

# RECENTI TENDENZE DEL SINDACATO IN EUROPA: LA FORBICE FRA PRESENZA E INFLUENZA<sup>†</sup>

*Tito Boeri, Università Bocconi*

*Daniele Checchi, Università degli Studi di Milano Bicocca*

## Introduzione

Il sindacato in molti paesi europei ha subito negli ultimi due decenni forti cali nel numero di iscritti. Non sempre il declino della *presenza* organizzata dei sindacati si è tradotto in una riduzione della loro *influenza* sul processo di determinazione dei salari e sulle opzioni di politica economica di grande importanza per i lavoratori, quali il profilo e la generosità dei sistemi di protezione sociale. Al contrario, in molti paesi dell'Europa continentale e meridionale si è assistito ad una crescente divaricazione fra la dinamica del numero degli iscritti (soprattutto di quelli attivi) e quella del grado di copertura della contrattazione collettiva. Ciò nonostante il grado di coinvolgimento, il ruolo condizionante del sindacato sulle principali scelte di politica economica non sembra avere minimamente risentito della tendenza al calo degli iscritti.

In questo lavoro ci proponiamo due obiettivi. Primo vogliamo caratterizzare le due divergenti tendenze di cui sopra sulla base di nuovi dati sul numero di iscritti al sindacato in Europa. Secondo, ci chiediamo se sindacati influenti, ma meno radicati sui luoghi di lavoro, possano reggere le principali sfide che stanno loro di fronte, prima fra tutte l'approfondirsi del cambiamento tecnologico ad alta intensità di lavoro qualificato e le crescenti pressioni competitive sui trasferimenti sociali che sono associate al processo di integrazione europea e all'Unione Monetaria. Usiamo, in questo, un approccio di tipo qualitativo perché i dati disponibili sono limitati ed il passato è troppo recente per poter fare luce in modo compiuto su mutamenti radicali in atto, quali l'avvio dell'Unione Monetaria Europea e la cosiddetta terza rivoluzione tecnologica.

*Cosa è successo al Sindacato in Europa?*

---

<sup>†</sup> Ringraziamo Mattia Makovec per l'eccellente assistenza offerta alla nostra ricerca. Ringraziamo altresì Giuseppe Bertola per averci messo a disposizione i dati sui differenziali retributivi dei diversi paesi europei. Ringraziamo inoltre Bruno Trentin per suoi commenti alla versione preliminare di questo lavoro.

Il grafico 1 illustra la dinamica del tasso di sindacalizzazione (il rapporto fra iscritti attivi al sindacato ed occupati) nell'insieme dei paesi dell'Unione Europea negli ultimi 40 anni, ottenuta come media ponderata dei tassi di sindacalizzazione nazionali. I dati sono, per lo più, di fonte sindacale e frutto del meticoloso lavoro di ricostruzione di serie storiche sul sindacato operato da Bernhard Ebbinghaus e Jelle Visser <sup>1</sup>. L'andamento a U rovesciata mostra come dopo il picco raggiunto nel 1978, la capacità del sindacato di raccogliere proseliti tra le fila dei lavoratori sia andata vieppiù riducendosi, collocandosi in anni recenti a livelli equivalenti a quelli del secondo dopoguerra. Questo andamento del sindacalismo a livello europeo non deve, tuttavia, mettere in secondo piano l'accentuarsi di differenze nei livelli di sindacalizzazione fra i diversi paesi. Visivamente questa crescente differenziazione viene evidenziata dall'allargarsi del divario tra le curve superiore ed inferiore (che rappresentano un intervallo di variazione dato da  $\pm$  una standard deviation rispetto al tasso di sindacalizzazione medio): l'ampiezza dell'area compresa tra le due curve è una misura della differente dinamica che lo stesso processo assume nei diversi paesi. Se andiamo a vedere i dati riferiti ai singoli paesi<sup>2</sup> (vedi figura 2) osserviamo infatti che si riscontrano dinamiche molto diverse fra i paesi in cui si applica il cosiddetto "modello di Gand", dove cioè i sindacati giocano un ruolo importante nella gestione dei sussidi di disoccupazione, e i restanti paesi della UE.<sup>3</sup> Nei paesi di Gand (principalmente Danimarca e Svezia, ma in passato anche Belgio, Olanda, Finlandia e Norvegia), i tassi di sindacalizzazione sono rimasti costanti nel corso degli ultimi due decenni o sono addirittura cresciuti. Il coinvolgimento dei sindacati nella gestione dei sussidi di disoccupazione sembra avere permesso alle organizzazioni dei lavoratori di questi paesi di neutralizzare gli effetti negativi che tradizionalmente la crescita della popolazione delle persone in cerca di lavoro esercita sui tassi di sindacalizzazione.

Tra i fattori che vengono tradizionalmente invocati per spiegare la dinamica dei tassi di sindacalizzazione vi è l'aumento della disoccupazione e i cambiamenti intervenuti nella struttura dell'occupazione. La figura 3 mette in relazione i tassi di sindacalizzazione medi del periodo in esame con i dati sulla quota di occupati di sesso femminile nei servizi e con contratti temporanei.<sup>4</sup> Il

---

<sup>1</sup> Si veda il testo di Ebbinghaus e Visser 2000.

<sup>2</sup> Si veda il saggio di A.Booth, M.Burda, L.Calmfors, D.Checchi, R.Naylor e J.Visser per il secondo convegno europeo della Fondazione Rodolfo De Benedetti, Napoli 17 giugno 2000.

<sup>3</sup> Sul modello di Gand, oltre al già citato Ebbinghaus e Visser 2000, si veda anche Holmlund e Lundborg 1999.

<sup>4</sup> Occorre sottolineare che si tratta comunque di confronti bivariati, che non possono rendere conto della interazione tra le variabili. Per poter trarre delle conclusioni più generali occorre passare ad una analisi multivariata, che tenga simultaneamente conto di tutti i fattori presi in esame.

grafico mostra come la sindacalizzazione tenda a diminuire al crescere della disoccupazione. Per contro, l'esperienza dei paesi nordici sembra indicare che l'accresciuta femminilizzazione della forza lavoro non necessariamente comporta una minore iscrizione al sindacato. Più che le caratteristiche individuali dei lavoratori (genere, età, grado di istruzione) contano le caratteristiche del posto di lavoro. La crescente occupazione nel settore dei servizi privati, e l'estendersi dei contratti di lavoro temporaneo sembrano, in particolare, essere fortemente associati ad una riduzione della sindacalizzazione.

Nel complesso possiamo quindi ritenere che dietro al calo dei tassi di sindacalizzazione risiedano tanto effetti aggregati (l'aumento della disoccupazione) quanto effetti di composizione dell'occupazione (femminilizzazione, scolarizzazione e terziarizzazione nonché espansione dei contratti di lavoro temporanei). Mentre gli effetti aggregati sono probabilmente destinati a giocare in futuro un ruolo diverso che in passato, dato il processo di tendenziale riduzione della disoccupazione in atto in Europa, quelli di composizione possono rappresentare sfide impegnative al sindacato negli anni a venire. Soprattutto lo sviluppo del lavoro temporaneo rischia di tradursi in ulteriori riduzioni dei tassi di sindacalizzazione. Gli occupati temporanei – come del resto i disoccupati al di fuori dei paesi di Gand – non ricevono alcun beneficio dall'azione sindacale, sono difficilmente raggiungibili e, tantomeno, organizzabili.

Il declino nei tassi di sindacalizzazione nella maggioranza dei paesi della UE non sembra, tuttavia, essersi in molti casi tradotto in una diminuzione del grado di copertura della contrattazione collettiva, vale a dire della percentuale di lavoratori cui vengono applicati salari e condizioni di lavoro stabilite nell'ambito di accordi fra le organizzazioni dei lavoratori e le associazioni di categoria. In verità, il documentato declino dei tassi di sindacalizzazione è coesistito in molti paesi con la stabilità o addirittura l'estensione del grado di copertura della contrattazione. Questo in virtù di normative che estendono *erga omnes* il raggio di applicazione dei contratti oppure di prassi che penalizzano il pagamento da parte delle imprese di salari inferiori a quelli contrattuali (come avviene in Italia dove la giurisprudenza attribuisce ai minimi contrattuali il significato di “equa retribuzione” cui fare eventualmente riferimento in caso di controversie). Dunque ciò che si è prodotto, soprattutto nei paesi dell'Europa continentale e mediterranea, è stato un aumento di quello che l'OCSE definisce come “eccesso di copertura” della contrattazione collettiva, vale a dire è aumentata la differenza fra quota di lavoratori coperti dai contratti e percentuale di lavoratori sindacalizzati. Come si evince dal grafico, in paesi come la Francia, la Spagna e la Germania questo eccesso di copertura riguarda più di due terzi dei lavoratori. Anche in Italia l'eccesso di copertura è elevato, non lontano dal 50 per cento.

