

I RAPPORTI DI LAVORO EUROPEI E I SINDACATI FRA MODERNIZZAZIONE DELLA SOCIETÀ E “GLOBALIZZAZIONE”*

di Jürgen Hoffmann

L'autore fornisce una breve descrizione delle caratteristiche tipiche del panorama sindacale europeo, contestualizzandolo con la doppia sfida della modernizzazione sociale e della globalizzazione economica. Egli evidenzia che i sindacati operanti nelle economie di mercato più liberiste (Regno Unito, Irlanda, USA) sono in grado, da un lato, di organizzarsi in settori nuovi dell'economia grazie al loro essere sindacati di mestiere organizzati a partire dal basso, e tuttavia sono esposti alla sfida portata dalla competizione dei bassi salari proveniente dal Terzo Mondo. I sindacati che invece agiscono in economie di mercato più regolate (quelli nordici, francesi e specialmente quelli tedeschi) hanno certamente il problema di organizzare la propria presenza nei settori emergenti dell'economia e nelle piccole e medie imprese a causa dei loro criteri organizzativi rigidi e impostati dall'alto, ciò sebbene le loro economie ad alta qualità produttiva traggano giovamento dal processo di globalizzazione. Inoltre, non si intravede una chiara prospettiva per i sindacati dei nuovi paesi membri dell'UE, divisi fra diverse tipologie organizzative e perlopiù alle prese con una scarsa sindacalizzazione.

The author gives a short outline of typical characteristics of the European landscape of Trade Unions – all being confronted with the double challenge of social modernization and economic globalization. He points out that those Trade Unions in liberal market economies (UK, Ireland and USA) are on the one hand able to organize new sectors of the economy due to their character as professional unions and their bottom-up organizational structure – but they are challenged by low wage competition from third world countries. Those unions in coordinated market economies (such as the Scandinavian and French ones and especially the German unions) do have the problem to organize new sectors and small and middle sized enterprises due to their fixed organizational boundaries and their top-down organizational structures – although the economy (production of quality products) is profiting from the globalization process. There is no clear perspective for the unions in the new member states of the EU, being split in different types and mostly confronted with low membership density.

1. INTRODUZIONE

Nonostante si sia parlato spesso di crisi dei sindacati europei, essi hanno tutto sommato mantenuto le proprie posizioni fino agli anni '90. La metafora di crisi sembra, inoltre, poco adatta a rappresentare correttamente le difficoltà che caratterizzano attualmente molti sindacati europei, e ciò poiché il termine stesso (*krisis*) definisce la fase nella quale – per esempio in campo medico – si raggiunge uno stadio della malattia che può portare alla morte oppure alla guarigione. I sindacati europei, forse, non giungeranno mai a questa drammatica biforcazione, tuttavia le difficoltà e le tendenze all'erosione con le quali si sono dovuti confrontare non possono certo essere ignorate. Infatti, da un lato il numero degli iscrit-

Jürgen Hoffmann, docente presso la Hochschule für Wirtschaft und Politik di Amburgo. Collabora inoltre con la Hans Böckler Stiftung e l'Istituto Sindacale Europeo (ETUI).

* La traduzione è a cura della Friedrich Ebert Stiftung di Roma.

ti diminuisce drasticamente in molte organizzazioni nazionali, dall'altro la loro influenza politica diminuisce in diversi paesi o – nel caso dei paesi detti “in trasformazione” – non si è mai sviluppata, o ancora il rapporto con i partiti di sinistra si è indebolito e, proprio nel campo della politica salariale, maggiormente di loro dominio, i sindacati entrano in contatto con un ambiente sempre più complesso di natura post-fordista, nonché con nuovi concorrenti (quali organizzazioni professionali, COBAS ecc.). Infine non si possono dimenticare le nuove sfide da affrontare, quelle relative alla europeizzazione e alla globalizzazione. A tale proposito va detto che le organizzazioni sindacali possono anche trarre vantaggio dalle circostanze esterne: ciò dipende principalmente dalla loro capacità di affrontare le sfide del presente e, nel contempo, dalla loro capacità di trovare risposte adeguate dato che i sindacati europei si trovano oggi dinanzi a sfide molto diversificate, in cui tutto dipende dalle culture, dalle strutture organizzative e dalle politiche che vengono attuate, nonché dal modello capitalistico e di Stato sociale nel quale le organizzazioni stesse sono integrate.

