



Wirtschaft quer

von Stefan Perini – Direktor AFI

Letzte Woche habe ich über den Vorfall der zu Silvester krankgemeldeten Stadtpolizisten in Rom geschrieben und schlussgefolgert, dass dies im Prinzip die Schwächen des italienischen Kollektivvertragssystems aufdecke. Die Sozialpartnerschaft sei auf nationaler Ebene nur zögerlich gelebt. Dort würden es die Vertragspartner nämlich über Jahre nicht schaffen, sich auf die Erneuerung und Anpassung der Kollektivverträge zu einigen. Zu diesem Aspekt nachstehend einige Zusatzinformationen, entnommen aus der Mitteilung IS-TAT-Flash vom 19. Dezember. Ende November 2014 waren in Italien 37 Kollektivverträge in



Kraft. Diese regeln die wirtschaftliche Behandlung von rund 5,7 Mio. Arbeitnehmern, welche 41,3 % der gesamten Lohnsumme stellen. In der Privatwirtschaft entspricht der „Deckungsgrad“ 56,6 %, im Öffentlichen Dienst 0 %. Das heißt, alle Öffentlich Bediensteten arbeiten eigentlich mit einem abgelaufenen Kollektivvertrag. Es ist ja bekannt, dass die wirtschaftliche Behandlung seit 2010 nicht mehr angepasst wurde. Aber auch

Wo noch verhandelt wird

Das **nationale Statistikinstitut** bescheinigt dem italienischen **Kollektivvertragssystem** vor allem eines: *Schwerfälligkeit.*

innerhalb der Privatwirtschaft gibt es unterschiedliche Situationen. Während in der Landwirtschaft und im Produzierenden Gewerbe die nationalen Kollektivverträge zu einem hohen Teil abgeschlossen wurden, lässt die Verhandlung im Privaten Dienstleistungssektor auf sich warten. Die Kollektivverträge mit gültigem wirtschaftlichem Teil entsprechen dort nur 17,6 % der Lohnsumme des Sektors. Aber zurück zur Gesamtsicht. Die Kollektivverträge, die auf nationaler Ebene abgelaufen sind und erneuert werden müssen sind insgesamt 38 und betreffen 7,2 Mio. Arbeitnehmer. Von

diesen 38 betreffen 15 die Bereiche des Öffentlichen Diensts mit seinen 2,9 Mio. Bediensteten. Welche Schlüsse für Südtirol? Die Südtiroler Kollektivvertragsparteien werden nicht umhin kommen, ihre Bemühungen für eine stärkere Nutzung von landesspezifischen Kollektivverträgen zu intensivieren, auch in Betracht der in Südtirol höheren Lebenshaltungskosten. Wenn wir uns an den guten Beispielen in Europa orientieren wollen, dann sehen wir, dass ein effizientes und klar geregeltes System der Lohnfestsetzung ein wichtiger Bestandteil der Standortqualität ist.