In sintesi, anche se la sindacalizzazione è diminuita, non si riscontra un'analoga tendenza nella copertura della contrattazione collettiva. Di qui il crescente divario in molti paesi fra *presenza* e *influenza* del sindacato nella determinazione del salario.

Per poter meglio valutare questo aspetto occorre introdurre una terza dimensione importante nel ruolo economico del sindacato, vale a dire il luogo – o meglio *i luoghi* – della contrattazione. Il quadro d'insieme è, anche in questo caso, composito, con paesi che si muovono in una direzione e altri che puntano nella direzione opposta. Giovi, tuttavia, sottolineare come anche in quei paesi in cui si sviluppano forme di contrattazione centralizzate, come in Italia nel quadro del processo di convergenza ai parametri di Maastricht, la centralizzazione di alcune decisioni si accompagna al decentramento di altre. In altre parole, laddove vi è centralizzazione, questa può coesistere anche con il decentramento, avvenendo nel quadro di forme di contrattazione a più livelli, come quelle previste dall'accordo del luglio 1993 in Italia. È dubbio se le pressioni verso il decentramento della contrattazione a livello di impresa (se non territoriale) siano un fenomeno generalizzato su scala europea. Quello che è più certo è che per i paesi membri della UME, la contrattazione nazionale non può ormai che concepirsi come una contrattazione decentrata rispetto al livello transnazionale in cui viene definita la politica monetaria: viene infatti a mancare un'autorità monetaria (Banca Centrale) a livello nazionale in grado di decidere la politica monetaria, e dunque capace di prendere impegni credibili (nei confronti delle controparti) quanto all'inflazione programmata nell'ambito del processo di determinazione del salario.<sup>5</sup> Sembra quindi di poter registrare una diffusa pressione verso il decentramento della contrattazione, anche dove la contrattazione permane, almeno in parte, centralizzata.<sup>6</sup>

In che relazione stanno queste diverse dimensioni della presenza sindacale in Europa ? È ovviamente difficile poter indicare in modo univoco una direzione di causalità, in quanto solo i tassi di sindacalizzazione sono misurabili con una certa precisione, ed è possibile in quel caso ricostruirne la dinamica storica. Il grado di copertura è una variabile di natura istituzionale, con una elevata persistenza nel tempo: di qui la difficoltà a indicarne le linee evolutive. La misurazione del grado di centralizzazione/coordinamento è, inoltre, alquanto arbitraria. La misura utilizzata nella figura 5 fa riferimento non solo al tasso di sindacalizzazione dei lavoratori dipendenti, ma anche a quello delle organizzazioni imprenditoriali; considera, inoltre, il grado di monopolizzazione che le confederazioni maggiori possono esercitare su quelle minori e l'esistenza di sistemi nazionali di determinazione dei minimi salariali.<sup>7</sup> Fatte salve queste precisazioni, la figura 5 suggerisce che la

---

<sup>5</sup> Si veda al riguardo Soskice e Iversen 1998.

<sup>6</sup> Questa tendenza viene confermata dal primo studio della Commissione Europea sulle relazioni industriali in Europa (2000).

<sup>7</sup> Si veda Visser J. 1999, table 4.2.

centralizzazione è positivamente correlata con il tasso di sindacalizzazione. Questo sembra indicare che è difficile per un sindacato centralizzare la sua azione rivendicativa, coordinandola con quella delle controparti, se la sua azione non riscuote un minimo di consenso tra i lavoratori, consenso che si registra anche attraverso l'adesione formale all'organizzazione. Nella misura in cui tale relazione si riveli robusta nel tempo, possiamo attenderci che l'eventuale prosecuzione nel tempo del declino dei tassi di sindacalizzazione possa rafforzare le pressioni verso un decentramento della contrattazione.

### *Sindacalizzazione ed estensione della copertura della contrattazione: sono sostituibili?*

Uno dei problemi più complessi, forse il problema più difficile, che le organizzazioni dei lavoratori hanno da sempre trovato di fronte a sé consiste nell'incentivare l'adesione al sindacato e la partecipazione alle sue iniziative. Più ampia l'adesione al sindacato, più solido il cartello su cui si reggono le rivendicazioni salariali, più forte la partecipazione alle iniziative promosse al sindacato, più credibile la minaccia nei confronti dei datori di lavoro di poter loro infliggere un danno in caso di mancato accordo. Per rafforzare il cartello, il sindacato ha bisogno di estendere anche al di fuori della sua base di iscritti il raggio di applicazione dei contratti collettivi. Tuttavia, laddove anche i lavoratori non iscritti al sindacato beneficiano degli aumenti salariali per loro negoziati dal sindacato (e ottenuti magari a costo di scioperi ed altre azioni che danneggiano il datore di lavoro), si rafforza l'incentivo al cosiddetto free-riding, vale a dire la tendenza a beneficiare dell'azione del sindacato senza aderire allo stesso e sostenerne (se non altro mediante l'iscrizione) l'iniziativa. Perché iscriversi e allocare il proprio tempo ad azioni rivendicative del sindacato quando 'ci pensano altri a negoziare miglioramenti salariali (e nelle condizioni di lavoro) anche per me' ? In questo senso, un'ulteriore estensione del grado di copertura potrebbe avere come corollario un'accelerazione del declino nei tassi di sindacalizzazione.

Di qui la domanda: può tale estensione "artificiale" del grado di copertura della contrattazione sostituire davvero la sindacalizzazione? In altre parole, gli sviluppi embrionali descritti in precedenza, e le possibili evoluzioni alternative che abbiamo suggerito, sono il preludio di una crisi più profonda nella ragione di esistere del sindacato, o sono, piuttosto, il riflesso di una trasformazione della sua struttura organizzativa ? È il sindacato del futuro destinato ad avere meno bisogno che in passato di presenza capillare nei luoghi di lavoro?

La risposta non è affatto banale. Da un lato, l'estensione della contrattazione può aggravare il problema di free-riding dell'azione sindacale; non è probabilmente un caso che i paesi in cui più forte è stato il declino dei tassi di sindacalizzazione siano in larga misura anche quelli in cui la copertura della contrattazione viene "artificialmente" estesa. Tutto ciò fa pensare che l'estensione della copertura sia un'arma a doppio taglio per il sindacato: da un lato permette di mantenere influenza anche con ranghi più ridotti, ma dall'altro crea le condizioni per un'ulteriore riduzione del numero degli iscritti.

Si potrebbe obiettare, tuttavia, che le nuove dimensioni del ruolo del sindacato rendano meno necessaria un'organizzazione estesa. Oggi il sindacato in molti paesi ha un ruolo importante nel condizionare sia le politiche economiche, sia quelle macroeconomiche - negoziando ad esempio moderazione salariale in cambio di sgravi fiscali (si pensi al caso dell'accordo di Waassenar del 1982 che sta alla base del cosiddetto "miracolo olandese") - che quelle strutturali, ponendo il veto a modificazioni dei sistemi di protezione sociale. Per svolgere questo tipo di ruolo il sindacato ha meno bisogno di strutture decentrate sul territorio e radicate sui luoghi di lavoro mentre necessita di un più forte apparato centrale e di una buona copertura dei principali mezzi di comunicazione. In altre parole, il sindacato avrebbe sempre più bisogno di far sentire forte la propria voce piuttosto che di essere presente nei luoghi di lavoro.

Tuttavia le pressioni, illustrate nella sezione precedente, verso un decentramento della contrattazione mettono in luce la contraddizione tra un sindacato che cerca di far sentire la propria voce a livello centrale e che nel contempo diventa meno rappresentativo a livello locale, perdendo il controllo dei luoghi della contrattazione. Dietro a questa contraddizione, si cela il rischio di vedere fortemente ridimensionato il proprio ruolo e di divenire sempre meno influente.

Occorre allora cercare di capire da dove traggano origine le spinte verso un decentramento della contrattazione. In quanto segue prendiamo in considerazione una delle potenziali cause di questa spinta al decentramento, la natura e l'intensità del progresso tecnologico.

