

È possibile fermare il declino del sindacato?

Lucio Baccaro

Università di Ginevra

Dipartimento di Sociologia

Le tendenze generali

- Declino dei tassi di sindacalizzazione in tutti i paesi avanzati
 - Compresi i modelli “Ghent”
- Decentramento contrattuale limitato
- Sostanziale tenuta dei tassi di copertura contrattuale grazie ai meccanismi di estensione automatica

La situazione italiana è (si dice) meno grave di altre

- È vero?
- Problema: i dati per analizzare il caso italiano o non ci sono o sono di affidabilità limitata

Tassi di sindacalizzazione (Visser-OECD)

	Union density (0-100)		
	1990-94	2004-08	change
Hungary	83.1	17.02	-79.52%
Slovak Rep	67.3	20.6	-69.39%
Czech Rep	57.95	18.94	-67.32%
Slovenia	61.1	29.7	-51.39%
Australia	37.76	20	-47.03%
Poland	31.62	17.26	-45.41%
Germany	32.66	20.72	-36.56%
Ireland	56.04	36.02	-35.72%
Greece	35.3	24.46	-30.71%
Austria	44.26	31.48	-28.87%
UK	37.62	28.48	-24.30%
USA	15.22	11.8	-22.47%
Portugal	26.86	20.94	-22.04%
France	9.54	7.68	-19.50%
Netherlands	24.82	20.46	-17.57%
Switzerland	22.82	18.9	-17.18%
Canada	35.08	29.68	-15.39%
Italy	38.86	33.56	-13.64%
Sweden	84.76	73.54	-13.24%
Iceland	86.95	79.4	-8.68%
Denmark	76.34	69.9	-8.44%
Finland	77.46	71.04	-8.29%
Norway	58.1	54.36	-6.44%
Spain	15.86	15.12	-4.67%
Belgium	54.44	52.98	-2.68%

Source: Visser 2011

Centralizzazione contrattuale

	Bargaining centralization (1-5)		
	1990-94	2004-08	change
Australia	2.8	1.6	-42.86%
Sweden	3.6	2.4	-33.33%
Czech Rep	2.8	2	-28.57%
Slovak Rep	2.2	1.6	-27.27%
Austria	3	2.4	-20.00%
Germany	3	2.4	-20.00%
Ireland	4.8	4	-16.67%
Norway	4.2	3.6	-14.29%
Denmark	3	2.6	-13.33%
Finland	4.2	3.8	-9.52%
Netherlands	3.4	3.2	-5.88%
Belgium	3.6	3.4	-5.56%
Canada	1	1	0.00%
France	2	2	0.00%
Greece	3.6	3.6	0.00%
Hungary	2	2	0.00%
Italy	3	3	0.00%
Poland	1	1	0.00%
Portugal	2.8	2.8	0.00%
Spain	3	3	0.00%
Switzerland	2	2	0.00%
UK	1	1	0.00%
USA	1	1	0.00%
Slovenia	2.4	4	66.67%
Iceland	-	-	-

Source: Visser 2011

Copertura contrattuale

	Bargaining coverage (0-100)		
	1990-94	2004-08	change
Australia	76.67	42.5	-44.57%
Czech Rep	63.3	44.18	-30.21%
UK	47	34.22	-27.19%
USA	17.9	13.52	-24.47%
Iceland	60	46.54	-22.43%
Portugal	75	59.08	-21.23%
Canada	38.42	31.68	-17.54%
Germany	71.2	63.28	-11.12%
Ireland	92.85	88.23	-4.97%
Greece	68	65	-4.41%
Denmark	84	80.9	-3.69%
Slovenia	100	96.4	-3.60%
Italy	82.4	80	-2.91%
France	91.6	90	-1.75%
Belgium	96	96	0.00%
Switzerland	48	48	0.00%
Netherlands	83.67	83.96	0.35%
Austria	98	99	1.02%
Spain	84.38	86.25	2.22%
Norway	71	73.37	3.33%
Sweden	89	92.5	3.93%
Finland	81.6	90	10.29%
Hungary	-	35.63	-
Poland	-	38.13	-
Slovak Rep	-	43	-

