

IL SISTEMA GHENT IN SVEZIA E I SINDACATI SOTTO PRESSIONE*

di Anders Kjellberg

Questo articolo tratta del ruolo importante che il sistema Ghent ed altre caratteristiche delle relazioni industriali in Svezia rivestono nel mantenimento di alti livelli di densità sindacale in Svezia. Il governo di centro-destra, insediatosi in seguito alle elezioni parlamentari nel settembre 2006, nel 2007 ha introdotto o tentato di introdurre modifiche sostanziali nelle assicurazioni contro la disoccupazione, che intendeva rendere obbligatorie anche se poi ha dovuto desistere. Questo articolo analizza anche le conseguenze, immediate e a lungo termine, dello scontro politico-sociale che ne consegue, indicando come lo scopo di tali riforme sia in buona parte quello di limitare la forza tradizionalmente cospicua dei sindacati svedesi e nordici.

This article discusses the significance of the Ghent system and other characteristics of Swedish industrial relations for the still very high union density in Sweden. The centre-right government taking office after the September 2006 parliamentary elections, in 2007 introduced far-reaching changes to the unemployment insurance and planned to make the insurance compulsory, although it had to abandon the latter intention. This article also discusses present and future consequences of this, suggesting that the aim of such reformes is largely the one of weakening the traditionally remarkable power of Swedish and Nordic unions.

1. I SISTEMI GHENT E LA SINDACALIZZAZIONE

In tutti quei paesi nordici dove sono i sindacati a gestire l'assicurazione contro la disoccupazione (sistema Ghent), questi sistemi sono attualmente sotto pressione (cfr. Lind, 2004; Böckerman, Uusitalo, 2006; Jokivuori, 2006). In Svezia, la percentuale di lavoratori iscritti ai fondi contro la disoccupazione senza avere la tessera sindacale è aumentata considerevolmente dalla fine degli anni '80 in tutte le fasce retributive. Dopo un periodo di crescita all'inizio degli anni '90 la densità sindacale ha cominciato a diminuire dal 1993, in particolare tra i giovani lavoratori. Nel 2007 la densità sindacale è diminuita addirittura quattro punti percentuali circa in un anno. È la prima volta che la Svezia affronta una diminuzione di tale dimensione. Nello stesso anno il fondo sindacale contro la disoccupazione ha perso circa il doppio di iscritti rispetto ai sindacati. È raddoppiata, insomma, la quota di iscritti ai sindacati non aderenti ai fondi assicurativi.

In Danimarca, Finlandia e Svezia i sindacati hanno un ruolo primario nella gestione dell'assicurazione contro la disoccupazione. A livello internazionale, la densità sindacale in questi tre paesi è molto alta. Circa il 70% dei lavoratori è iscritto al sindacato (cfr. TAB. 2)

Anders Kjellberg, Dipartimento di sociologia, Università di Lund, Svezia.

*Questo articolo è una versione non datata e considerevolmente allargata di Kjellberg (2006). È stato scritto con il supporto finanziario del Consiglio Svedese per la Vita Lavorativa e la Ricerca Sociale (FAS) (Progetto "La densità sindacale in una prospettiva globale"). La traduzione in italiano è di Alessia Mirulla.

contro il 52% dei lavoratori iscritti al sindacato in un altro paese nordico, la Norvegia, i cui sindacati nel 1938 si sono separati dalla gestione dei fondi assicurativi. Viste le percentuali, si può quindi affermare che esiste una stretta connessione tra la densità sindacale e il modello di assicurazione contro la disoccupazione (Kjellberg, 1983, pp. 159-63, 204-5; Rothstein, 1992). Il sistema Ghent è esistito anche in Norvegia fino al 1938 ed è ancora in parte in vigore nella patria del sistema, il Belgio, dove la densità sindacale è del 50-55%.