### *La sfida posta dalle nuove tecnologie*

Oltre ad ottenere salari più alti, soprattutto ma - come si è visto - non solamente per i propri iscritti, il sindacato ha tradizionalmente svolto altre due funzioni importanti. La prima è stata quella di contenere i divari retributivi. La seconda è rappresentata dalla protezione del posto di lavoro dei

cosiddetti insiders. Sono proprio queste due funzioni accessorie del sindacato ad essere messe a dura prova dal cambiamento tecnologico in atto.

A condividere il tono enfatico di molti, l'avvento e la diffusione di Internet rappresenterebbe l'avvio della terza grande rivoluzione tecnologica. Al di là della retorica, il cambiamento tecnologico in atto indubbiamente premia il lavoro qualificato. L'evidenza empirica in proposito è incontrovertibile. Per i paesi dove questo fenomeno è stato più attentamente studiato, si osservano crescenti differenziali salariali a favore dei lavoratori con livelli di istruzione più elevati, nonché un aumento della disoccupazione fra lavoratori non qualificati. Quest'ultimo fenomeno è riscontrabile anche in Italia, paese tradizionalmente afflitto da disoccupazione giovanile-intellettuale, mediamente più istruita che altrove. Anche gli studi sull'organizzazione del lavoro<sup>8</sup> puntano decisi in questa direzione. L'accesso alle nuove tecnologie trasforma l'ambiente di lavoro, integrando funzioni precedentemente separate, quali produzione, marketing e ricerca. Questo offre opportunità di carriera precedentemente sconosciute e maggiore responsabilità, potere, controllo sulla vita dell'impresa, a quei lavoratori che sanno giostrarsi fra le diverse aree funzionali dell'impresa. Ma solo a loro.

Fin qui abbiamo avuto solo le avvisaglie dei cambiamenti in atto. La vera rivoluzione si avrà solo quando la *new economy* riuscirà effettivamente a compenetrarsi nella *old economy*. Ma indicazioni sui processi in atto possono proprio venirci esaminando le tendenze occupazionali nelle zone di frontiera. Una recente inchiesta a cura della Federazione delle imprese delle comunicazioni e dell'informatica<sup>9</sup> (Federcomin) documenta una forte domanda di nuove professionalità, che fa fatica a trovare riscontro sul mercato del lavoro. Quanto più vicini si è alla frontiera, tanto più forte la richiesta di competenze polifunzionali. La carenza di personale qualificato viene stimata per la cosiddetta Internet Economy (soprattutto aziende fornitrici di informatica e telecomunicazioni operanti su Internet) in circa il doppio degli attuali addetti. Come dire che, se non ci fossero problemi a trovare manodopera qualificata, il settore avrebbe una base occupazionale almeno doppia (trascurando gli effetti sui salari di una maggiore offerta di lavoro qualificato) rispetto a quella attuale. Chi ha le competenze necessarie, gode di un potere contrattuale enorme. La modalità dominante di assunzione (avviene nel 20 per cento dei casi) è di tipo "supply-push": è il lavoratore stesso a proporsi, a dettare modalità e forme in cui prestare le proprie competenze, anziché essere l'impresa a imporre le sue condizioni al lavoratore.

Di qui le pressioni verso sempre maggiori differenze retributive fra lavoro qualificato e lavoratori privi di alfabetizzazione informatica. Negli Stati Uniti, un paese tecnologicamente all'avanguardia

---

<sup>8</sup> Lindbeck e Snower 1997 offrono un'utile rilettura della letteratura in tema.

<sup>9</sup> Inchiesta Federcomin "Net Economy e nuova occupazione" (aprile, 2000).

e con bassa presenza ed influenza del sindacato il dieci per cento dei lavoratori coi salari più alti guadagna oggi circa quattro volte di più dei lavoratori coi salari più bassi; negli anni '80 il rapporto fra decile più alto e decile più basso della distribuzione dei salari era pari a 2,5. In Europa tali tendenze sono meno pronunciate: il divario medio tra nono e primo decile nella distribuzione delle retribuzioni era pari a 2.6 come media degli anni '80, ed è mediamente pari a 2.7 nel periodo 1990-97. La figura 7, che decompone tale divario nel rapporto tra nono percentile/mediana e mediana/primo percentile, mette in luce come sia piuttosto il peggioramento relativo delle retribuzioni più basse in alcuni paesi (Italia, Irlanda e Germania) all'origine di questo aumento, piuttosto che un aumento del vantaggio relativo delle retribuzioni più elevate. Questo ridotto effetto sui differenziali retributivi è indubbiamente connesso al ruolo contrattuale esercitato dai sindacati. Ne è evidenza indiretta la figura 8, che illustra per i due sottoperiodi la relazione tra tassi di sindacalizzazione e misure del divario retributivo: da essa si evince che i divari sono più elevati laddove i sindacati sono più deboli, e che tale relazione si è andata rafforzando nel passaggio dagli anni '80 agli anni '90. Questi sviluppi non possono che mettere a dura prova il sindacato, che ha storicamente avuto una sua *raison d'être* nel contenimento dei differenziali salariali e nella protezione dell'impiego degli occupati permanenti. Per scelta ideologica o per semplice principio organizzativo (la necessità di allargare la propria base potenziale), il codice genetico del sindacato prevede un ruolo di contenimento dei divari retributivi e salvaguardia della stabilità del posto di lavoro. Ciò non gli ha impedito di guadagnarsi consensi anche al di fuori del lavoro a basse qualifiche. Ai lavoratori qualificati veniva proposto di accettare salari solo moderatamente più alti dei colleghi meno qualificati in cambio di garanzie contro il rischio di perdere l'impiego e di soffrire forti diminuzioni del proprio salario in caso di obsolescenza del proprio capitale umano.

Tuttavia, quando i differenziali di produttività aumentano e i lavoratori maggiormente istruiti hanno di fronte a sé una pluralità di opportunità di impiego alternative, tale scambio non regge più. L'assicurazione offerta dal sindacato costa troppo, nel senso che comporta rinunce a salari molto più alti e conta di meno la stabilità dell'impiego, che peraltro il sindacato è sempre meno in grado di assicurare<sup>10</sup>. La de-sindacalizzazione della forza lavoro in Gran Bretagna è avvenuta proprio mediante il turnover delle imprese: sono nate molte nuove unità produttive, tecnologicamente più avanzate e con manodopera maggiormente qualificata di quelle preesistenti. E sono nate senza sindacato. I tassi di sindacalizzazione nelle imprese con meno di dieci anni di vita sono oggi nel Regno Unito circa un terzo di quelli delle imprese in vita da più di un decennio. Fino al 1980 non c'era differenza fra i due tipi di imprese in quanto a presenza del sindacato<sup>11</sup>.

---

<sup>10</sup> Questa tesi viene sviluppata soprattutto da Agemoglu et al 2000

<sup>11</sup> Si veda, a questo proposito, il recente studio di Machin 2000.

Evidenza indiretta sulla portata di quanto affermato in precedenza viene fornita dalla figura 9. Questa mette in relazione la variazione media quinquennale dei tassi di sindacalizzazione con la variazione media del divario retributivo nel quinquennio precedente. La presenza di un ritardo di cinque anni dovrebbe escludere forme di causalità inversa (dove vi sono minori divari è più facile estendere la sindacalizzazione). Per i due sottoperiodi per i quali disponiamo di dati, un aumento dei divari retributivi è sempre seguito da un declino della sindacalizzazione e tale effetto è leggermente più forte nel caso delle retribuzioni più basse.

Sembra, quindi, che i problemi che sorgono al sindacato, per lo meno a livello europeo, non riguardino soltanto le qualifiche più alte ma anche quelle più basse. Da un lato, le prime trovano 'troppo elevato' il costo della protezione sindacale, dall'altro le seconde (su cui è aumentato significativamente il rischio di disoccupazione) trovano la stessa protezione sempre meno 'efficace'.