Le sopraindicate differenze saranno, quindi, oggetto del presente saggio, che si prefigge di delineare una comparazione d'insieme.

Si inizierà con un accenno alle sfide sociali, economiche e culturali dei sindacati europei per poi rappresentare in un secondo momento quali sono le strutture nonché le diverse culture sindacali in Europa. Si porrà tutto ciò in rapporto alle relative forme di capitalismo e Stato sociale, per poi concludere, infine, con una notazione sulle possibili soluzioni ed insegnamenti di natura sindacale-politica.

2. TRA MODERNIZZAZIONE E “GLOBALIZZAZIONE”

Le organizzazioni sindacali necessitano di spazi circoscritti quale campo d'azione. Si tratta dei limiti fissati o costituiti dalle imprese e dai settori produttivi, da ambienti socio-culturali stabili nonché, in ultima analisi, dalle frontiere degli Stati nazionali, tutti fattori che influenzano la possibilità di poter sviluppare una capacità d'azione. Accade sempre più spesso che la formulazione degli interessi comuni divenga difficile e che la controparte – ovvero le imprese – scelga la cosiddetta *exit-option*, annullando la capacità d'agire dei sindacati. Tale fenomeno rispecchia ciò che accade attualmente in tutta Europa – soprattutto nelle società sviluppate moderne del continente europeo. Si tratta dell'attuale processo di modernizzazione dell'economia e della società, in cui l'europeizzazione e l'internazionalizzazione, dette spesso “globalizzazione”, stanno facendo venir meno proprio le frontiere relative ai campi d'azione, che divengono trasparenti, fragili e permeabili. Ciò avviene per varie ragioni:

a) perché il capitale estende le frontiere del mercato oltre quelle degli Stati. Spogliandosi nel contempo del suo involucro nazionale, e diventando un *global player*, esso sviluppa nuove forme di *exit-options* per realizzare il reinvestimento del profitto attraverso l'internazionalizzazione del capitale. Esso si integra così in un livello internazionale (*disembedding*), mettendo in tal modo sotto pressione i sistemi di regolamentazione nazionale. Contemporaneamente, i modelli capitalistici legati ad un certo territorio, caratterizzati dal consenso e dalla cooperazione (ad esempio il “capitalismo renano”), sono esposti dall'internazionalizzazione della competizione (*benchmarking*) ad una pressione competitiva da parte di un capitalismo di mercato più flessibile e di breve durata del tipo *shareholder value*;

b) poiché tale processo di internazionalizzazione si sviluppa di pari passo con quello di ristrutturazione della produzione, che dal punto di vista del capitale si è affermato sin dagli anni '80, deve essere sviluppata una maggiore flessibilità interna ed esterna (che fa intravedere delle opportunità internazionali in forma di esternalizzazioni produttive globali). Tale flessibilità comporta il venir meno dei limiti del lavoro retribuito (ad esempio il venir meno dei rapporti di lavoro "normale", la flessibilità degli orari di lavoro, l'instabilità nonché la variabilità del luogo e del posto di lavoro e l'eliminazione dei limiti di status);

c) perché, inoltre, la "terziarizzazione" dell'economia e della società tende ad intrecciarsi con il processo di globalizzazione, anche se non in modo diretto (tale fenomeno si riscontra soprattutto nei settori del trasporto, del marketing, dell'informazione e della comunicazione, ma dispiega i suoi effetti anche su tutti gli altri settori). Inoltre, è un processo che si sviluppa a stretto contatto con la "femminilizzazione" del lavoro e, quindi, minaccia seriamente di emarginare politicamente le organizzazioni ancora caratterizzate dalla cultura di un lavoro industriale prevalentemente maschile;