D'altro canto, bisogna fare attenzione a non attribuire ai fondi sindacali contro la disoccupazione più peso di quanto non abbiano. Altri fattori influiscono sulla capacità da parte dei sindacati di incrementare e conservare il numero di iscritti. Basta vedere che in altri paesi industrializzati che non aderiscono al sistema Ghent la densità sindacale varia da meno del 10% (Francia) al 52% (Norvegia) e, nei paesi Ghent, dal 55 al 70% circa. In secondo luogo, in particolare in Svezia, sono sempre più numerosi coloro che aderiscono ai fondi di disoccupazione sindacale senza avere la tessera sindacale. Negli anni '80 questo fenomeno si è diffuso in Svezia tra i colletti bianchi del settore privato (TAB. 1) per poi diffondersi tra i colletti blu e gli impiegati nel settore pubblico negli anni '90. Alla fine del 2007 più di 1 membro su 7 iscritto a un fondo sindacale contro la disoccupazione non era membro del sindacato. Sempre nel 2007 questa percentuale era molto più alta tra i colletti bianchi (19%) rispetto ai colletti blu (11%). Lo stesso discorso vale per l'indipendente Alfa-kassan, dove 1 lavoratore su 6 ha aderito al fondo per l'occupazione senza essere iscritto al sindacato.

Nel turbolento anno 2007, mentre risulta invariata la percentuale di affiliati al fondo sindacale contro la disoccupazione privi di tessera sindacale (15%)¹, le adesioni dirette ai fondi sono aumentate notevolmente nel settore privato dei servizi. Ciò è particolarmente vero per i lavoratori del settore alberghiero e della ristorazione (dal 23% nel 2006 al 30% nel 2007), i lavoratori dei trasporti (dal 19 al 24%) e per i colletti bianchi del fondo HTF (Union of Commercial Salaried Employees, dal 31 al 34%). Nello stesso anno il sindacato dei lavoratori del settore alberghiero e della ristorazione ha perso $\frac{1}{5}$ dei suoi iscritti. Il costo di iscrizione al fondo di disoccupazione di questa categoria è aumentato in percentuale maggiore nel 2007 a causa di modifiche dell'assicurazione contro la disoccupazione (cfr. TAB. 9). Considerando che i loro stipendi sono tra i più bassi nel mercato del lavoro svedese, non sorprende che molti degli iscritti abbiano messo in discussione la propria adesione al sindacato.

Ciò accade anche a chi è iscritto ai fondi assicurativi di disoccupazione senza avere la tessera sindacale. Nonostante l'incremento rapido nella percentuale di lavoratori del settore alberghiero e della ristorazione iscritti *direttamente* ai fondi, non vi è stato un incremento in termini assoluti, bensì una lieve diminuzione. Le forti perdite nel numero di iscritti ai questi fondi nel 2007 hanno risparmiato solo i lavoratori di alcuni settori (forestale, delle cartiere ed edili), i cui iscritti ai fondi sono aumentati in termini sia relativi sia assoluti. In generale, però, anche la seconda categoria di membri non si è più iscritta. Comunque, come vedremo, la diminuzione relativa nel numero di iscritti direttamente ai fondi è stata inferiore (-8%; cfr. TAB. 7) al tasso di diminuzione nel numero di iscritti ai fondi sindacali contro la disoccupazione (-10%; cfr. TAB. 7).

Solo una piccola parte degli iscritti ai fondi contro la disoccupazione non si iscrive al sindacato per motivi ideologici (Kjellberg, 2001, pp. 164-5, 169-74, 390). La ragione principale è di ordine finanziario. Fino al 2007 chi non era iscritto al sindacato doveva pagare

¹ Usando i decimali si tratta di un incremento irrisorio (dal 15 al 15,3%).