Di fronte all'accelerazione del cambiamento tecnologico asimmetrico, di tipo *skill-biased*, l'unico modo con cui sia possibile tutelare il lavoro non qualificato senza perdere di vista la manodopera con produttività più elevata potrebbe consistere nello spingere le imprese ad investire nella formazione professionale dei propri dipendenti. Sono, inutile dirlo, battaglie da sindacato radicato nelle imprese - da sindacato nordico - non da organizzazioni che hanno come referente principale il governo. Del resto, nella misura in cui l'impiego dello strumento del prepensionamento come unica alternativa per i lavoratori meno qualificati, diviene viepiù difficile, il sostegno dei poteri pubblici non può risolvere i problemi creati dal progresso tecnologico e dalla accresciuta competizione tra le imprese. Può, invece, servire richiedere attività di formazione in azienda e, per coloro che comunque risulteranno in esubero, servizi di riqualificazione e collocamento in cooperazione-competizione con il servizio pubblico dell'impiego e i centri di intermediazione privati.<sup>12</sup> L'esperienza dei paesi nordici suggerisce che la fornitura diretta di servizi ai disoccupati è una delle ragioni principali del mantenimento di alti tassi di sindacalizzazione in quei paesi. È proprio forse nella sua capacità di assistere i propri iscritti a reintegrarsi nel mondo del lavoro che il sindacato può contenere il calo degli iscritti e offrire al contempo un servizio utile alla collettività. Il miglioramento nel grado medio di qualificazione della forza lavoro crea esternalità positive sull'intero sistema produttivo e, a ricadere, sulla collettività.

---

<sup>12</sup> Alcuni sindacati italiani sembrano coscienti di questa possibilità nel momento in cui hanno recentemente contribuito a dar vita ad una agenzia privata di lavoro interinale e ad una agenzia privata di collocamento, in collaborazione con altri organismi di tipo cooperativo e associazionistico.

## *Conclusioni*

Il sindacato nei paesi dell'Europa centrale e meridionale ha subito negli ultimi due decenni forti riduzioni nel numero dei propri iscritti, soprattutto di quelli facenti parte le forze di lavoro. L'influenza del sindacato in questi paesi, tuttavia, non sempre è diminuita e talvolta si è addirittura rafforzata grazie all'estensione del raggio di copertura dei contratti anche ai non iscritti. L'estensione della copertura dei contratti, tuttavia, non può compensare del tutto il calo degli iscritti e, addirittura, rischia di accentuarlo.

Uno dei fattori che spingono verso una riduzione dei tassi di sindacalizzazione è il progresso tecnico asimmetrico di tipo *skill-biased*. Nel passato i sindacati sono riusciti nella difficile operazione di rendere mutuamente compatibili gli interessi dei lavoratori più qualificati con quelli dei lavoratori con basse qualifiche o non-qualificati . Oggi la ricerca di questa compatibilità è più difficile perché è aumentata la divaricazione in termini di produttività e di potere contrattuale fra le due tipologie di lavoratori. Si impone così una revisione delle strategie e degli obiettivi del sindacato che, a nostro parere, dovrebbe porre al centro la formazione aziendale e la mobilità-ricollocazione dei lavoratori.

### **Riferimenti bibliografici**

- Agemoglou, D., P.Aghion e G.Violante. (2000). Deunionisation, technical change and inequality. mimeo.
- Calmfors, L. e J.Driffill (1988). "Bargaining Structure, Corporatism and Macroeconomic Performance". *Economic Policy*, 6: 12-61.
- Ebbinghaus, B. e J.Visser (2000). *Trade Unions in Western Europe since 1945*. London: McMillan.
- Holmlund, B. e P.Lundborg. (1999). Wage Bargaining, Union Membership, and the Organization of Unemployment Insurance. *Labour Economics* 6/3: 397-415.
- Lindbeck, A. e D.Snowder (1997). Centralized bargaining, multi-tasking and work incentives. CEPR wp. #1563
- Machin, S. (2000). Union Decline in Britain, CEP W.P. # 455, April
- Nickell, S. (1997). Employment and labor market rigidities: Europe versus North America. *Journal of Economic Perspectives* 11/3: 55-74.
- Soskice, D. e T.Iversen. (1998). Multiple wage-bargaining systems in the single European currency area. *Oxford Review of Economic Policy* 14/3, 110-124