d) perché a questi tre *mega-trends* se ne aggiunge un quarto: il trend di modernizzazione sociale. Esso si riscontra nelle società industriali occidentali, nel senso che gli ambienti socioculturali tradizionali (nei quali erano ancorate a livello territoriale le strutture tradizionali intese come modi di pensare oltre che come nuclei del movimento dei lavoratori) si stanno dissolvendo, ovvero si stanno frammentando sino a sfociare nell'individualizzazione sociale. Tale modernizzazione, quale processo di cancellazione delle tradizioni, non si ferma nemmeno dinanzi ai figli del primo modernismo capitalistico, ovvero al movimento dei lavoratori e alla sua tradizionale solidarietà.

Tali fenomeni – definiti attraverso il concetto di *mega-trends* – evidenziano, con l'aprirsi delle frontiere e delle numerose *exit-options* del capitale, i limiti d'azione delle organizzazioni sindacali. La politica dei sindacati ha parzialmente perso peso e non riesce più ad assorbire gli ambienti sociali sopra richiamati, che infatti vanno dissolvendosi. Quindi si ridefiniscono solo i mercati del lavoro part-time, quali ad esempio quelli del settore terziario, dove i sindacati – proprio per cultura politica – hanno dimostrato di essere poco o per niente capaci di organizzarsi ed eseguire i propri compiti. Se si ritiene, secondo quanto sostenuto da Ebbinghaus e Visser (1994), che i sindacati possono confrontarsi efficacemente con il capitale solo nel caso in cui il loro territorio organizzativo coincida con le frontiere del mercato, il fatto che avvengano i fenomeni di superamento delle frontiere sopra menzionati priva i sindacati stessi del loro ambiente operativo.

3. LE TIPOLOGIE BASE DEI RAPPORTI INDUSTRIALI E I SINDACATI IN EUROPA

In Gran Bretagna le industrie capitalistiche si sono sviluppate molto precocemente e il settore industriale era ed è dominato dalle imprese anche piccole quotate in Borsa; i sindacati, anch'essi sviluppatisi numerosi e precocemente, erano costituiti soprattutto dalle rappresentanze di mestiere, ovvero rappresentanze di circoscritti gruppi di lavoratori che parzialmente furono trasformati in sindacati generali (*General Unions*) i quali tuttavia, ad eccezione di poche organizzazioni (quali UNISON, GMB, attualmente: Unite), sono rimasti solitamente delle organizzazioni piccole che concorrono fra loro seguendo il mercato degli iscritti potenziali. In tal senso, il sistema sindacale britannico è integrato nel modello inglese della *liberal market economy*, organizzato a breve termine, che segue, senza volerlo codeterminare regolandolo, l'orientamento del mercato, ed è finanziato dalla Borsa. In

questo caso, quindi, non si sono potute sviluppare delle istituzioni di regolazione del mercato del lavoro né delle associazioni di categoria influenti. Non è stato possibile, inoltre, sviluppare veri sindacati industriali di tipo europeo continentale né contratti collettivi territoriali, non esiste un Diritto del lavoro applicabile a tutti i lavoratori e la politica salariale si concentra sul *company bargaining* (ovvero sui contratti collettivi d'impresa). Esistono infatti oltre duecentodieci sindacati che contrattano individualmente (fra i quali solo pochi sono ben organizzati come Unite, UNISON e GMB), che complessivamente arrivano a raggiungere un grado relativamente alto di sindacalizzazione, in competizione fra loro anche nelle imprese. Per questo motivo vi è anche la confederazione denominata TUC, la quale si occupa dell'intermediazione fra i sindacati e (soprattutto) di sostenere il partito laburista (tale circostanza sta tuttavia cambiando con il New Labour). Lo Stato, infatti, si intromette nei rapporti di lavoro solo quando – dal punto di vista della politica – si deve limitare il potere dei sindacati (un esempio è la legislazione per le fusioni dei sindacati nel XIX secolo o anche le leggi sindacali promulgate durante il governo della signora Thatcher).