Tabella 1. Percentuale di non iscritti al sindacato in alcuni fondi sindacali contro la disoccupazione, 1980-2007

Fondo contro la disoccupazione	1980	1985	1987	1990	1993	1995	1997	1999	2003	2005	2006	2007
<i>Colletti blu, settore privato</i>												
Carta (LO)	0	0	0	0	0	0	0	1	1	1	1	2
Metallo/IF Metall (LO)		1	2	4	5	6	6	7	8	8	8	
Commerciale (LO)		3	4	10	12	15	17	17	18	19	19	21
Trasporti (LO)		4		10	12	13	16	18	19	19	19	24
Hotel e ristoranti (LO)			1	5	8	12	14	18	23	23	23	30
<i>Colletti blu, settore pubblico</i>												
Municipale (LO)	0	0	0	1	2	2	3	4	5	7	7	7
<i>Colletti bianchi, settore privato</i>												
SIF (ind. manifatt., TCO)	1	5	6	9	15	16	17	19	19	20	21	20
HTF (serv. privati, TCO)	1	9	10	14	22*	28**	29	30	30	30	31	34
<i>Colletti bianchi, settore pubblico</i>												
Municipale (TCO)	1	1	1	2	3	5	7	9	11	11	11	12
<i>Colletti bianchi, misto</i>												
AEA (SACO)		2***	2	4	8	9	10	13	17	19	20	19
<i>Tutti i fondi sindacali</i>												
<i>Tutti i fondi sindacali + Alfa</i>												

Nota: 31 dicembre di ciascun anno, eccetto il 1993 (31 agosto), *1992, **1996, ***1986. Alla fine del 2007 esistevano 30 fondi sindacali per la disoccupazione, 4 fondi per proprietari di imprese e il fondo indipendente (Alfa-kassan). Il 1° gennaio 2008 è avvenuta la fusione dei fondi SIF e HTF che sono confluiti nello Union fund. Il 1° aprile c'è stata la fusione di altri due fondi.

Fonte: Kjellberg (2001); l'Ispettorato Nazionale delle Assicurazioni per la Disoccupazione.

una piccola somma al fondo contro la disoccupazione, mentre le quote sindacali (che includono le quote versate al fondo) erano di gran lunga maggiori. Costi e benefici dell'iscrizione al sindacato dipendono spesso dal settore di appartenenza. Tra i colletti blu non iscritti al sindacato è maggiormente diffusa l'opinione secondo cui i costi sono maggiori ai benefici e, secondo alcuni studi del 2002 e 2006, in tempi recenti sono aumentati coloro che la pensano in questo modo (LO, 2007, pp. 76-84). Nel 2006 non meno di due su tre colletti blu iscritti *direttamente* ai fondi contro la disoccupazione erano ex iscritti ai sindacati, mentre fra i colletti blu non iscritti ai sindacati e non iscritti ai fondi il rapporto era minore: quattro su dieci. Inoltre, molti dei colletti bianchi intervistati non iscritti al sindacato (le cui quote per l'iscrizione sono generalmente molto più basse rispetto a quelle dei colletti blu) hanno risposto che se la cavavano bene anche senza l'aiuto del sindacato (Kjellberg, 2001, pp. 173, 177). Infine, i lavoratori affiliati ai fondi sono in numero eccessivo nei posti di lavoro dove non è presente il sindacato (ivi, pp. 124-30, 174-7).

E qui tocchiamo una seconda caratteristica delle relazioni industriali nei paesi nordici, che favoriscono una densità sindacale alta o molto alta: la combinazione di elevata centralizzazione e de-centralizzazione.

La centralizzazione riguarda accordi a livello industriale tra i sindacati nazionali e le associazioni di imprenditori, con questi ultimi sovra-rappresentati rispetto al numero di lavoratori impiegati.

A questi accordi a livello nazionale fanno seguito le contrattazioni su stipendi e altre condizioni lavorative a livello locale, in cui svolge un ruolo fondamentale l'organizzazione sindacale presente sul posto di lavoro, che costituisce la componente decentralizzata delle relazioni industriali nei paesi nordici. Ne risulta un'alta copertura di accordi collettivi, come ad esempio in Svezia, che coinvolge circa il 90% dei lavoratori del settore privato (TAB. 2) nonostante l'assenza di meccanismi applicativi di derivazione statale. Al contrario, in Finlandia la maggior parte degli accordi nazionali hanno vigore in tutte le aziende di un ramo industriale. E in Norvegia dal 2004 ciò avviene per una parte degli accordi collettivi.

