

# Germania: in bilico tra diritti e precarietà

di Paola Giaculli\*

Berlino, 1 giugno 2015. Durante la seduta del 22 maggio al Bundestag la maggioranza di governo della Große Koalition Cdu-Spd ha approvato con 444 voti contro i 126 dell'opposizione di Linke e Verdi (con 16 transfughi Cdu e 1 Spd) e 16 astenuti (tra Cdu, Spd e Verdi), la "Tarifeinheitsgesetz", la legge per "l'unità contrattuale", sulla base del principio "un'impresa, un contratto", a firma del Ministero del lavoro guidato dalla socialdemocratica Andrea Nahles. Si intende così, come auspicato anche dall'organizzazione generale dei sindacati Dgb (6,1 milioni di iscritti) e da alcuni suoi grandi affiliati come la Ig Metall (2,27), risolvere i conflitti tra sindacati all'interno delle imprese con una forzatura giuridica a favore del sindacato di maggioranza. Il Bundesrat, la Camera delle Regioni, aveva già espresso parere favorevole lo scorso febbraio. Con l'entrata in vigore della legge a luglio, in una stessa impresa non sarà ammesso più di un contratto, visto che prevarrà, se i sindacati non troveranno un accordo, il principio di maggioranza, che dà diritto al sindacato con più iscritti di trattare con l'azienda per tutti. L'accordo così raggiunto si dovrà applicare all'insieme dei lavoratori di un'impresa. Si rivede in questo modo una sentenza della Corte costituzionale del 2010 che ammetteva la pluralità di contratti. Secondo l'opposizione politica e numerosi analisti si tratta di un provvedimento di dubbia costituzionalità per le limitazioni implicite al diritto di libera associazione dei lavoratori, e quindi al diritto di sciopero, sanciti dalla costituzione tedesca, con il rischio evidente di una discriminazione generalizzata dei lavoratori. "La legge viola la libertà di associazione dei sindacati, al cui contratto viene tolta validità giuridica" - afferma il giurista Detlef Henschel. "Il legislatore sottrae ai sindacati il diritto di trattare con l'impresa le condizioni di lavoro dei propri aderenti secondo le proprie aspettative e di fissarle in contratti vincolanti. Con la perdita della tutela del contratto viene eliminata l'autonomia contrattuale, una delle funzioni più importanti del sindacato". Come molti altri osservatori, anche Henschel è dell'avviso che la legge sia stata studiata ad hoc per sbarazzarsi dei sindacati più conflittuali. In effetti questa ingerenza legislativa nelle vertenze che da qualche tempo animano le relazioni industriali in Germania, pare rivolta a neutralizzare il conflitto, non tanto per timore di paralisi del paese, come nel caso dei frequenti scioperi dei macchinisti e piloti, bensì perché la lotta verte sui diritti fondamentali e sul contratto e, probabilmente, perché mette in discussione un modello affermatosi soprattutto negli ultimi quindici anni. Contro la legge si sono schierati, oltre al grande sindacato dei servizi Ver.di (2,04 milioni), membro di Dgb, i sindacati di categoria che più si sentono presi di mira, separatisi negli anni Duemila dal Dgb. Sono minori per numero di iscritti, ma molto ben organizzati come la Gdl, sindacato dei ferrovieri, di maggioranza tra i

