo ha prodotto una reazione molto positiva da parte della gente in generale" e "Sollevando il caso dei più deboli nel mercato del lavoro, la campagna ha favorito la crescita dell'immagine dei sindacati nella comunità".⁴⁴

Punti di azione

- EPSU dovrebbe pianificare una duplice campagna sulla retribuzione bassa. Essa includerebbe una campagna politica sulle tariffe del salario minimo e una campagna coordinata di contrattazione collettiva mirante a un salario minimo nei contratti collettivi.
- La campagna non intende sostenere o raggiungere un salario minimo europeo. Lo scopo di entrambi gli elementi della campagna sarà quello di stabilire obiettivi per la tariffa di salario minimo (concordato legalmente e collettivamente) che potrebbe riguardare ogni singolo paese europeo.
- Laddove le tariffe di salario minimo sono già in atto lo scopo sarebbe quello di fare campagna per il suo aumento, al fine di portare la tariffa fino al 60% dei guadagni medi nazionali in ciascun paese.
- In termini di tariffe minime concordate collettivamente nei servizi pubblici, l'obiettivo

stabilito sarà il 70% dei guadagni medi nazionali di ciascun paese. La campagna dovrebbe inoltre concentrarsi sull'estensione della copertura dei contratti collettivi.

- In ciascun caso e in ciascun paese la tariffa minima corrente dovrebbe essere valutata a fronte di tali obiettivi e si dovrebbe stilare una tabella per cercare di raggiungere gli obiettivi stessi.
- Ancora una volta, in ciascun paese e a livello europeo EPSU e i suoi affiliati possono cercare di stabilire nel corso delle loro campagne collegamenti con altri sindacati e con comunità e organizzazioni anti-povertà.
- Le campagne saranno regolarmente controllate con un esame almeno annuale del progresso presentato alla conferenza sulla contrattazione collettiva e al Comitato Esecutivo EPSU.

Esempi di tariffe di retribuzione minima dei contratti del settore pubblico

Fornisce la tariffa di retribuzione minima del campione di lavori sottopagati elencato dagli affiliati EPSU in risposta all'indagine su retribuzioni e condizioni dello scorso anno. Le cifre di retribuzione media per ciascun paese si basano su un'indagine Eurostat del 2004. Il lavoro in questione è addetto alle pulizie in tutti i casi, tranne che per il Comune di Graz, dove la dicitura è operaio.

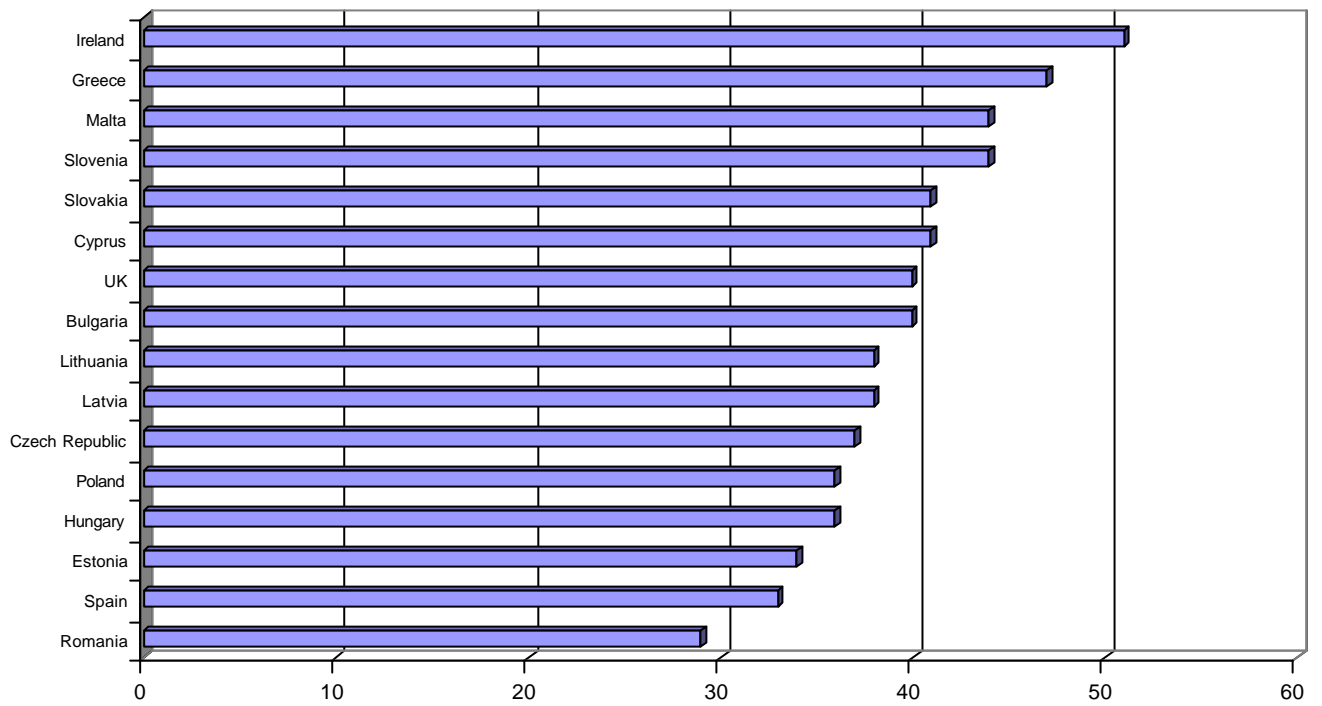
Paese	Accordo	Minimo mensile per lavoro	Retribuzione mensile media nazionale	Minimo in percentual e sulla media nazionale
Austria	Comune di Vienna	1054	2400	44
Austria	Comune di Graz	1312	2400	55
Belgio	Governo locale	1447	2453	59
Belgio	Interelectra	1455	2453	59
Rep. Ceca	Elettricità	244	539	45
Rep. Ceca	Industria del gas	176	539	33
Finlandia	Governo locale	1417	2443	58
Germania	Governo federale e locale	1595	2885	55
Germania	AVEU (elettricità)	1659	2885	57
Germania	EON (elettricità)	1592	2885	55
Italia	Industria elettrica	1134	2062	55
Lussemburgo	CEGEDEL (elettricità)	1844	2918	63
Slovacchia	Industria elettrica	145	415	35