In Svezia non meno di tre lavoratori su quattro del settore privato si trova in imprese (e organizzazioni) affiliate ad associazioni di datori di lavoro (77% nel 1995, 76% nel 2006)². Per rendere effettivo il primo accordo di base svedese del 1938, l'Accordo di Saltsjöbaden, la confederazione LO dei colletti blu ha chiesto alla SAF, la confederazione degli imprenditori, di aumentare la copertura tra gli imprenditori, in particolare nell'industria manifatturiera³. Tra il 1940 e il 1980 SAF ha raddoppiato la sua copertura nel settore manifatturiero, passando da un buon 40% a circa l'80% dei lavoratori impiegati (Kuuse, 1986, p. 152). Nei decenni successivi alla Seconda guerra mondiale, le associazioni categoriali della SAF hanno reclutato un gran numero di piccole imprese in modo da evitare una competizione sui salari in un mercato del lavoro per lo più poco fluido. Perciò gli imprenditori hanno potuto attuare parte considerevole della propria strategia sindacale grazie ad una maggiore copertura di contratti collettivi nazionali. L'iscrizione al sindacato da parte di nuovi membri è stata facilitata dal fatto che le imprese SAF non potevano rifiutarsi di riconoscere i sindacati o di firmare i contratti collettivi.

Gli accordi collettivi e le relazioni industriali disciplinate dagli stessi attori del mercato del lavoro (non dallo Stato) sono pietre miliari del modello tradizionale nordico, oltre al connubio centralizzazione/decentralizzazione. La presenza diretta delle organizzazioni sindacali sul posto di lavoro fa sì che godano di un alto profilo tra i propri membri, favorendo la visibilità e facilitando altresì il reclutamento degli iscritti, che avviene in modi diversi.

In generale, in Svezia le organizzazioni sindacali sul posto di lavoro sono più forti tra i colletti blu che tra i colletti bianchi. Non è un caso che ci siano più colletti bianchi iscritti ai fondi di disoccupazione rispetto ai colletti blu. Nel 2007, il 20% dei membri del fondo gestito dal più grande sindacato dei colletti bianchi (SIF, Swedish Union of Clerical and Technical Employees) non era iscritto al sindacato (TAB. 1). Per quanto riguarda il fondo gestito dal sindacato dei colletti bianchi del settore privato (HTF), la percentuale era meno del 34%. In confronto all'organizzazione dei lavoratori HTF, il SIF aveva meno forza e copertura. Entrambi i sindacati erano membri della confederazione dei colletti bianchi, la TCO (Swedish Confederation of Professional Employees). Nel 2008, in seguito ad una fusione, sono confluite nell'Union, il sindacato dei colletti bianchi, il più grande in Svezia per quanto riguarda il settore privato.

L'altra confederazione dei colletti bianchi, la SACO (Swedish Confederation of Professional Associations), è più piccola ma si è sviluppata più velocemente. Fanno parte della confederazione LO dei colletti blu (Swedish Federation of Trade Unions) un lavoratore sindacalizzato su due, anche se il trend di iscrizioni è in continua diminuzione a causa della diversa composizione della forza lavoro. La divisione in LO (colletti blu), TCO (colletti bianchi)

² La letteratura internazionale (EIRO-European Industrial Relations Observatory ecc.) fa spesso riferimento ad una densità del 55%, percentuale che non include le associazioni di imprenditori al di fuori della Confederazione delle Imprese Svedesi (ad esempio chi organizza banche, giornali, compagnie municipali e imprese del settore cooperativo).

³ *Saltsjöbadsavtalet 50 år*, p. 117; Söderpalm (1980, p. 34).