Figura 1

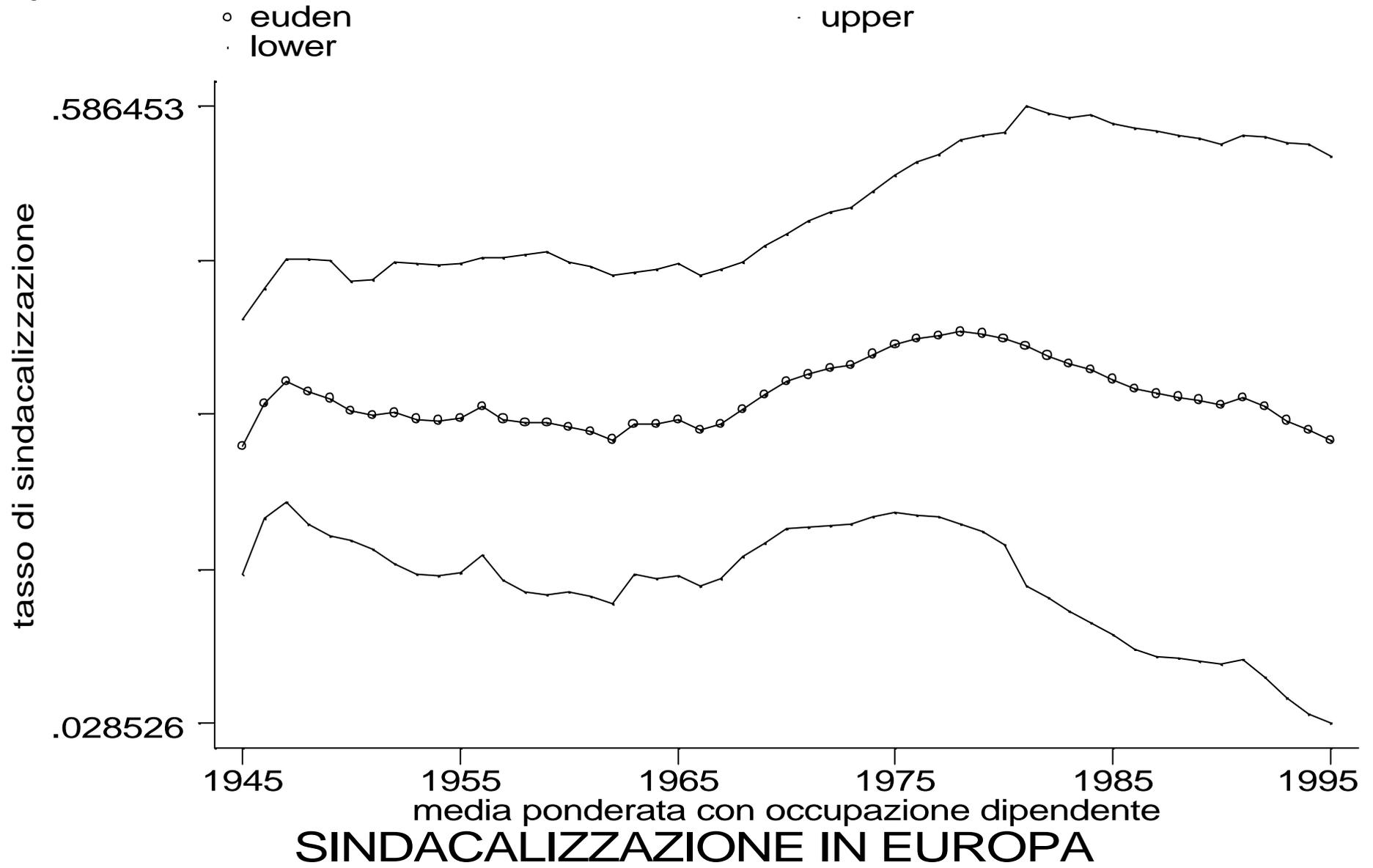
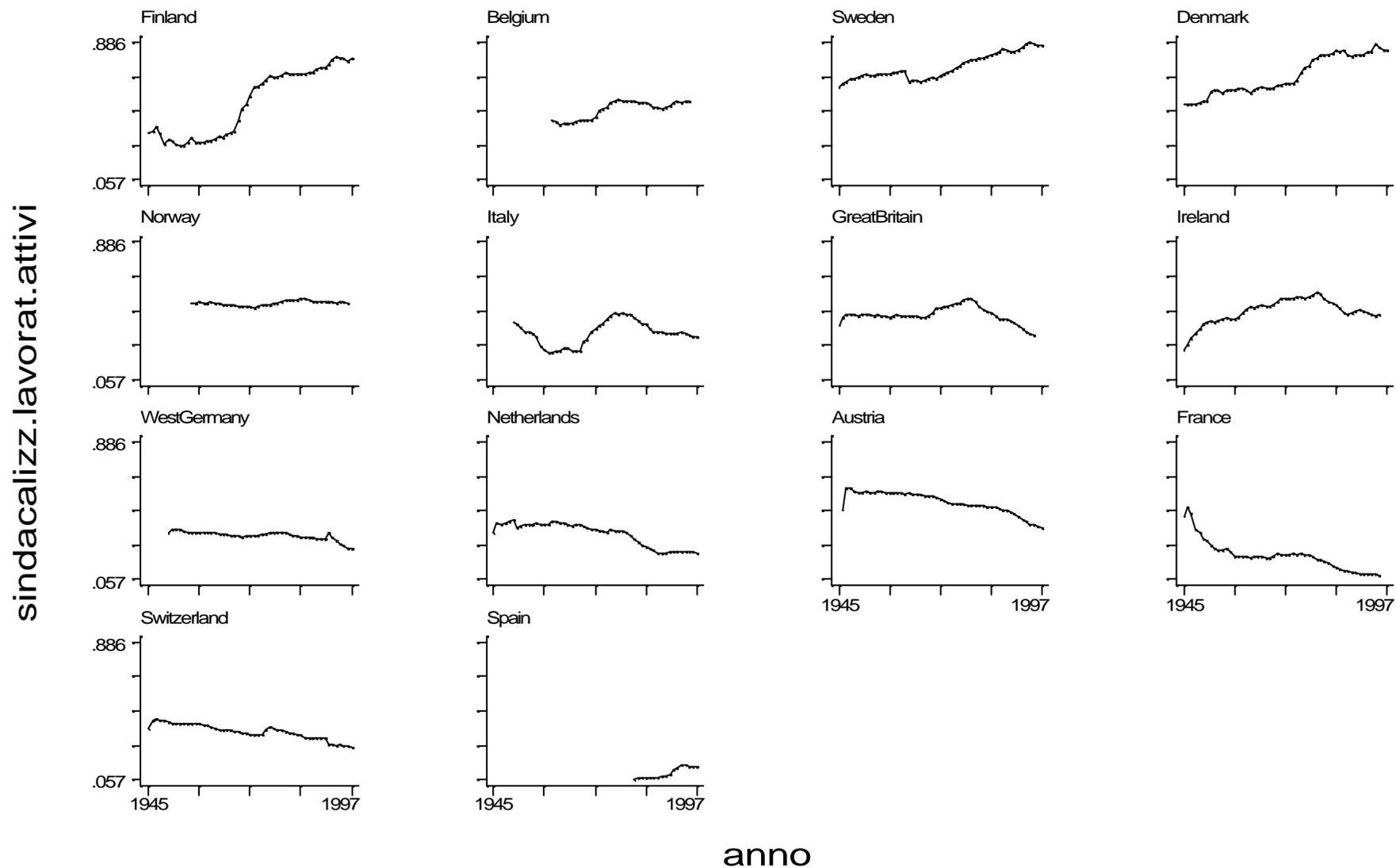
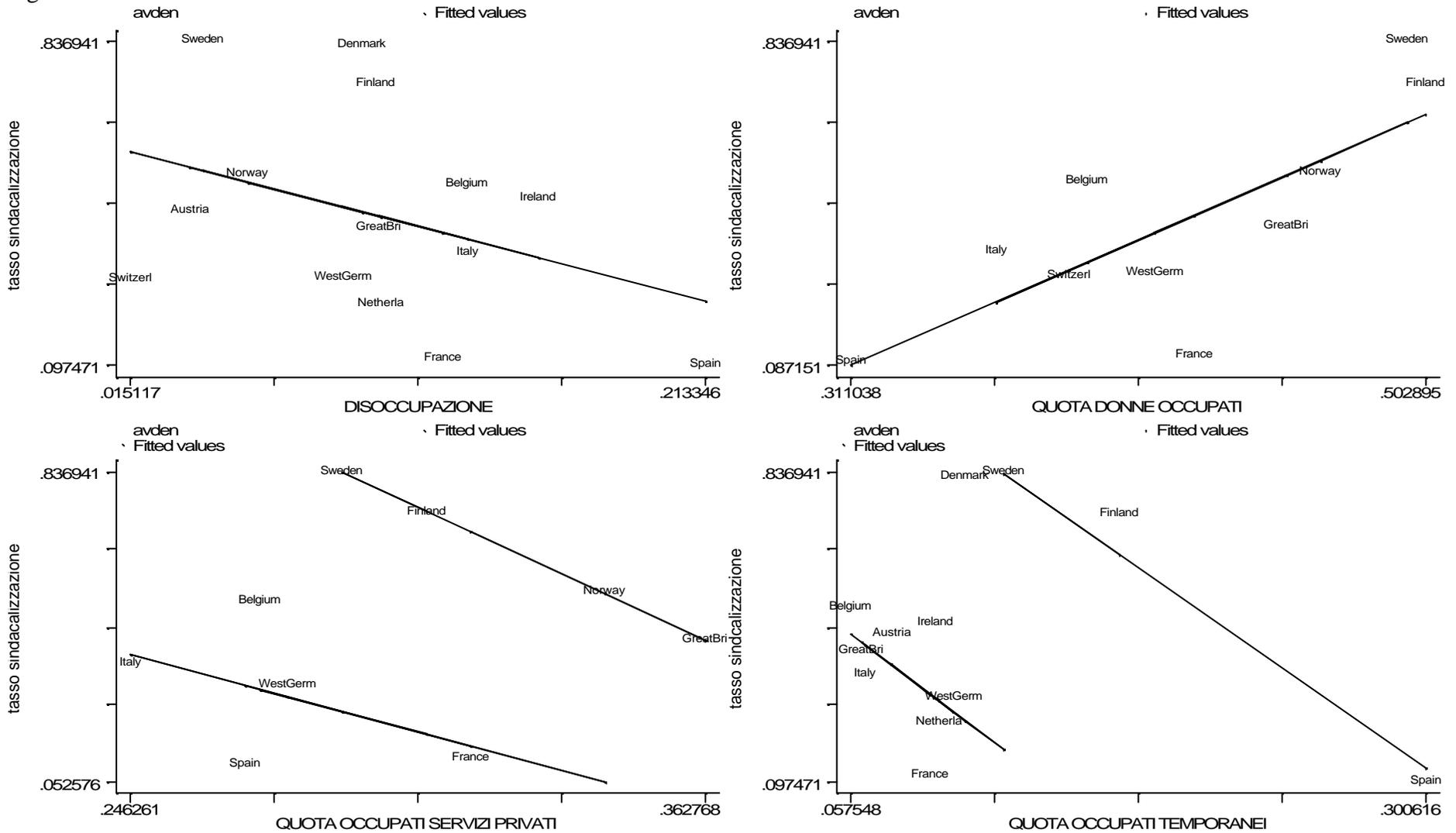