La cultura dei rapporti di lavoro britannici è decisamente orientata verso i conflitti (è infatti noto che la *partnership* sociale è possibile unicamente ove vi siano associazioni forti, che in questo caso mancano del tutto), gli *shop stewards* non vengono considerati quali organi di cogestione nelle imprese ma come contropotere nei confronti dei *bosses* e l'orientamento politico del movimento non può certo definirsi socialista, bensì riformista. Negli ultimi tempi poi, con l'introduzione dei consigli di fabbrica europei, sono state integrate nei rapporti di lavoro britannici anche strutture di cogestione dell'Europa continentale. Inoltre, a differenza di molti sindacati del continente europeo, dato che le organizzazioni britanniche generalmente non conoscono confini fissi di organizzazione, possono adeguarsi più velocemente ai cambiamenti operati nella struttura economica (come ad esempio il sorgere di nuove imprese nel settore dei servizi). A ciò si deve inoltre aggiungere che la struttura organizzativa è del tipo *bottom-up*, ovvero ha un'alta percentuale di membri volontari attivi – e questo aumenta la flessibilità delle strutture sindacali poiché in tal modo esse hanno bisogno di meno iscritti funzionari che lavorano a tempo pieno.

Il sistema dei rapporti di lavoro dell'Europa continentale è, invece, sostanzialmente il contrario rispetto alla descrizione fatta di quello britannico, ovvero è un sistema normalmente dominato da grandi associazioni sindacali. Wolfgang Streeck imputa tale differenza strutturale al fatto che i sindacati dell'Europa continentale si sono dovuti confrontare, già durante la loro nascita, con un capitalismo ben organizzato a causa del quale si sono formate influenti organizzazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori dipendenti; entrambi i tipi di organizzazione sono inoltre più o meno capaci di organizzarsi e di diventare titolari di obblighi. Queste associazioni portano avanti in primo luogo una politica nazionale o settoriale (ad esempio stipulando contratti collettivi territoriali) anche se si osserva attualmente un processo volto ad una "decentralizzazione controllata". Inoltre sono maggiormente sviluppate le leggi che assicurano la consultazione, l'informazione nonché la cogestione a livello aziendale e delle imprese, norme che, invece, nel caso della Gran Bretagna, quasi non si trovano se non si calcola l'esistenza dei consigli di fabbrica europei.

Rispetto alle caratteristiche sopra descritte, quindi, le strutture sindacali corrispondono alla tipologia europeo-continentale delle economie di mercato coordinate (*co-ordinated market economies*) caratterizzate dal fatto che, sulla base di una struttura di finanziamento derivante da prestiti bancari e degli *stakeholders* di borsa (*patient capital*), le stesse sono dominate da una produzione di qualità a lungo termine, caratteristica tipica dei paesi dell'Europa centrale e settentrionale. In tale area europea sono presenti mercati del lavoro

protetti e con un'alta percentuale di lavoro specializzato in cui, al tempo stesso, le associazioni e le istituzioni più influenti esercitano una funzione di coordinamento dei mercati e partecipano alla creazione di beni pubblici (quali i sistemi di sicurezza sociale, la formazione professionale, la ricerca di base ecc.). Inoltre anche lo Stato e gli stretti rapporti di comunicazione fra le élite hanno, in questi paesi, una funzione coordinante poiché esercitano un'influenza diretta (ad esempio con le nazionalizzazioni o le partecipazioni statali – come nella tradizione di Francia e Italia) e indiretta (riguardo alla politica industriale e alla comunicazione fra élite) su banche e imprese con funzioni organizzative. In altri casi, invece, lo Stato si attiva in una collaborazione tripartita con i datori di lavoro e i sindacati. In questi paesi, poi, i sindacati organizzano al tempo stesso generalmente una solidarietà tra gruppi, sfruttando la forza d'imporsi di singoli gruppi dei propri iscritti per coinvolgere le componenti più deboli.