Source: Visser 2011

**Che dicono i micro dati
disponibili?**

European Social Survey 2002: Italia

Establishment size	500+	100-499	Oct-99	<10	total
	44	43.1	28.5	9.3	27.6
Income	1st quart	2nd quart	3rd quart	4th quart	total
	17.4	30.8	36.9	28.3	27.6
Age	15-24	25-35	36-49	50+	total
	3	20.9	31.2	33.3	27.6
Industry	agriculture	commerce	construction	government	manufacturing
	28.6	23.1	11.1	37.4	23.3

Domanda: “Lei fa parte o ha mai fatto parte di un sindacato o di un’associazione di categoria?” Risposta: “Si, attualmente”

Lavoratori dipendenti e ex-dipendenti disoccupati alla ricerca attiva di impiego

Dati pesati

Dati certificati Aran (2000): sindacalizzazione totale PI: 46%; CGIL-CISL-UIL: 33%

Cosa suggeriscono i dati ESS?

- Sindacalizzazione italiana sovrastimata?
 - Altra possibilità: alcuni lavoratori non sanno/ricordano di essere iscritti al sindacato
- Sindacato praticamente assente tra i lavoratori dipendenti più giovani
- Difficoltà a organizzare le micro-impres
- La classe media (tra il 25 ed il 75 percentile) è più organizzata dei ceti meno abbienti
- Sindacalizzazione industria manifatturiera più bassa della media nazionale

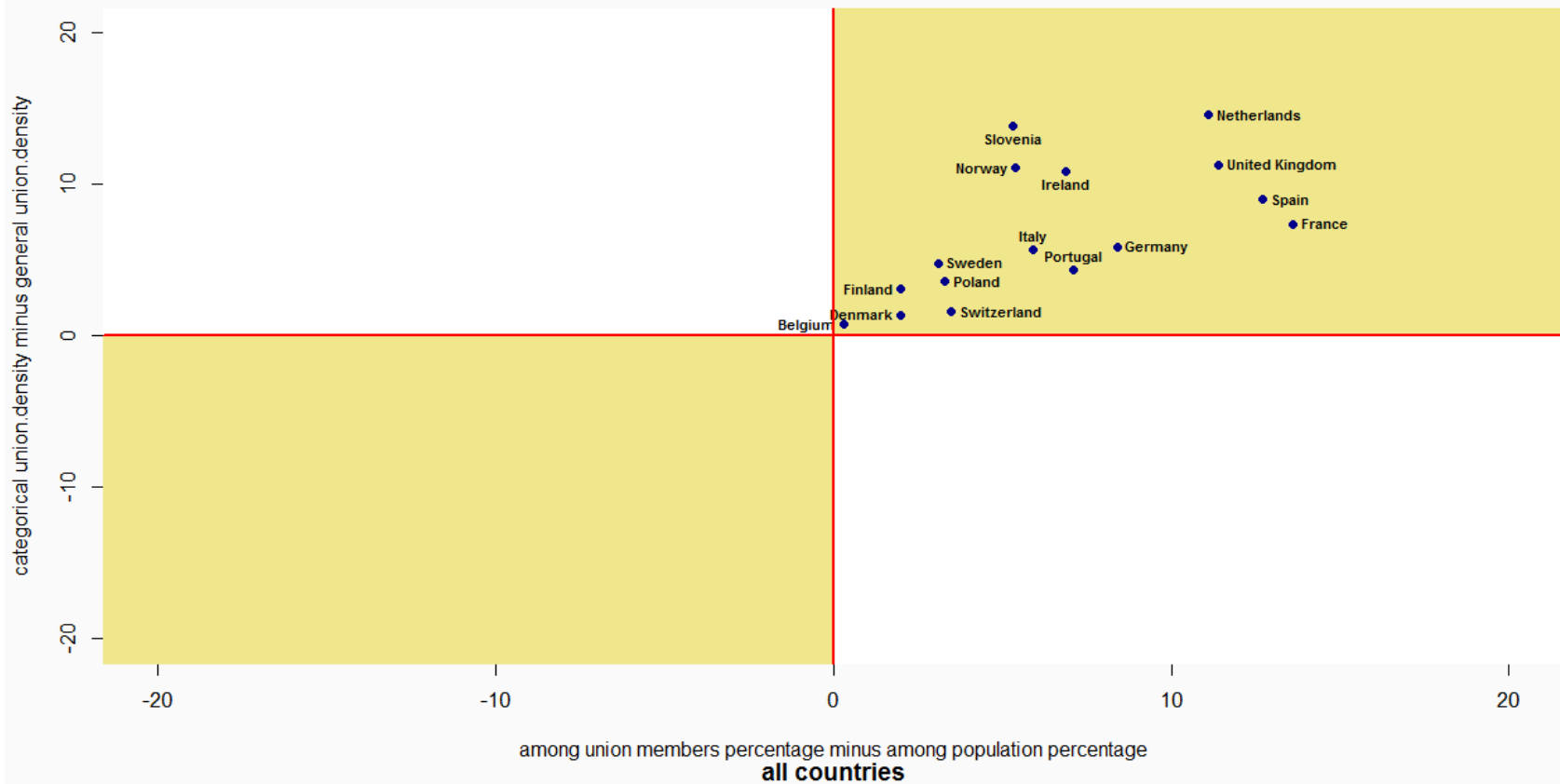
Micro dati SWG-IRES (2008)