macchinisti (20.000, per un totale di iscritti pari a 34.000), con il combattivo presidente Claus Weselsky, e il sindacato dei piloti Vereinigung Cockpit che si sono distinti nell'ultimo anno per una serie di agitazioni di lunga durata (fino a sei giorni consecutivi per i macchinisti e quattro per i piloti). La quasi totalità dei mass media ha gridato allo scandalo, qualcuno spingendosi a definire la Germania "il paese degli scioperi". Però, anche se nel 2015 si è già superato il totale di giorni di sciopero del 2014, il volume delle agitazioni (per giorni e lavoratori coinvolti), secondo l'Istituto di sociologia e economia della Fondazione del Dgb Hans Böckler, è rimasto pressoché costante negli ultimi dieci anni. In particolare nei confronti dei sindacati di ferrovieri e piloti si è scatenata una vera e propria guerra mediatica, con la stessa aggressività e intolleranza rivolta contro la Grecia e il suo popolo, e dopo la vittoria di Syriza anche contro il suo governo, demonizzando in particolare il ministro delle Finanze Giannis Varoufakis. Tant'è che ironizzando su alcuni toni inferociti, un quotidiano di Berlino, Berliner Zeitung, ha ribattezzato il presidente della Gdl "Giannis Weselsky", l'altro amato bersaglio da abbattere a colpi di inchiostro. Per non parlare dei piloti, categoria "privilegiata", le cui rivendicazioni salariali, il mantenimento della possibilità di prepensionamento a 55 anni che Lufthansa vuole portare a 60, e la loro lotta contro le liberalizzazioni in stile low-cost, hanno scatenato un vero e proprio dibattito "sull'invidia sociale". Ma la campagna mediatica non sembra aver suscitato l'indignazione popolare, se nel caso dei macchinisti della Gdl, giunti al nono sciopero in dieci mesi, almeno la metà della popolazione, secondo i sondaggi, sostiene ancora di capire o sostenere le loro ragioni. Insieme ai piloti hanno annunciato il ricorso contro la legge anche il Dbb (sindacato dipendenti pubblici) di cui è membro la Gdl, e i medici del Marburger Bund, con buone possibilità di successo. Anche su ammissione dello stesso governo, sulla base delle nuove regole, il ricorso allo sciopero potrebbe risultare alla verifica di un tribunale del lavoro "unverhältnismäßig", cioè "fuori misura" e quindi inammissibile, "per un'evidente inapplicabilità" dei contenuti del contratto per cui viene proclamato lo sciopero, visto che le rivendicazioni del sindacato di maggioranza avrebbero comunque la meglio. Su questa inammissibilità sorge quindi il forte sospetto di anticostituzionalità del provvedimento. Mentre la legge suggerisce in maniera vaga la via "notarile" per stabilire il numero degli iscritti a un sindacato, l'Associazione dei giudici dei tribunali del lavoro (Bra) fa sapere che la cosa sarebbe alquanto complicata ed è dell'avviso che i conflitti, anziché appiarsi, si inasprirebbero. Nei media si è chiamata in causa "l'irresponsabilità" o "l'egoismo" dei sindacati che "prendono in ostaggio migliaia di viaggiatori e pendolari", nella maggior parte dei casi senza

entrare nel merito delle questioni di fondo, ignorate anche dal governo, nonostante lo Stato sia azionista di maggioranza della Deutsche Bahn (DB), le ferrovie tedesche. Per Weselsky, il nocciolo del conflitto si situa nel forte peggioramento delle condizioni di lavoro in seguito al processo di privatizzazione iniziato nel 1993, come l'aumento di straordinari e il consistente divario salariale tra nord e sud, talvolta pari al 40 per cento (con salari di ingresso di 2500 Euro lordi), contro cui la Gdl avanza la proposta un contratto nazionale con riduzione dell'orario (da 39 a 38 ore), aumenti del 5 per cento con la rivendicazione del diritto a negoziare anche per altre categorie oltre ai macchinisti. Anche il sindacato di maggioranza di queste categorie Evg (204.000 iscritti, di cui 100.000 nelle ferrovie ma solo 2.000 tra i macchinisti), membro di Dgb, ha minacciato di scioperare, ma intanto ha raggiunto un accordo con DB per l'insieme dei suoi iscritti (5,1 per cento in due anni e un tantum di 1.100 Euro lorde), quindi anche per i "loro" macchinisti ai quali nel loro complesso era stato finora invece applicato il contratto negoziato dalla concorrente Gdl. Questo accade proprio nel giorno (27 maggio) in cui inizia l'arbitrato tra quest'ultima e DB, per cui Gdl ha sospeso nei giorni precedenti l'ultimo sciopero a oltranza, con la mediazione di due politici: per la DB l'ex primo ministro del Brandeburgo Matthias Platzeck (Spd), mentre la Gdl ha chiesto di essere rappresentata da Bodo Ramelow (Linke), attuale presidente della Turingia, ex sindacalista di Ver.di. Si tratterà fino al 17 giugno, e la Evg si è riservata il diritto di disdire l'accordo appena raggiunto qualora la Gdl riuscisse a strappare delle condizioni più vantaggiose. La partita è quindi aperta. Queste lotte sono state attraversate dal dibattito sulla nuova legge e si è avuta l'impressione che, con la sua ostinata indisponibilità, la DB ne attendesse il varo per rendere vano il ricorso allo sciopero della Gdl, come denuncia il suo presidente Weselsky che deplorando "l'arroganza del potere", afferma che finora sarebbe stato per lui inimmaginabile che la Spd contribuisse a "eliminare i sindacati". Intanto anche Ver.di si distingue per una serie di mobilitazioni di lavoratori di Amazon, delle poste e di insegnanti degli asili pubblici, in sciopero, questi ultimi, a oltranza dalla seconda settimana di maggio. Obiettivo della loro lotta: una valorizzazione generale della professione, in particolare un inquadramento superiore, che significherebbe un aumento del 10 per cento in busta paga per 240.000 persone. Gli enti locali sono per ora irremovibili, ma le famiglie interessate cominciano a perdere la pazienza e invece di prendersela, come forse speravano le amministrazioni comunali, con gli insegnanti, che al contrario sostengono, protestano davanti ai municipi per riavere i soldi delle rette e perché si trovi una soluzione. Nel caso delle poste i lavoratori chiedono aumenti del 5,5 per cento, una riduzione dell'orario da 38,5 a 36