Esistono, tuttavia, delle differenze decisive nelle forme di organizzazione sindacale e nel ruolo statale ovvero nel rapporto fra Stato e firmatari di un accordo salariale: in tal senso dominano, nei paesi scandinavi, in Germania e in Austria, i grandi sindacati unitari, che sono organizzati ed articolati prevalentemente secondo il modello dell'organizzazione industriale (in Austria secondo settori, in Svezia secondo categorie "di classe" come salariati, impiegati/dirigenti, alti titoli di studio). I singoli sindacati di categoria concludono autonomamente i contratti collettivi territoriali sulla base dell'autonomia garantita dallo Stato (non sono generalmente esclusi i contratti collettivi nazionali, come invece accade in Svezia, i contratti collettivi aziendali o i contratti collettivi delle categorie professionali) e tali contratti collettivi, che vengono adeguati alle condizioni dell'impresa, sono spesso predisposti da organi di cogestione aziendale o imprenditoriale. Generalmente, quindi, questi organi di cogestione non solo hanno il diritto di essere informati e consultati, ma in determinati settori della politica aziendale partecipano di diritto alle decisioni di cogestione e codecisione (ad esempio in Svezia e in Germania). In Austria e in due Länder federali della Germania, inoltre, i rapporti di lavoro vengono integrati dall'appartenenza obbligatoria dei dipendenti alle Camere del lavoro. Al tempo stesso i sindacati sono presenti nel settore detto "prestatale" sia perché organizzano e co-amministrano l'assicurazione contro la disoccupazione, come in Scandinavia (raggiungendo così degli alti gradi di sindacalizzazione), sia perché cooperano nel sistema corporativo e tripartito (ad esempio nell'organizzazione parastatale, con le associazioni dei datori di lavoro e lo Stato, o ad esempio nella previdenza sociale, nel sistema di formazione professionale "duale" o infine nelle istituzioni di ricerca) in Germania.

Nei paesi con una tradizione, oggi solo in parte ancora attuale, di capitalismo statalista, quali la Francia e l'Italia, i sindacati, al contrario, sono organizzati secondo criteri politici o religiosi e hanno una struttura nazionale centralizzata. Esistono anche degli organi di rappresentanza a livello aziendale – ad esempio i *conseils d'entreprise* in Francia o le RSU in Italia – che hanno tuttavia diritti limitati all'informazione e alla consultazione (la presidenza dei *conseils d'entreprise* spetta perfino all'imprenditore, cioè il *patron*). Nonostante il ruolo delle associazioni con una struttura centralizzata (come i sindacati dei lavoratori e dei datori di lavoro) sia importante nella politica, i sindacati hanno in Francia un livello di organizzazione molto basso e sono di conseguenza solo limitatamente capaci di sottoscrivere accordi cogenti. Come anche in Italia, la loro forza sta nella mobilitazione di piazza dei non iscritti in casi determinati, nei brevi scioperi nazionali (infatti, dato che gli scioperanti perdono ogni introito, non possono nemmeno scioperare a lungo) e nella pressione effettuata sul governo. Di conseguenza i contratti collettivi nonché le principali questioni relative ai

rapporti di lavoro (come per esempio l'orario di lavoro) vengono concordati a livello nazionale, oppure imposti da organi di governo o da accordi nazionali – in Francia con la dichiarazione di validità generale da parte di una commissione della quale fanno parte i firmatari degli accordi salariali ed i rappresentanti del governo – o infine direttamente con un decreto governativo (ad esempio: l'attuazione della settimana di 35 ore con decreto del ministro del Lavoro francese). Questo significa che in tali casi il tipo di capitalismo statalista (*statist capitalism*) influenza anche e soprattutto i rapporti di lavoro, e in Francia ciò viene evidenziato dal fatto che, nell'economia privata, solo il 5% dei dipendenti è iscritto al sindacato, mentre l'estensione della copertura dei contratti collettivi raggiunge quasi il 90%.