Firmatari europei della convenzione ILO sul salario minimo

Paesi europei che hanno firmato la Convenzione ILO sul salario minimo - N° 26 (1928) e 131 (1970)

Paese	26	131
Albania	S	S
Austria	S	
Belgio	S	
Bosnia e Erzegovina		S
Bulgaria	S	
Croazia		
Cipro		
Repubblica Ceca	S	
Danimarca		
Estonia		
Finlandia		
Francia	S	S
Germania	S	
Grecia		
Ungheria	S	
Islanda		
Irlanda	S	
Italia	S	
Lettonia		S
Lituania		S
Lussemburgo	S	
Macedonia		S
Malta	S	S
Paesi Bassi	S	S
Norvegia	S	
Polonia		
Portogallo	S	S
Romania		S
Serbia e Montenegro		S
Slovacchia	S	
Slovenia		S
Spagna	S	S
Svezia		
Svizzera	S	
Turchia	S	
GB	S	

Tasso di salario minimo in percentuale sui guadagni medi



Fonti: Eurostat, EIRO

Note

- ¹ Focalizzazione delle statistiche: *Low-wage employees in EU countries*, Eurostat, November 2000
- ² *Income poverty and social exclusion in the EU25*, Anne-Catherine Guio, Statistiche in Focus, Popolazione e ternd sociali, 13/2005, Eurostat
- ³ Dichiarazione della politica EPSU : sindacati dei servizi pubblici e contrattazione collettiva nell'ambito europeo, Assemblea Generale EPSU, Lisbona, 2000
- ⁴ Risoluzione sulla contrattazione collettiva, Congresso EPSU, Stoccolma, 2004
- ⁵ Per il background in proposito vedi il rapporto EIRO:
<http://www.eiro.eurofound.ie/1997/02/inbrief/eu9702103n.html>
- ⁶ Per il background in proposito vedi il rapporto EIRO:
<http://www.eiro.eurofound.ie/1997/02/inbrief/eu9702103n.html>
- ⁷ *Employment and social policies: a framework for investing in quality*, Comunicazione della Commissione, 20.6.2001, COM(2001) 313 finale
- ⁸ *Comunicazione della Commissione sull'Agenda Sociale*, (COM(2005) 33 final), Febbraio 2005
- ⁹ Risoluzione del Parlamento Europeo sulla situazione relativa ai diritti fondamentali nell'Unione (2002) (2002/2013(INI)), 4 Settembre 2003
- ¹⁰ <http://conventions.coe.int/Treaty/Commun/QueVoulezVous.asp?NT=035&CL=ENG>
- ¹¹ "Solidarietà europea per le politiche salariali?", Thorsten Schulten, *Giornale europeo delle relazioni industriali* Vol.8, No.2, July 2002
- ¹² Rapporto della Commissione governativa locale sulle retribuzioni, Ottobre 2003
- ¹³ "Come ottenere il massimo con il salario minimo", Catherine Saget, Employment Strategy Department, ILO
- ¹⁴ *Radical Statistics*, No.85, 2004
- ¹⁵ *Low-wage employees in EU countries*, Eurostat, Statistics in Focus, November 2000, Eric Marlier (Eurostat) and Sophie Ponthieux (DARES)
- ¹⁶ *Low wage workers and the working poor*, European Industrial Relations Observatory, September 2002 (versione inglese, francese e tedesca)
<http://www.eiro.eurofound.ie/2002/08/study/index.html>
- ¹⁷ *Justice, not charity – why workers need a living wage*, UNISON and Low Pay Unit submission to the Low Pay Commission, 2002
- ¹⁸ <http://www.afl-cio.org/yourjobeconomy/livingwage/>
- ¹⁹ Focalizzazione delle statistiche: *Low-wage employees in EU countries*, Eurostat, Novembre 2000.