ore e protestano contro un piano di ristrutturazione di Deutsche Post per la creazione di 49 agenzie regionali della società affiliata DHL, che prevede inquadramenti al ribasso e dumping salariale con tagli in busta paga anche del 20 per cento. Per Ver.di la ristrutturazione è un'operazione che mira al puro profitto sulla pelle dei lavoratori visto che Deutsche Post ha incassato nel 2014 utili pari a ben tre miliardi per la gioia degli azionisti e dell'amministratore delegato Appel, che si è aumentato lo stipendio del 30 per cento, ora pari 9,6 milioni, con cui si piazza al terzo posto della classifica dei managers più retribuiti in Germania. Intanto l'impresa cerca di far fronte alle astensioni dal lavoro utilizzando dipendenti pubblici che godono ancora dello status di Beamte, mantenuto dall'epoca precedente alla privatizzazione, ma che per questo non possono fare sciopero. Anche per Frank Bsirske, presidente di Ver.di, la legge appena varata è un attacco al diritto di sciopero. "Un contratto uguale per tutti è un obiettivo giusto per non mettere i lavoratori gli uni contro gli altri", afferma Bsirske, "ma bisogna perseguirlo con le politiche sindacali". Insieme al sindacato GEW (istruzione e ricerca) e NGG (industria alimentare e settore alberghiero) Ver.di aveva già raccolto contro il progetto di legge circa 85.000 firme. Questa iniziativa non è certamente stata vista di buon occhio dalla Dgb, in particolare dai sindacati dell'industria, primo tra tutti la Ig Metall, favorevoli fin dall'inizio alla legge. Per di più a metà aprile Ig Metall, Ig Bce (settore minerario, chimico, ed energetico), Ig Bau (edili) e il sindacato ferrovie e trasporti Evg hanno stretto un accordo di maggiore collaborazione "per reagire più rapidamente ai cambiamenti nel mondo del lavoro, alle trasformazioni dell'economia e risolvere conflitti tra singoli sindacati". Peccato che, nonostante il presidente Dgb Reiner Hoffmann abbia assicurato che l'accordo "non intende escludere nessuno", Ver.di non sia stata neanche invitata, e questo proprio nel momento di aperto contrasto sulla legge. Pare dunque essersi creata una forte spaccatura in particolare tra Ig Metall, Ig Bce da una parte e Ver.di dall'altra che, secondo il quotidiano Süddeutsche Zeitung (16 aprile 2015), rappresenta uno scontro tra due culture diverse: "i primi si concentrano quasi esclusivamente sul lavoro nelle aziende, il secondo invece punta anche a fare opposizione fuori dalle aziende e dalle istituzioni", cioè opposizione sociale. La situazione economica ha finora avvantaggiato i settori industriali orientati soprattutto all'export (automobilistico, meccanico-industriale e chimico), in cui sopravvive un pezzo di "capitalismo sociale" di stampo tedesco-occidentale, quello cosiddetto renano, che altrimenti è stato smantellato e soppiantato da un modello sociale "competitivo altamente selettivo" (Klaus Dörre, Il miracolo occupazionale tedesco: un modello per l'Europa? 2014). La