Tabella 2. Alcune caratteristiche delle relazioni industriali nei paesi nordici

	Svezia	Danimarca	Finlandia	Norvegia
Densità sindacale	73% (2007)	69% (2006)	71% (2006)	52% (2004)
Presenza sindacale sul posto di lavoro*	86%	67%	81%	78%
Densità di associazioni di imprenditori**	76% (2006)	55% (2006)	65% (2003)	55% (1997)
Copertura di contratti collettivi:				
– settore privato	90% (2005)	77% (2005)		55% (2005)
– tutti i settori	94% (2005)	85% (2005)	90%	70% (2005)

*% di lavoratori ESS (European Social Survey) 2002-03; Eurofound (2007).
** Settore privato.

Fonte: Svezia (densità sindacale: calcoli nostri; studi sulla forza lavoro; densità del datore di lavoro ecc.; copertura di contratti collettivi: dati dello Swedish Mediation Office e degli studi sulla forza lavoro); Danimarca (densità sindacale: calcoli nostri; DA [2006] integrato da 16.000 lavoratori di imprese cooperative); Finlandia (dati forniti da Petri Böckerman, Labour Institute for Economic Research, Helsinki); Norvegia (Nergaard, Stokke, 2006; Stokke, 2000, e nuovi dati ottenuti da Nergaard, Stokke).

chi) e SACO (con titolo universitario) fa della Svezia il paese con il movimento sindacale più socialmente segregato tra i paesi industrializzati (Kjellberg, 2000, pp. 530-1). Fin dall'inizio i colletti bianchi svedesi avevano preferito i sindacati indipendenti dalla politica alla confederazione LO, vicina ai socialdemocratici. Inoltre, per una serie di motivi, al LO non interessava organizzare i colletti bianchi. In caso contrario, un numero di colletti bianchi avrebbe comunque scelto di non aderire piuttosto che iscriversi a un sindacato socialdemocratico i cui membri sono maggiormente colletti blu. D'altro canto, in Svezia non si è mai parlato di fusioni «tra colletti di diverso colore» (Ioannou, Kjellberg, 2005, p. 347). Questo tratto distintivo dei sindacati svedesi è alla base dell'elevata densità sindacale, mediamente uguale tra i colletti blu e i bianchi. Nel 2007 risultava 74% e 73% (TABB. 3-4), mentre nel settore privato era rispettivamente del 70% e del 65%.

Tabella 3. Densità sindacale dei colletti blu per settori e sesso in Svezia, 1990-2007 (%)

	1990	1993	2000	2005	2006	2007	1990-2007	1993-2007
<i>Uomini</i>								
Settore privato	81	84	80	76	75	72	-9	-12
Settore pubblico	87	92	87	82	81	79	-8	-13
Entrambi	82	85	81	76	76	72	-10	-13
<i>Donne</i>								
Settore privato	76	80	77	71	70	66	-10	-13
Settore pubblico	87	93	91	87	88	86	-1	-7
Entrambi	82	88	85	79	79	76	-6	-12
<i>Entrambi i sessi</i>								
Settore privato	81	82	79	74	74	70	-11	-12
Settore pubblico	87	93	90	86	87	85	-2	-8
Entrambi	82	86	83	77	77	74	-8	-12

Nota: lavoratori impiegati, medie annuali. Sono esclusi gli studenti full-time che lavorano part-time.

Fonte: ricerche sulla forza lavoro.

Tra i colletti blu l'adesione diretta ai fondi contro la disoccupazione è più alta in quelle aziende e settori con un'organizzazione relativamente debole o in posti di lavoro molto piccoli e con un turnover elevato. Quindi, mentre gli iscritti al fondo del sindacato LO dei lavoratori del commercio senza la tessera sindacale sono uno su cinque, quelli senza tesse-

Tabella 4. Densità sindacale dei colletti bianchi per settori e sesso in Svezia, 1990-2007 (%)