Figura 2



Tassi di sindacalizzazione - lavoratori attivi

Figura 3



medie 1960-95  
**DETERMINANTI DELLA SINDACALIZZAZIONE**

Figura 4

## "Eccesso" di Copertura Sindacale: 1980, 1990 e 1995

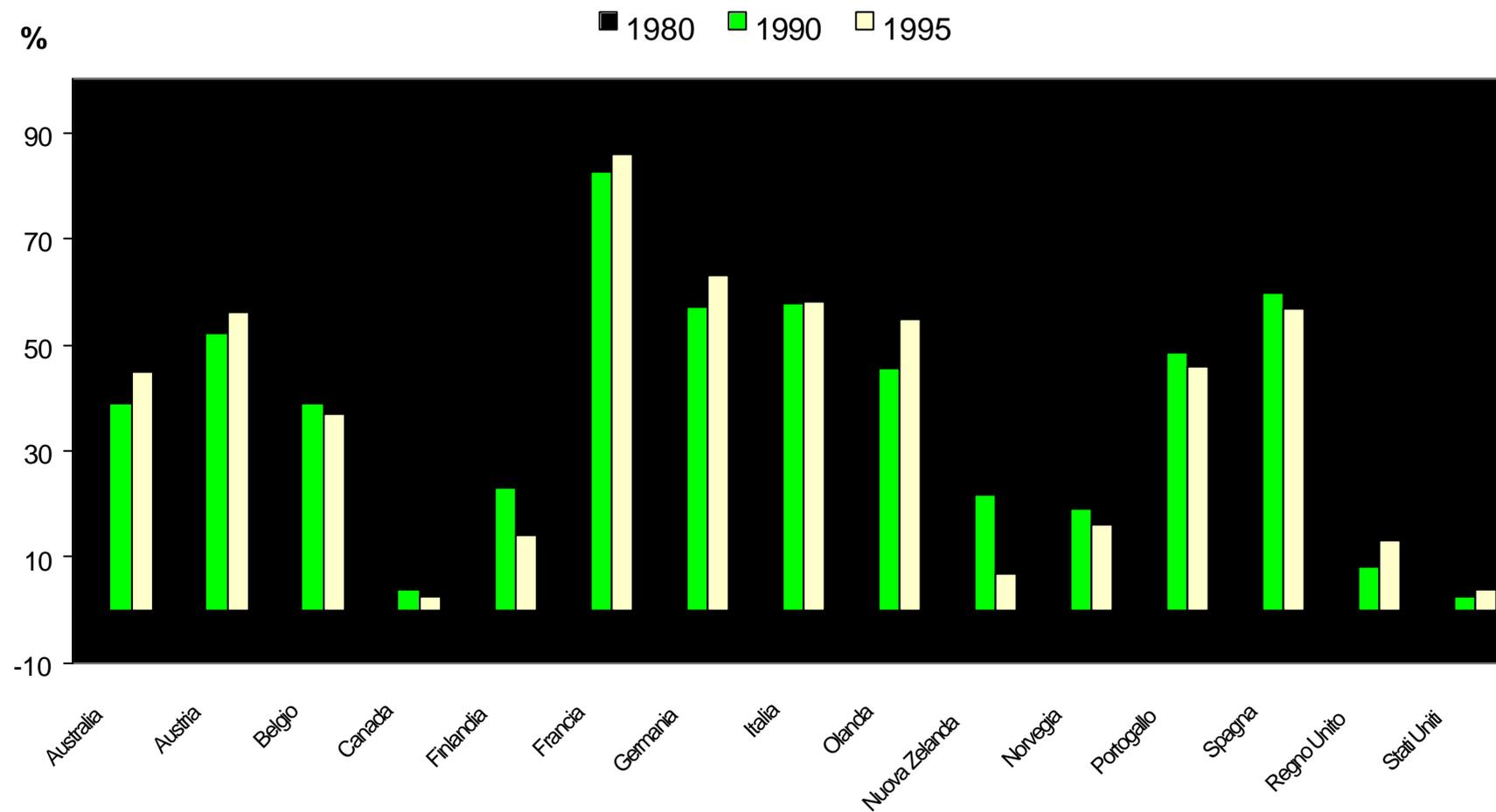


Figura 5

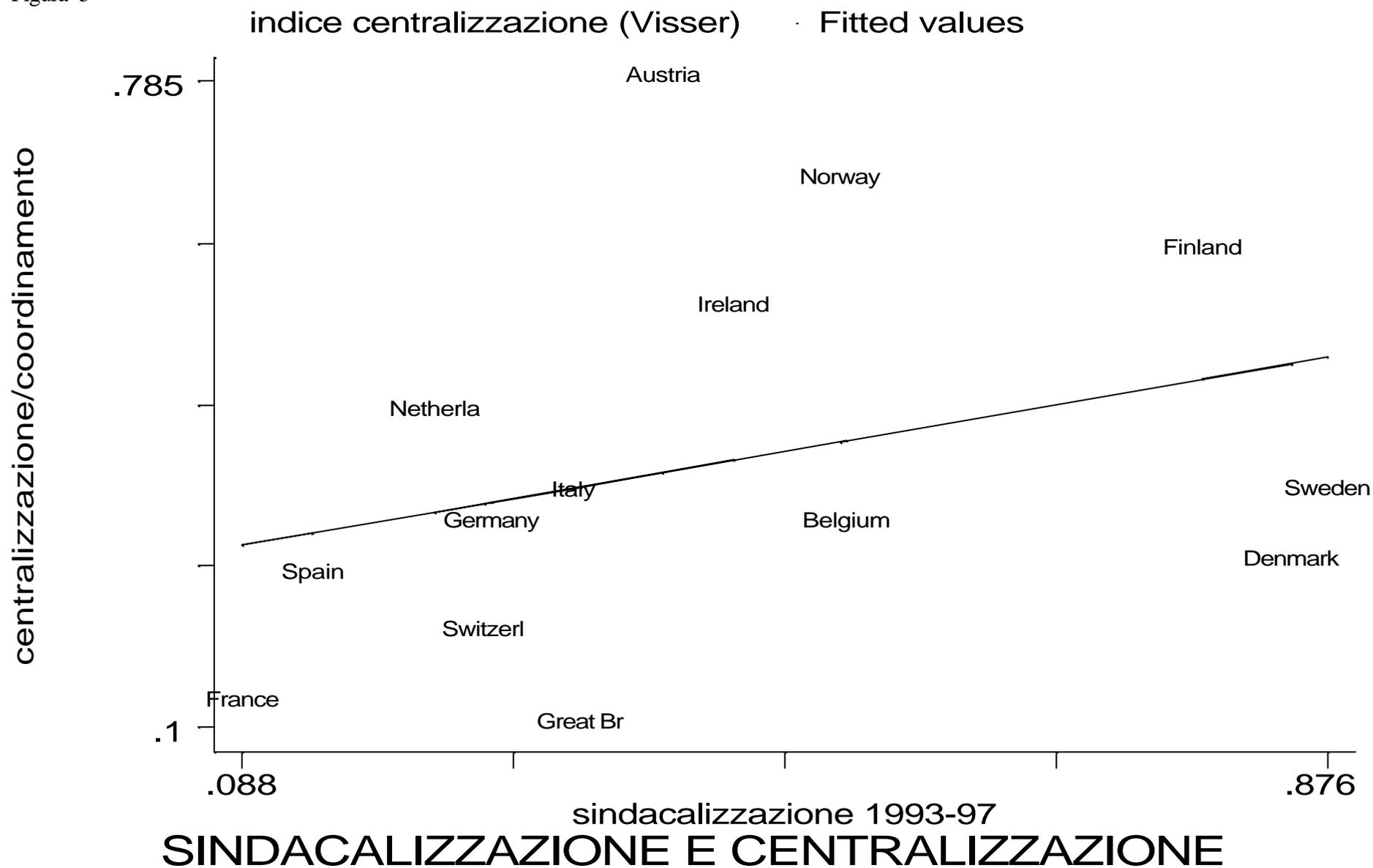


Figura 6

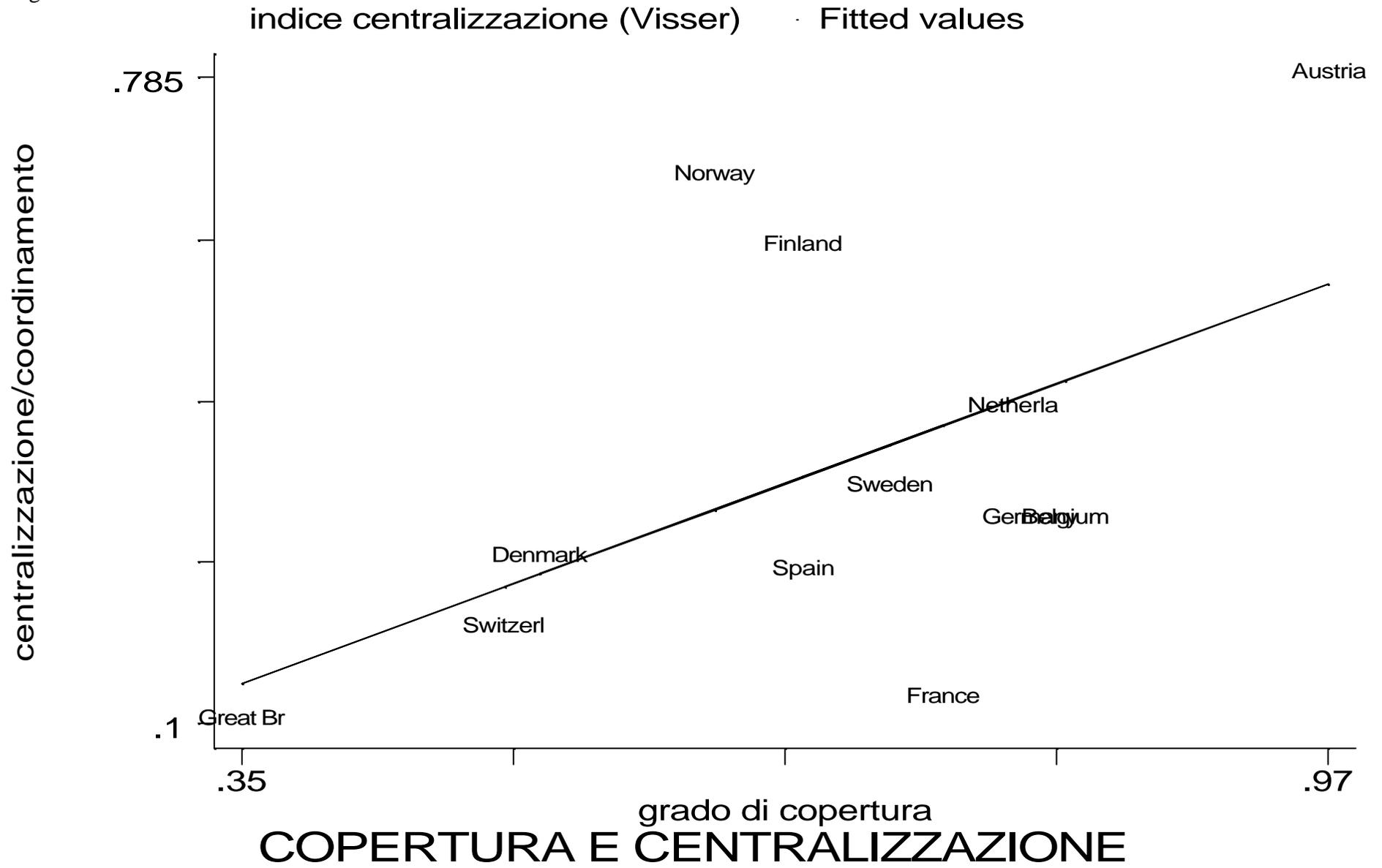
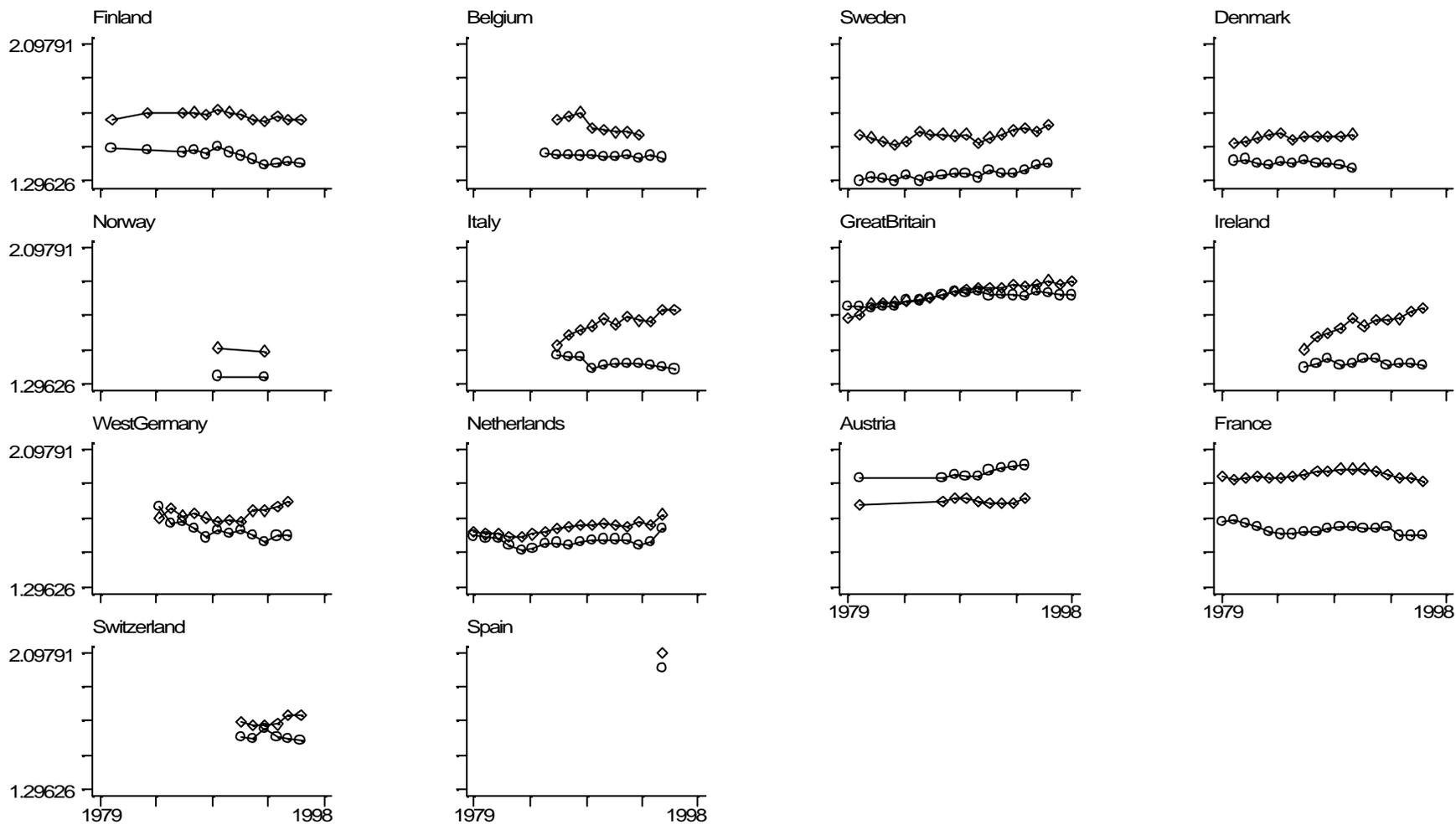