riduzione della società a terreno di competizione "che noi definiamo appropriazione capitalistica del sociale, si basa sull'esproprio della proprietà sociale", sostiene il sociologo Dörre. Secondo questi "il vecchio capitalismo sociale non esiste più. E chi, come Angelo Bolaffi, ne apprezza l'intatta vitalità e la capacità di adattamento, cade nella trappola di un mito". Questo modello si poggiava su una società industriale forte e una struttura familiare monoreddito rigorosamente paternalistica in cui servizi erano forniti a tempo pieno e a costo zero dalla donna che restava a casa. In virtù di questo retaggio socio-culturale, i servizi sociali non sono valorizzati e quindi poco retribuiti. Ecco perché l'urgenza di un cambiamento sociale in questo senso è particolarmente sentita da Ver.di che rappresenta i lavoratori e soprattutto le lavoratrici così numerose in questo settore, che tra l'altro in Germania guadagnano complessivamente il 23 per cento in meno dei colleghi maschi. Ma il problema dei bassi salari si fa sempre più acuto anche in altri settori, a causa di un dumping salariale incentivato dalle famigerate riforme Hartz dei governi rosso-verdi di Schröder (1998-2005), responsabili della mutazione del sistema sociale e della frammentazione del lavoro, in tutte le sue forme precarie, tipica del post-capitalismo sociale. Perfino il settore metalmeccanico ne è colpito: qui un terzo degli addetti, circa un milione, sono lavoratori interinali o a progetto, per l'industria automobilistica rispettivamente 100.000 e 250.000 a fronte di 763.000 contratti a tempo indeterminato. Nella cantieristica il numero di lavoratori interinali o in affitto è di 2.700, 6.500 per i contratti a progetto contro 16.800 dipendenti stabili, mentre nella siderurgia ben 19.000 lavorano a progetto contro i 61.000 addetti a tempo indeterminato. Anche se la Ig Metall è riuscita negli anni scorsi a far migliorare le condizioni retributive degli interinali del settore, dicesi per le aziende che applicano il contratto, i lavoratori in affitto nel loro insieme guadagnano fino a un terzo in meno di chi ha un posto fisso. E comunque resta molto da fare invece per i contratti a progetto. In seguito alle trasformazioni operate sul lavoro si sono venute così a creare due e più classi di lavoratori. La liberalizzazione non ha aumentato l'occupazione, perché il volume delle ore lavorate è pressoché stabile dal 2000, tra il 1992 e il 2012 è addirittura diminuito del 10 per cento, mentre esse vengono ripartite tra molte più persone che lavorano a condizioni precarie e sono meno retribuite. A questo si deve il basso tasso di disoccupazione, oltre che a "trucchi" statistici con cui, per esempio, circa 800.000 disoccupati non rientrano nella stima ufficiale pari a 2,843 milioni (6,5 per cento). Non è un caso che l'espansione del settore a bassi salari si accompagni alla frammentazione del lavoro e proceda di pari passo con un forte processo di erosione dei sindacati: il tasso di