	Non-Members	Members
Retired	0.72	0.28
Active	0.71	0.29
Total	0.71	0.29

N= 1525

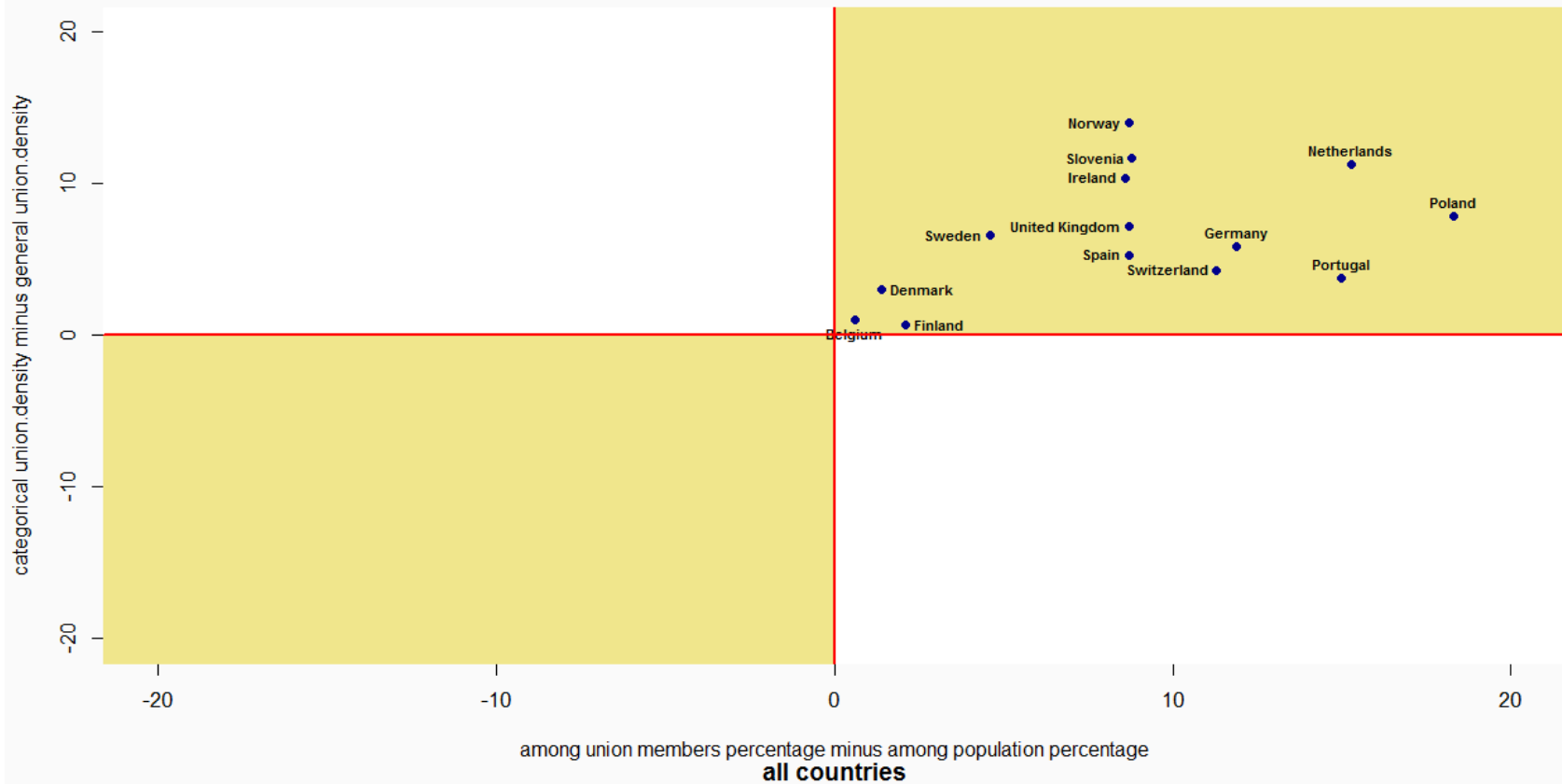
La sindacalizzazione degli ultra-cinquantenni (2002)