Figura 7

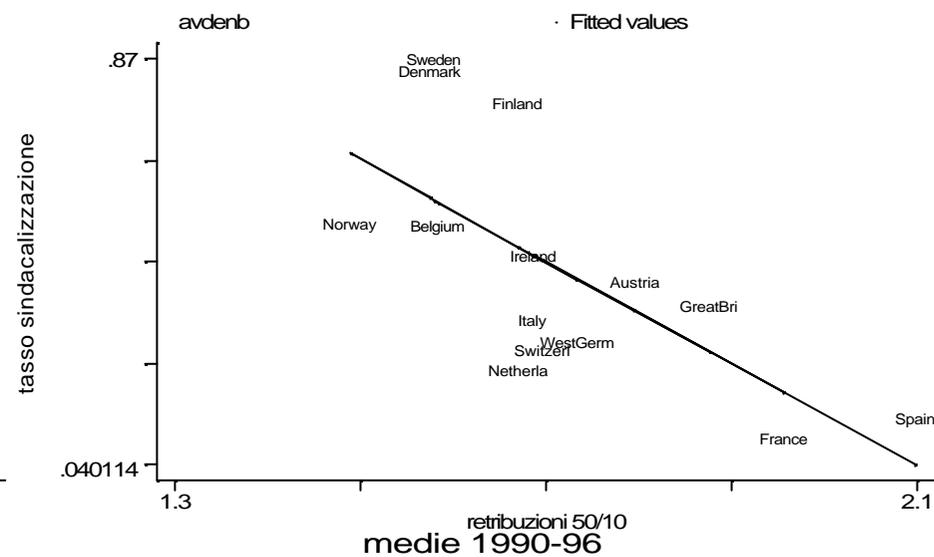
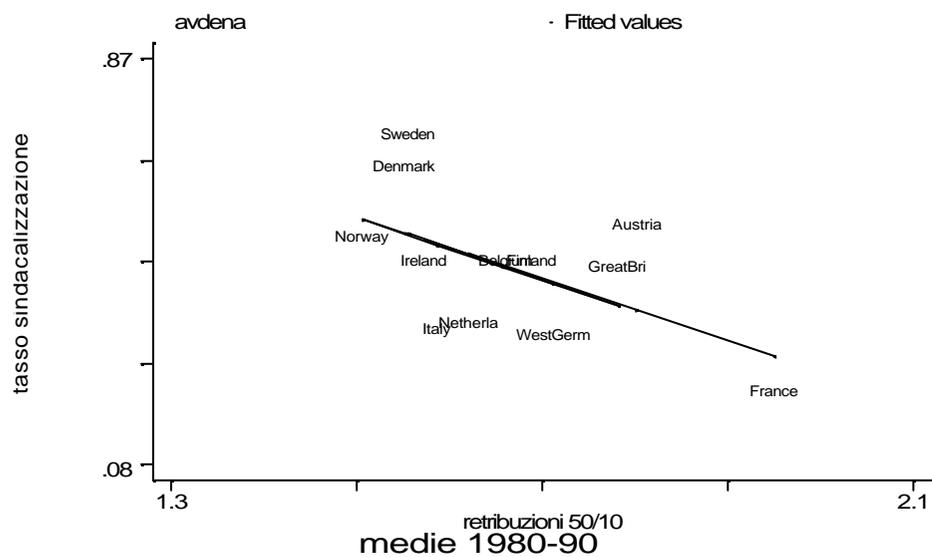
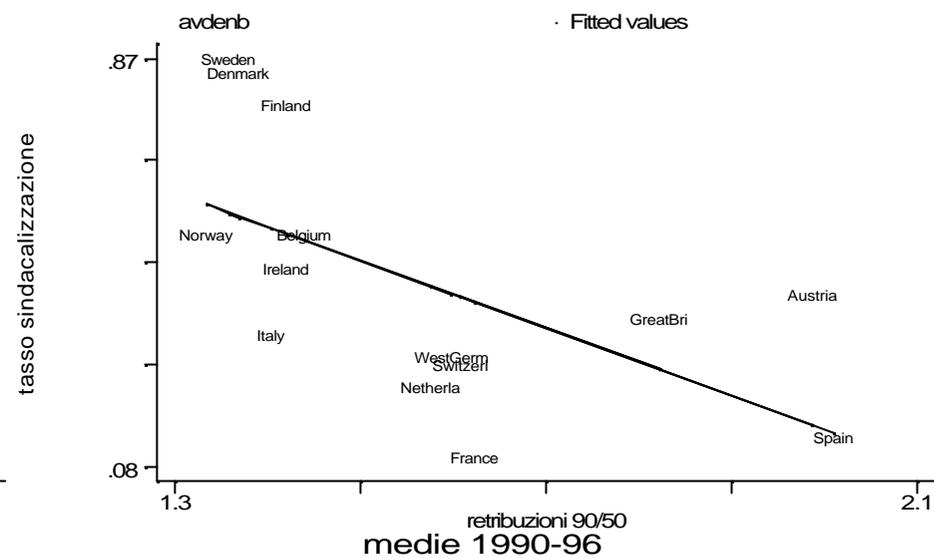
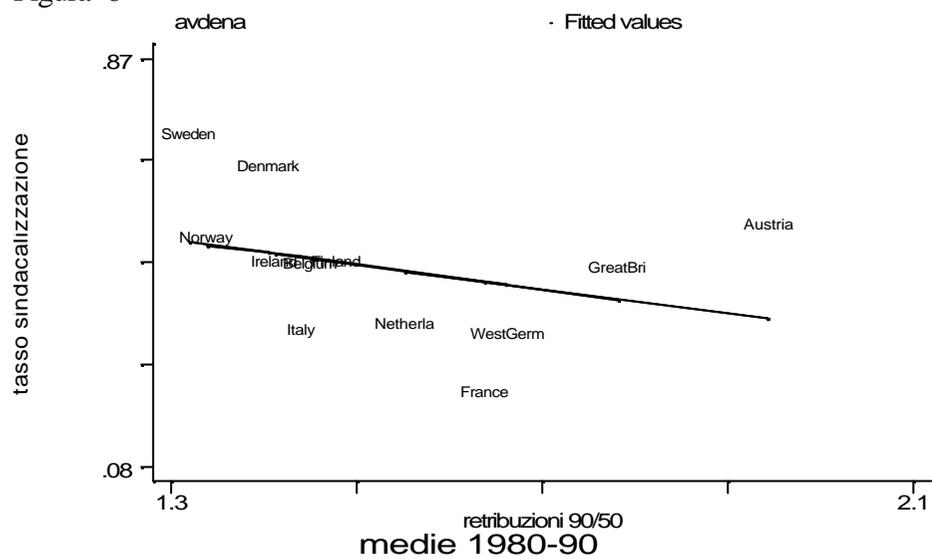
◦ p90p50 percentile ratio

◇ p50p10 percentile ratio



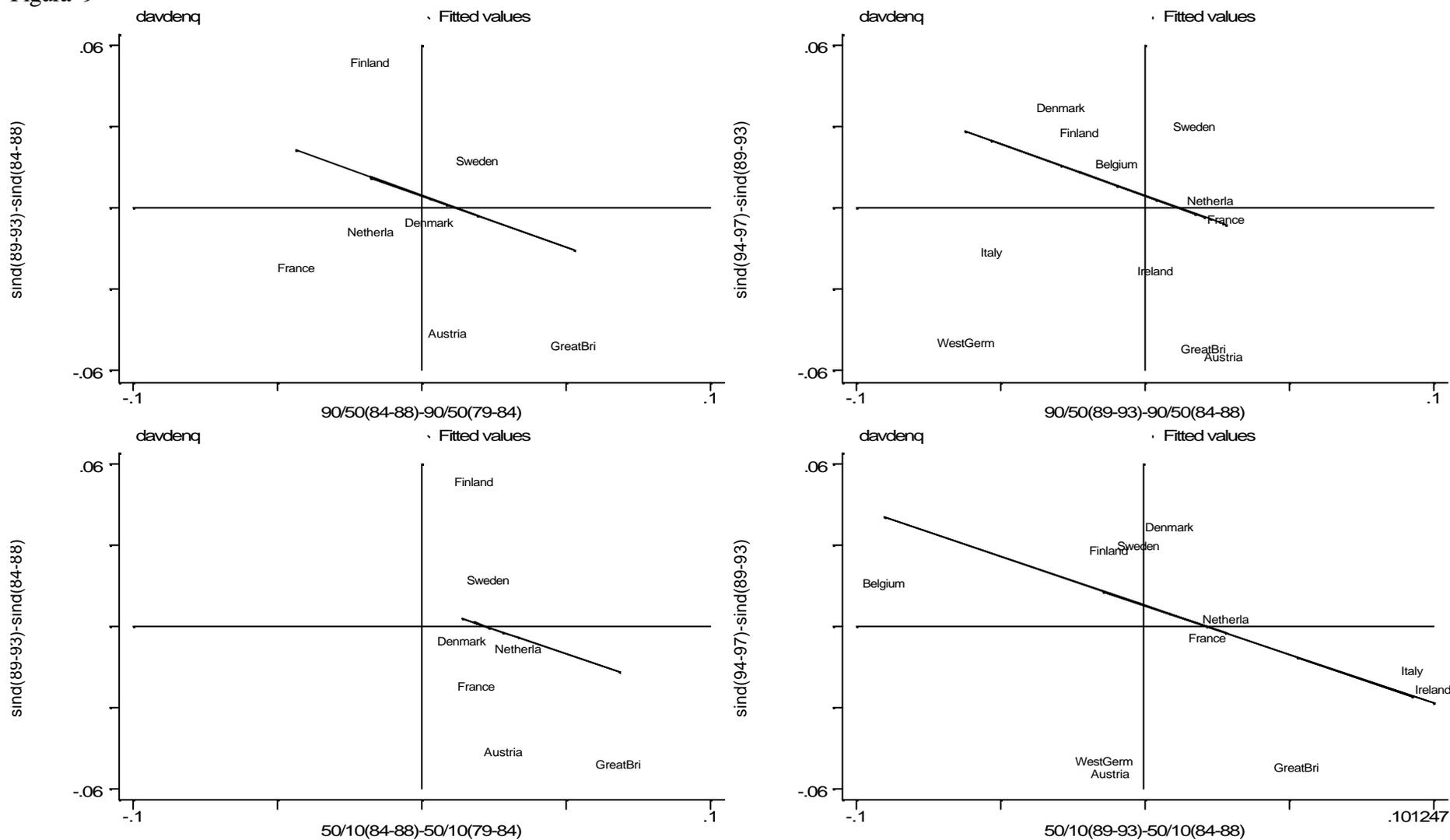
anno  
**DIFFERENZIALI RETRIBUTIVI**

Figura 8



# SINDACATI E DIFFERENZIALI RETRIBUTIVI

Figura 9



medie quinquennali

# VARIAZIONI DIFFERENZIALI E SINDACALIZZAZIONE