	1990	1993	2000	2005	2006	2007	1990-2007	1993-2007
<i>Uomini</i>								
Settore privato	70	73	69	69	68	65	-5	-8
Settore pubblico	93	92	90	87	86	83	-10	-9
Entrambi	77	80	75	73	72	69	-8	-11
<i>Donne</i>								
Settore privato	70	76	70	72	70	66	-4	-10
Settore pubblico	94	95	94	92	91	88	-6	-7
Entrambi	83	87	82	82	80	77	-6	-10
<i>Entrambi i sessi</i>								
Settore privato	70	74	70	70	69	65	-5	-9
Settore pubblico	94	94	93	90	89	86	-8	-8
Entrambi	81	83	79	78	77	73	-8	-10

Nota: lavoratori impiegati, medie annuali. Sono esclusi gli studenti full-time che lavorano part-time.

Fonte: ricerche sulla forza lavoro.

ra iscritti al fondo per il settore alberghiero e della ristorazione sono uno su tre (TAB. 1)⁴. Nonostante ciò, paradossalmente il fondo per la disoccupazione sembra pesare enormemente sul numero di nuove iscrizioni sindacali soprattutto in questo tipo di industria dove i lavoratori hanno una posizione lavorativa debole: alto tasso di lavoratori non qualificati, molti lavoratori part-time, altissimo turnover ecc. (Western, 1999, p. 129). La tesi è maggiormente suffragata se mancano altri motivi per aderire al sindacato: ad esempio, un'alta percentuale di lavoratori in piccoli posti di lavoro dove l'attività sindacale è carente. Paragonando i paesi Ghent e non Ghent avremo un'ulteriore conferma alla nostra ipotesi. Nonostante in Svezia un'alta percentuale di lavoratori nel commercio sia direttamente iscritta ai fondi contro la disoccupazione, in questo settore risulta evidente il divario tra la densità sindacale in Svezia e in Norvegia: in Svezia il 60% dei lavoratori del commercio è iscritto al sindacato rispetto al 20% in Norvegia⁵. Solamente il 5% degli americani e il 10% dei britannici che lavora nel commercio risultano iscritti al sindacato. Inoltre in Svezia, da quando nel 1974 l'assicurazione contro la disoccupazione è stata estesa ai lavoratori part-time (almeno 17 ore/ settimana), la densità sindacale dei lavoratori di questo settore è notevolmente aumentata (Kjellberg, 2001, pp. 91-3, 99). Infatti, ci sono molti lavoratori part-time nel commercio, e molti di loro sono donne.

L'organizzazione sindacale più forte sul posto di lavoro è quella dei lavoratori dell'industria manifatturiera (83 % di sindacalizzazione nel 2007), anche se ha comunque perso la forza di un tempo. I membri del sindacato dei lavoratori delle cartiere si concentrano in un numero relativamente esiguo di grandi aziende (che caratterizzano spesso le comunità locali), in modo tale da conferire maggiore forza ai sindacati presenti sul posto di lavoro e tenere alta la densità sindacale. Non a caso la percentuale di coloro che, pur essendo iscritti al fondo di disoccupazione sindacale, non sono iscritti al sindacato è molto bassa (TAB. 1).

⁴ In Svezia, al contrario degli altri paesi, la maggior parte dei lavoratori del commercio, del settore alberghiero e della ristorazione fa parte della categoria dei colletti blu.

⁵ Includendo il settore alberghiero e della ristorazione, la densità norvegese in questo settore era pari al 21% nel 2003 (Nergaard, Stokke, 2007, pp. 646 ss.).

