

Retribuzione equa. - Relazione sullo stato di avanzamento dei lavori

Sintesi

La Carta comunitaria dei diritti sociali fondamentali dei lavoratori sancisce il principio che ogni prestazione di lavoro deve essere equamente remunerata. Nel settembre del 1993, la Commissione europea ha pubblicato il suo parere sulla retribuzione equa. Il parere si concentrava su tre settori fondamentali d'azione per gli Stati membri: azioni intese a migliorare la trasparenza del mercato del lavoro per quanto riguarda la retribuzione; azioni intese a garantire il rispetto del diritto ad una retribuzione equa ed azioni in favore dello sviluppo di risorse umane. Le parti sociali sono state invitate ad affrontare tali questioni.

La Commissione europea si è prefissa una serie di compiti: migliorare la qualità dell'informazione relativa alla struttura delle retribuzioni; bisogni in materia di formazione professionale; scambio di informazioni sulle buone prassi in materia di remunerazioni svolgimento di ulteriori studi per promuovere la convergenza delle strategie relative ad un'equa retribuzione. La Commissione si è impegnata a presentare al riguardo una relazione al Consiglio, al Comitato economico e sociale e al Parlamento europeo, previa consultazione delle parti sociali.

I risultati contenuti nella presente relazione si basano su uno speciale questionario inviato a tutti i governi degli Stati membri per richiedere informazioni sullo stato d'avanzamento fin dal 1993, epoca in cui è stato pubblicato il parere. Gli Stati membri hanno risposto anche se in maniera variamente dettagliata.

Le conclusioni possono essere suddivise in a) legislazione/regolamentazione, b) formazione della retribuzione e c) informazione sulle retribuzioni.

a) legislazione/regolamentazione:

- la maggior parte degli Stati membri disponeva già di una legislazione di base in materia di salario equo già prima della pubblicazione del parere della Commissione. Disposizioni in materia di pari opportunità sono state spesso i precursori della legislazione successiva intesa a tutelare i gruppi vulnerabili sul mercato del lavoro;
- alcuni Stati membri ritengono che il concetto di equa retribuzione sia di difficile comprensione in quanto inglobante aspetti separati, anche se interconnessi, relativi ad un salario equo e ad un adeguato standard di vita. Una retribuzione equa è soltanto una componente, per quanto importante, in sede di acquisizione di un adeguato standard di vita;
- sono pochi gli indizi in base ai quali gli Stati membri considerano il parere della Commissione un catalizzatore dell'azione. L'associazione più stretta è stata riscontrata nel settore del lavoro a domicilio nel quale alcuni Stati membri avevano già intrapreso azioni, per quanto probabilmente sotto l'influenza di una serie di circostanze;
- la maggior parte degli Stati membri ritiene che un intervento in materia di fissazione del salario non sia auspicabile e debba essere per quanto possibile evitato. E così anche per taluni Stati membri dove già esiste una politica del salario nazionale minimo.

b) Formazione della retribuzione:

- in alcuni Stati membri vi è stato un incremento delle ineguaglianze in materia salariale, situazione aggravata da sviluppi nel settore industriale, quali la destradificazione e la separazione post-fusione, che esercitano ulteriori pressioni sui lavoratori e sulle loro carriere;
- i cambiamenti nelle modalità di fissazione del salario, quali lo sviluppo della retribuzione legata alle prestazioni e il declino delle forme tradizionali di contrattazione collettiva in alcuni Stati membri, hanno ridotto il livello di controllo riguardo alla sorveglianza ed al mantenimento di una retribuzione equa;
- sviluppi del mercato del lavoro, quali l'incremento di forme non convenzionali di occupazione e del precariato, condizionano la capacità dei governi degli Stati membri di influenzare la politica salariale.

c) Informazioni sulle retribuzioni:

- la trasparenza in materia di informazioni sui salari rimane un settore problematico per tutti gli Stati membri. Le statistiche salariali ampiamente disponibili a livello nazionale sono troppo generali e inattuali per poter

contribuire alla trasparenza, e l'informazione salariale generata da quella sui posti di lavoro vacanti risente di una base troppo esigua;

- certi sviluppi del mercato del lavoro, quali la frammentazione della contrattazione salariale, possono minare la base della sorveglianza e della fissazione di salari minimi in taluni Stati membri;
- i dati sulla struttura dei guadagni e sui cambiamenti dei differenziali di reddito non sono in genere disponibili a livello di Unione europea. Nuove fonti di informazione sono state tuttavia dischiuse da Eurostat e dovrebbero fornire alcuni utili indicatori per i prossimi anni;
- alcuni Stati membri hanno messo in questione l'utilità di dati a livello dell'Unione, adducendo la problematicità di differenze talvolta notevoli in materia di standard di vita, tassi salariali e costi non salariali tra gli Stati membri;
- in base ai dati resi disponibili da 7 Stati membri (Germania, Francia, Italia, Paesi Bassi, Austria, Portogallo e Regno Unito) risulta che la distribuzione dei salari è divenuta con il tempo più ampia, con l'eccezione parziale dei Paesi Bassi per gli ultimi anni. Sembrerebbe inoltre che la distribuzione dei guadagni nei servizi sia più ampia di quella dell'industria.

Per la Commissione è possibile individuare una serie di settori chiave di futura attività di sviluppo di questi temi. Si tratta dei seguenti aspetti:

- la diffusione delle buone prassi in materia di condizioni occupazionali da un lato e salariali dall'altro a livello dell'impresa;
- la sorveglianza degli sviluppi della formazione continua e del suo impatto sulle retribuzioni e sul valore per l'imprenditore, nonché come vengono utilizzate le possibilità di pervenirvi (per esempio, con congedi di studio, sussidi di formazione ecc.);
- incoraggiare il miglioramento di un'informazione attendibile ed aggiornata sulla determinazione del salario e sui livelli retributivi ecc. in tutti gli Stati membri ed in paesi concorrenti selezionati;
- incoraggiare l'elaborazione dell'informazione sui posti vacanti a livello nazionale e l'accesso alla stessa da parte di tutti gli interessati ed in particolare dei disoccupati che cercano lavoro.