ESS 2002 above 50 years



La sindacalizzazione degli ultra-cinquantenni (2010)

ESS 2010 above 50 years



**Ma l'iscrizione al sindacato non è
l'unica forma possibile di esercizio
della rappresentanza**

European Working Conditions Survey (2010)

- Domanda: “C’è sul tuo posto di lavoro un addetto che ha la funzione di rappresentante dei lavoratori?”
- Probabilità stimate attraverso modelli probit paese per paese (controlli ISCO e NACE, tipo di contratto, numero ore lavorate, e dimensione nucleo familiare)
- Categorie di riferimento:
 - uomo, contratto a tempo indeterminato, tempo pieno, dimensione nucleo familiare media, anzianità media, ISCO 8 (operatore di macchine, assemblatore), industria
 - uomo, contratto a tempo indeterminato, tempo pieno, dimensione nucleo familiare media, anzianità media, ISCO4 (impiegato di ufficio), Pubblica Amministrazione

Probabilità stimate della presenza di un rappresentante sul posto di lavoro

Isco8: Conduttori di impianti e macchinari e addetti al montaggio; Nace c-f: industria

Isco4: Impiegati di ufficio; Nace I: Pubblica Amministrazione e difesa, sicurezza sociale obbligatoria

country	dydx	se	sig.
belgium	0.76	0.03	***
denmark	0.91	0.04	***
finland	0.83	0.04	***
france	0.77	0.03	***
germany	0.69	0.04	***
greece	0.23	0.06	***
ireland	0.62	0.09	***
italy	0.57	0.05	***
luxembourg	0.76	0.08	***
netherlands	0.58	0.08	***
spain	0.73	0.06	***
sweden	0.74	0.05	***
uk	0.68	0.06	***

country	dydx	se	sig.
belgium	0.71	0.04	***
denmark	0.88	0.06	***
finland	0.88	0.09	***
france	0.65	0.04	***
germany	0.83	0.05	***
greece	0.64	0.08	***
ireland	0.84	0.07	***
italy	0.59	0.07	***
luxembourg	0.79	0.07	***
netherlands	0.84	0.07	***
spain	0.72	0.08	***
sweden	0.82	0.07	***
uk	0.86	0.04	***

In sintesi

- Non sembra affatto che la rappresentanza dei lavoratori sia in condizioni migliori in Italia che altrove
 - Forti difficoltà di sindacalizzazione, soprattutto di alcuni gruppi
 - Anche l'accesso a forme alternative di rappresentanza sembra quantitativamente più limitato che altrove