Questo sistema differenziato dei rapporti di lavoro e dei sindacati nell'Europa occidentale che, dagli anni '50 fino ai '90 del secolo scorso, era relativamente stabile, è stato in seguito insidiato dalla svolta avvenuta nel 1990 nei paesi dell'ex blocco sovietico e soprattutto dalla loro adesione all'Unione Europea, ovvero all'economia di mercato e al Mercato Unico Europeo. Questa realtà di culture differenti si complica ancor più se si pensa che le nuove società di mercato non sono state in grado di formare propri sistemi istituzionali per le relazioni industriali durante la fase del socialismo di Stato, e quindi si trovano oggi di fronte al compito di doverli formare *ex novo*, dopo l'introduzione dell'economia di mercato, il che avviene certamente in maniera molto diversificata. Altrettanto indefinibile e diversificato, in questi paesi, è lo sviluppo dei rapporti di lavoro: infatti, mentre gli Stati Baltici seguono una via decisamente neoliberale per la struttura economica, sviluppando anche rapporti analoghi nelle loro economie liberali di mercato, i cosiddetti Stati di Visegrad (ovvero la Polonia, l'Ungheria e la Repubblica Ceca) puntano piuttosto ad attribuire ancora allo Stato un ruolo centrale, mentre la Slovenia ha invece sviluppato delle strutture di natura corporativa. Per di più, in generale si può constatare che i rapporti di lavoro sono caratterizzati dalla debolezza di tutti i sindacati e al tempo stesso da un forte orientamento aziendale proprio della politica sindacale o – dove esiste – della politica del consiglio di fabbrica, ove i rapporti fra gli organi aziendali e quelli di rappresentanza sindacale non sono regolamentati e sono quindi decisamente conflittuali. I rapporti salariali – qui presi in esame – sono infatti negoziati unicamente dall'impresa (*company bargaining*) e solo raramente si arriva quindi a stipulare dei contratti collettivi territoriali.

4. I MARGINI D'AZIONE DEI SINDACATI DI FRONTE ALLA MODERNIZZAZIONE: ALCUNE IPOTESI

Se si rapportano, dunque, tali drammatici cambiamenti delle condizioni dell'azione sindacale alle tipologie di relazioni industriali sviluppatesi ultimamente nell'Unione Europea si aprono minacciosi scenari di possibili sviluppi nelle diverse aree considerate:

a) il sistema pluralistico-volontaristico, nelle economie liberali di mercato, è relativamente costante dinanzi alla pressione effettuata dalla modernizzazione e dalla globalizzazione: esso è invero sempre stato esposto alle condizioni flessibili di mercato; la concentrazione sul *company bargaining* corrisponde, infatti, alla tendenza a decentralizzare le condizioni di produzione e di contrattazione, ed è una struttura organizzativa che non conosce limiti fissi di organizzazione (in azienda come in altri settori) e rende di fatto possibile la tempestiva creazione – anche se in competizione tra i singoli sindacati – di nuove strutture sindacali in azienda, nonché in altri rami e settori. D'altra parte la produzione standardizzata di massa di queste economie è esposta alla pressione di quelle dei bassi salari dei paesi in via di sviluppo e del Terzo Mondo, mentre il settore dei servizi, altamente sviluppato

nelle economie liberali di mercato, si oppone in molti settori ai tentativi di organizzazione strutturale. Ciò, a sua volta, muta il rapporto di forza tra lavoro retribuito e capitale, circostanza più evidente negli Stati Uniti con le *union free regions*;