- ²⁰ Statistiche fornite a EPSU su richiesta, 2004
- ²¹ "Il divario salariale nel settore pubblico in Gran Bretagna, Francia e Italia", Claudio Lucifora, Dominique Meurs, Febbraio 2004
- ²² *Unskilled workers*, indagine in Finlandia, EIRO, 2005
- ²³ *Convergence Programme*, Repubblica Slovena, Ljubljana, Maggio 2004
- ²⁴ *Study finds increasing gap in pay structure*, EIRO, 2005
- ²⁵ *Employment in Europe 2005 – recent trends and prospects*, Commissione Europea, Direzione Generale per l'Impiego, gli Affari Sociali e le Pari Opportunità , Settembre 2005
- ²⁶ *Selvitys julkisten palvelujen yksityistämiskokemuksista Ruotsissa [A review of experiences of public service privatisation in Sweden]*, Suvi Savolainen, KTV 2004
- ²⁷ *Employment in Europe 2004 – recent trends and prospects*, Commissione Europea, Direzione Generale per l'Impiego, gli Affari Sociali e le Pari Opportunità , Settembre 2004
- ²⁸ *Minimum wages – EU member states, candidate countries and the US*, 2004, Eurostat, Ottobre 2004, Anne Paternoster
- ²⁹ *Mindestlohn – gegen Arbeit in Armut*, ver.di, 2005
- ³⁰ EIRO ha pubblicato uno studio dettagliato sui salari minimi in Europa nell'agosto 2005. Esso comprende uno studio comparato e rapporti sui singoli paesi. Lo studio comparato è disponibile in inglese e in francese: <http://www.eiro.eurofound.eu.int/2005/07/study/tn0507101s.html>
- ³¹ *Minimum wages – EU member states, candidate countries and the US*, 2004, Eurostat, Ottobre 2004, Anne Paternoster
- ³² ETUC Collective Bargaining Committee, half-yearly survey 2005
- ³³ <http://www.eiro.eurofound.eu.int/2005/07/feature/pl0507104f.html>
- ³⁴ *Unskilled workers*, indagine su Cipro, EIRO, 2005
- ³⁵ *Mindestlohn – gegen Arbeit in Armut*, ver.di, 2005
- ³⁶ *NGG-Initiative für existenzsichernden Mindestlohn – gegen Armut trotz Arbeit*, NGG, 2004
- ³⁷ Fragen und Antworten zu Mindestlöhnen, DGB, 2004
http://www.dgb.de/themen/Tarifpolitik/mindestlohn/mindestlohn_fragen.htm
- ³⁸ Salario minimo nazionale, rapporto della Commissione Retribuzione Basso, febbraio 2005

³⁹ “Potere d’acquisto degli stipendi dei funzionari - sempre minore”, *Funzione Pubblica* no.106, 2004, CGT

⁴⁰ *Unskilled workers*, rapporto sulla Repubblica Ceca, EIRO, 2004

⁴¹ *Unskilled workers*, rapporto sulla Danimarca, EIRO, 2005

⁴² <http://www.eiro.eurofound.eu.int/2004/08/feature/fr0408109f.html>

⁴³ Il Rapporto EIRO 2005 sui salari minimi in Europa fornisce dettagli sulla determinazione dei salari minimi in quei paesi europei nei quali essi sono regolamentati per legge:

<http://www.eiro.eurofound.ie/2005/07/study/index.html>

⁴⁴ “Die Mindestlohnkampagne hatte ein sehr positive Echo in der Bevölkerung”, “Mit ihrem Einsatz für die Schwächsten auf dem Arbeitsmarkt verhalf die Kampagne den Gewerkschaften zu einem Imagegewinn in der Öffentlichkeit.”, from “Die Mindestlohnkampagne hat viel bewegt”, Daniel Oesch, SGB-Zentralsekretär, SGB-Pressedienst, 12.5.2005