Il livello di soddisfazione sul lavoro

European Working Conditions Survey

- Waves 2-to-5 (1995, 2000, 2005, 2010)
- Paesi: Francia, Germania, Irlanda, Italia, Svezia, Regno Unito
- Domanda: “On the whole, are you very satisfied, satisfied, not very satisfied or not at all satisfied with working conditions in your main paid job?” (scala invertita)
- Controlli ISCO e Nace, tipo di contratto, ore lavorate, dimensione nucleo familiare, età (omessi)
- Modello ordered probit

La soddisfazione sul lavoro (controlli omessi)

VARIABLES	job_satisfaction2
1995	Omitted category
2000	-0.0832***
	(0.0199)
2005	-0.147***
	(0.0220)
2010	-0.149***
	(0.0198)
Germany	Omitted category
France	-0.277***
	(0.0218)
Ireland	0.293***
	(0.0258)
Italy	-0.377***
	(0.0245)
Sweden	-0.0536**
	(0.0234)
UK	0.175***
	(0.0237)
Observations	26504

Standard errors in parentheses
 *** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1

Cosa dicono i dati sulla job satisfaction?

- Trend decrescente nel tempo
- Il livello di soddisfazione in Italia è significativamente al di sotto di altri paesi europei mantenendo costanti la distribuzione delle competenze professionali, la composizione settoriale e il tipo di contratti di lavoro
- Non è chiaro perchè

Perchè la crisi del sindacato è un problema?

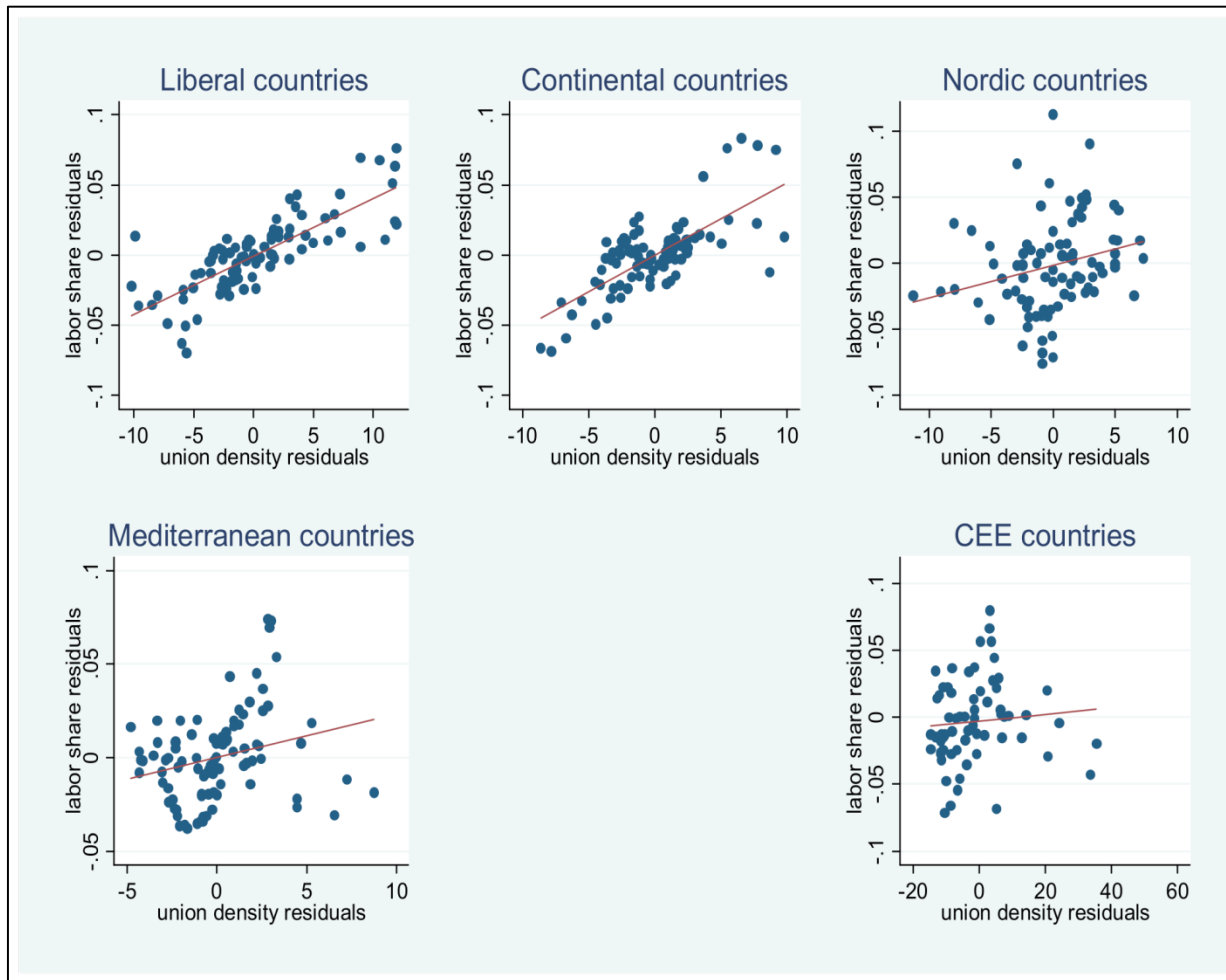
Il sindacato ha “esternalità positive”