b) anche in Francia, paese con un capitalismo “statalista”, sono presenti strutture organizzative che apparentemente proteggono le organizzazioni sindacali dal processo di modernizzazione e globalizzazione. Ciò avviene per due motivi: in primo luogo i sindacati sono considerati più agenzie di mobilitazione che agenzie di iscritti, agenzie cioè in grado di mobilitare in determinati casi i non iscritti verso azioni a livello nazionale; inoltre è lo Stato ad indicare le fondamentali condizioni inerenti ai rapporti di lavoro. Tale situazione di relativa continuità permarrà però solo fino a quando i non iscritti si renderanno conto del senso delle azioni poste in atto e fino a quando, nel contempo, l’agenda politica non si porrà in aperto conflitto con i sindacati. In questo modo, dunque, emergono i punti deboli delle organizzazioni sindacali che, inoltre, non solo non sono state capaci di partecipare attivamente con le proprie idee al processo di modernizzazione economica, ma sono sempre apparse pubblicamente piuttosto quali coalizioni. Quanto appena descritto vale anche per i sindacati italiani, i quali – a causa di condizioni politiche instabili – non possono fare molto affidamento sullo Stato e sono costantemente sotto pressione per l’erosione economica dei classici centri di maggiore sindacalizzazione nel Nord e nel Centro Italia;

c) le solide strutture del sistema tedesco e del capitalismo renano (ovvero della Germania, degli Stati del Benelux e dell’Austria) e il loro orientarsi a lungo termine dipendono, analogamente al sistema produttivo scandinavo, dal *patient capital* (prestiti bancari e *stakeholders*). Vengono, inoltre, messi sotto pressione dalla globalizzazione e soprattutto dal cambiamento connesso al capitale finanziario (attraverso investitori finanziari, fondi di investimento, investitori in *private equity*) e con essi anche il sistema corporativistico dei rapporti di lavoro. Con la loro azione, inoltre, i nuovi attori del settore finanziario mettono anche in dubbio la cogestione, soprattutto quella a livello di impresa interna al Consiglio di vigilanza. Al tempo stesso, poi, si nota l’esistenza di un processo di erosione, nell’ambiente tradizionale dei lavoratori, che parte dagli anni ’50 del secolo scorso. Per di più i rigidi limiti organizzativi dei sindacati lasciano poco spazio alla possibilità di aprirsi a nuove imprese e rami aziendali. Le stesse organizzazioni sindacali hanno sempre avuto delle difficoltà ad assecondare l’adattamento a causa dei rigidi limiti esterni del mercato del lavoro. Tali limiti continuano, tuttavia, a dominare la “produzione di qualità” tedesca (nel settore dell’industria di trasformazione, in quello chimico e automobilistico) che determina il successo delle esportazioni della Germania: in tale ambito i sindacati sono riusciti a frenare la riduzione degli iscritti. Su questo fatto e sulla loro appartenenza a strutture tripartite si basa attualmente la costante forza della loro posizione sociale;

d) analogamente ai sindacati dei paesi del capitalismo renano, i sindacati scandinavi – e tra questi soprattutto quelli svedesi – sono minacciati, anche qui per il declino del *patient capital*, dall’erosione del loro sistema sociale produttivo, sebbene, a differenza del capitalismo renano, essi possano contare su una maggiore lealtà degli imprenditori verso le istituzioni sociali e politiche. Ciò avviene poiché i sindacati amministrano l’assicurazione contro la disoccupazione (il sistema “Ghent”) e nel contempo i sindacati dispongono di un alto grado di sindacalizzazione, corrispondente a circa il 70%, che però si sta riducendo: ad esempio, già per diversi dipendenti, l’adesione all’assicurazione contro la disoccupazione non scatta più automaticamente con l’iscrizione al sindacato. Inoltre, da qualche tempo, la forza politica socialdemocratica non possiede più l’egemonia, sebbene la sua eredità venga ancora cogestita dai partiti liberali e conservatori quando sono al governo;

e) per quanto riguarda gli Stati di nuova adesione del Centro e dell'Est essi, invero, approfittano economicamente dell'adesione all'Unione Europea e delle strategie di *outsourcing* provenienti dai paesi sviluppati dell'Europa dell'Ovest, i quali delocalizzano soprattutto i settori dei bassi salari in quei paesi. In tal senso, quindi, non risulta vi sia per il momento una stabilizzazione delle relazioni industriali, dei consigli di fabbrica o del ruolo dei sindacati.