sindacalizzazione è passato dal 35 per cento della Germania ovest del 1980 a un complessivo 18 per cento nel 2013 (Dörre, 2014). A fronte di ciò viene meno l'interesse delle imprese ad organizzarsi, e molte associazioni imprenditoriali, per arginare il calo di iscritti, hanno introdotto un tipo di affiliazione sganciato dal contratto nazionale. Solo il 55 per cento (60 per cento dei lavoratori a ovest e 48 per cento a est), è coperto da contratto, mentre la percentuale delle aziende in cui si applica un contratto nazionale era addirittura scesa, tra il 1995 e il 2010, a ovest dal 54 al 34 per cento, a est dal 28 al 17 per cento. Nel settore dei servizi alle imprese questa percentuale è pari al 14 per cento a ovest e del 18 cento a est. Sebbene nel settore metalmeccanico in particolare si raggiungano livelli salariali inimmaginabili in Italia, e si siano ottenuti alcuni aumenti importanti di salario reale, il livello retributivo dei lavoratori tedeschi al netto dell'inflazione è rimasto invariato dal 2000, mentre il reddito da attività imprenditoriale e il volume patrimoniale sono cresciuti del 60 per cento. La Germania si situa al secondo posto nell'Ue dopo la Lituania per espansione del settore a bassi salari (cioè inferiori a due terzi del salario mediano), che interessa il 23 per cento dei lavoratori e in particolare delle lavoratrici, a fronte di un 25,4 per cento di interinali, a tempo determinato, a progetto e part-time. Sono due milioni, il doppio rispetto a dieci anni fa, pari al cinque per cento della popolazione lavorativa, le persone fino a 65 anni che arrotondano la busta paga con un secondo lavoro, la metà delle quali donne. Neanche l'entrata in vigore quest'anno del salario minimo a 8,50 euro lordi, che secondo il governo ha interessato 3,7 milioni di lavoratori e lavoratrici, sembra produrre cambiamenti significativi: infatti talvolta le imprese riducono l'orario di lavoro, con il risultato di aumentarne l'intensità e quindi lo sfruttamento dei lavoratori, come nel caso dei cosiddetti minijobs, e invocano flessibilità nella certificazione delle ore lavorate, mentre cercano di aggirare con artifici amministrativi la legge, che comunque esclude i minorenni senza un diploma professionale, apprendisti e disoccupati di lungo corso nei primi sei mesi di nuova occupazione. Per i salari di settore inferiori al minimo si dovrà aspettare il 2017. Il Dgb chiede più personale di controllo, e il minimo garantito per tutti e tutte, che Ver.di vorrebbe innalzare subito a 10 euro. Quindi, a proposito di contratto "unico", se lo si volesse davvero, si dovrebbe piuttosto unificare il mondo del lavoro, porre fine alla sua frammentazione, che ha sciolto i vincoli di solidarietà e scatenato la competizione tra le persone, oltre che produrre un'enorme ingiustizia, e si dovrebbero creare i presupposti per un lavoro dignitoso e valorizzato nel rispetto dei diritti di tutte e tutti.

\*Die Linke

1) L'autore si riferisce alle tesi riportate da Angelo Bolaffi in *Cuore tedesco* (2013)

2) T. Schulten, R. Bispinck, *Stabileres Tarifvertragssystem, durch Stärkung der Allgemeinverbindlicherklärung?*, Wirtschaftsdienst, 11/2013. Secondo gli autori i motivi del processo di erosione del sistema contrattuale tedesco sono molteplici: cambiamenti strutturali del mercato del lavoro e il forte incremento dell'occupazione precaria, la creazione di nuove strutture imprenditoriali, l'intensificarsi di condizioni di competizione, e il calo della forza organizzativa dei sindacati. "Questi cambiamenti sono avvenuti in forma più o meno simile anche in altri paesi europei, che ciononostante si avvalgono di un sistema contrattuale più stabile e di una maggiore copertura contrattuale. Il carattere peculiare della situazione tedesca consiste soprattutto nel fatto che, a differenza di molti altri paesi europei non esistono provvedimenti politici a sostegno del sistema contrattuale. Questo, in parte, è il risultato storico di una diffusa interpretazione della "autonomia contrattuale", per cui il governo deve tenersi fuori il più possibile dalle relazioni inerenti alla contrattazione". Come esempi di diversa pratica vengono citati la Francia, il Belgio e i Paesi Bassi dove l'80-90 per cento dei lavoratori è coperto da contratto.