- La rappresentanza del lavoro è una questione di democrazia, di solidarietà e di civiltà
- Gli iscritti al sindacato partecipano più attivamente alla vita politica
- Sono anche più favorevoli alla redistribuzione che i non iscritti (benchè facciano parte della classe media)
 - Dati ESS
- Il sindacato contribuisce attraverso la contrattazione a rendere possibile un modello di crescita bilanciata
 - Incentivo all’innovazione, aumenti di produttività, redistribuzione, aumento della domanda interna, crescita

La crisi del sindacato come una delle determinanti della crisi economica

- Aumento della quota dei redditi da capitale
 - Aumento delle diseguaglianze
- Incentivi all'indebitamento privato
 - Innovazione finanziaria
- Balance-sheet recession

Declino della sindacalizzazione e riduzione della quota dei salari



**È possibile invertire il corso di
marcia?**

Cosa non bisogna fare?

- Insistere con il corporativismo concessivo
 - Legittima un modello di accumulazione controproducente fondato sulla compressione del fattore lavoro
 - Non risolve il problema fondamentale che è quello del ri-radicalamento nei luoghi di lavoro
 - Aumenta la crisi di legittimità del sindacato e degli altri attori istituzionali

Cosa è utile ma non risolutivo?

- Occorre fare molto di più per giovani, precari e lavoratori dei servizi
- Tuttavia è improbabile che nuove politiche organizzative (per es. “organizing”) siano la soluzione a tutti i problemi
 - La crisi del sindacato è troppo trasversale per essere solo un problema di strategia

Cosa è necessario?

- Il sindacato può rinascere se l'attore politico ne riconosce le "esternalità positive" e ne facilita l'azione
- Ricostruire un partito del lavoro
 - Legge sulla rappresentanza e la contrattazione
 - Limitazione delle forme di lavoro precario
 - Lotta all'evasione fiscale e imposta patrimoniale per ridurre il carico fiscale sui redditi da lavoro
 - Rilancio degli investimenti pubblici e eliminazione degli incentivi alla scuola privata
 - Investimenti sulla scuola pubblica
 - Ripubblicizzazione delle utilities
 - Ristrutturazione (eventuale) del debito pubblico
 - Rinegoziazione della governance dell'Eurozona o uscita dall'Euro (preceduta dalla limitazione dei movimenti di capitale)

È possibile fare queste cose in un paese solo?

- No, la risposta va costruita in maniera concordata tra i vari movimenti sindacati nazionali e a livello europeo
- La rinascita del sindacato non è realistica senza una riforma profonda delle istituzioni europee e dell'unione monetaria
- ... e senza una revisione critica del modello di globalizzazione economica che ridia spazi di manovra alle democrazie nazionali

Vaste programme ...