Sono proprio i sindacati dell'Europa continentale a trovarsi attualmente in una fase di svolta precaria: sono infatti loro che devono inseguire, da un lato, le moderne necessità della popolazione lavorativa e delle lavoratrici (specie nel settore dei servizi), che non corrispondono quasi più al modello culturale dei sindacati classici industriali. Dall'altro lato, i sindacati non devono trascurare i loro tradizionali aderenti che corrispondono comunque alla maggioranza degli iscritti. Al tempo stesso, però, vengono infranti i limiti tradizionali del mercato del lavoro (attraverso la flessibilità interna ed esterna, i processi di *outsourcing* e l'importanza crescente delle piccole e medie aziende). Di conseguenza vengono palesati i limiti organizzativi dei sindacati, con il serio rischio che gli stessi, nel settore del mercato del lavoro non qualificato, siano sempre più sotto la pressione concorrenziale dei mercati del lavoro dei nuovi paesi aderenti all'Unione Europea. Dinanzi a queste sfide, dunque, i sindacati dell'Europa continentale potranno ottenere successo solamente se impareranno a praticare una politica di apertura in tutte le direzioni. Per arrivare a questo obiettivo, non basterà unicamente agire sull'apparato centrale, ma sarà necessario creare una nuova cultura di integrazione degli iscritti nel lavoro sindacale, come avviene nei sindacati britannici dove gli iscritti vi hanno sempre preso parte e vi partecipano tuttora attivamente. A questo punto, la domanda da porsi è se le organizzazioni sindacali storicamente sviluppatesi saranno capaci di impostare le ristrutturazioni organizzative più difficili e di trasformare la propria cultura: questione che, tuttavia, fino ad oggi non ha trovato alcuna risposta.

RIFERIMENTI BIBLIOGRAFICI

- DÖHL V., KRATZER N., SAUER D. (2000), *Krise der NormalArbeit(s)Politik: Entgrenzung von Arbeit – neue Anforderungen an Arbeitspolitik*, "WSI – Mitteilungen", 1, pp. 5-17.
- EBBINGHAUS B., VISSER J. (1994), *Barrieren und Wege "grenzenloser" Solidarität: Gewerkschaften und Europäische Integration*, in W. Streeck (hrsg.), *Staat und Verbände*, Westdeutscher Verlag, Opladen, pp. 223-54.
- HALL P. A., SOSKICE D. (eds.) (2001), *Varieties of Capitalism – The Institutional Foundations of Comparative Advantage*, Oxford University Press, Oxford.
- HOFFMANN J. (2006), *Arbeitsbeziehungen im Rheinischen Kapitalismus*, Westfälisches Dampfboot, Münster.
- HOFFMANN J., HOFFMANN R., KIRTON-DARLING J., RAMPELTSHAMMERL. (eds.) (2002), *Europeanization of Industrial Relations in a Global Perspective: A Literature Review*, European Foundation, Dublin.
- HYMAN R. (2001), *Understanding European Trade Unionism*, Sage, London.
- STREECK W. (1998a), *The Internationalization of Industrial Relations in Europe: Prospects and Problems*, Max Planck Institute, Discussion Paper, 2, Köln.
- ID. (1998b), *Gewerkschaften zwischen Nationalstaat und Europäischer Union*, "WSI – Mitteilungen", 1, pp. 1-14.
- TRAXLER F., BLASCHKE S., KITTEL B. (2001), *National Labour Relations in Internationalized Markets*, Oxford University Press, Oxford.
- VESTER M., OERTZEN P. V., GEILING H., HERMANN T., MÜLLER D. (1993), *Soziale Milieus im gesellschaftlichen Strukturwandel*, Bund Verlag, Köln.
- WADDINGTON J., KAHMANN M., HOFFMANN J. (2005), *A Comparison of the Trade Union Merger Process in Britain and Germany*, Routledge, London-New York.