2. IL DECLINO DELLA DENSITÀ SINDACALE E L'AUMENTO DI ISCRITTI AL FONDO CONTRO LA DISOCCUPAZIONE SENZA TESSERA SINDACALE

A partire dal 1993 la densità sindacale in Svezia è diminuita, passando dall'85 al 77% nel 2006 per poi scendere ulteriormente al 73% nel 2007 (TAB. 5), mentre, tranne nel 2007, è aumentato continuamente il numero di iscrizioni ai fondi contro la disoccupazione (TAB. 1). È dalla metà degli anni '30, ossia fin dalla nascita del sistema Ghent in Svezia, che anche i non iscritti al sindacato hanno il diritto di iscriversi ai fondi contro la disoccupazione (Rothstein, 1992, p. 48). C'è comunque da dire che in pratica, e per molto tempo, i sindacati hanno ostacolato l'effettiva presenza di non iscritti al sindacato che fossero contemporaneamente membri del fondo. Fino a quando non furono introdotti i check-off (ossia la deduzione dal salario delle quote di iscrizione sindacali) e aboliti gli esattori di contributi sindacali, si riteneva scorretto pagare solamente la quota al fondo contro la disoccupazione. Inoltre, non tutti erano a conoscenza della possibilità di iscriversi al fondo senza essere membri dei sindacati. All'inizio degli anni '80 il quotidiano non socialista "Expressen" ha lanciato una campagna in cui sollecitava i lavoratori a iscriversi ai fondi senza prendere la tessera sindacale, invito che ebbe l'impatto maggiore sui colletti bianchi del settore privato a Stoccolma e in altre grandi città. Alla fine degli anni '80 circa il 13-14% degli iscritti ai fondi HTF e SIF nella Stoccolma metropolitana non aveva la tessera sindacale (Kjellberg, 2001, pp. 113-6).

La densità sindacale è diminuita dal 1993 soprattutto tra i giovani lavoratori (TAB. 5), in virtù del fatto che un lavoratore su due tra i 16 e i 24 anni ha un lavoro temporaneo, a differenza di quindici anni fa quando la cifra era di uno su tre. Inoltre, sono anche cambiati i comportamenti. All'inizio degli anni '90, infatti, sia la sindacalizzazione che l'affiliazione diretta ai fondi sono aumentate a causa del passaggio da un mercato del lavoro dalla bassissima disoccupazione della fine degli anni '80 a uno caratterizzato da una grande depressione che non capitava dagli anni '30. Tra il 1990 e il 1993, periodo in cui la disoccupazione è aumentata dall'1,7 al 9% (OECD, 2005), la maggior parte dei lavoratori, non ultimi i giovani, particolarmente colpiti dalla depressione economica, ha ritenuto fosse necessario appartenere in un modo o in un altro a un fondo di disoccupazione. Proprio in quegli anni, i sindacati sono stati in prima linea nelle contrattazioni riguardanti i licenziamenti. Fin dagli anni '70 i sindacati svedesi rivestono, agli occhi dei lavoratori e in virtù della legislazione di quel periodo, anche questo ruolo nei momenti di maggiore insicurezza, oltre a gestire i fondi contro la disoccupazione. Di conseguenza, è proprio nei momenti di maggiore crisi economica che si incentiva il reclutamento di nuovi iscritti. Ed è in questo aspetto che la Svezia si differenzia dalla Danimarca, che, se da una parte non ha una legislazione in materia di sicurezza dell'impiego per i colletti blu (mentre gli impiegati salariali sono protetti da una legge speciale chiamata *Funktionærloven*), dall'altra ha elevati sussidi di disoccupazione.

Proprio all'inizio degli anni '90, si è assistito a un boom nelle iscrizioni ai fondi contro la disoccupazione in alcuni gruppi di colletti bianchi. Alla fine del 1992, nella città di Stoccolma, quattro giovani lavoratori su dieci membri (sotto i 29 anni) del fondo HTF non avevano la tessera sindacale.

La disoccupazione di massa degli anni '90 ha indebolito le organizzazioni sindacali presenti sul posto di lavoro nella lotta per il "buon lavoro", la formazione e il miglioramento dell'ambiente lavorativo. In seguito al declino della disoccupazione avvenuto dopo il 1993 e al continuo snellimento dei metodi produttivi, è diminuito anche il tempo a disposizio-

Tabella 5. Densità sindacale per età in Svezia, 1990-2007 (%)

Età	1990	1993	2000	2006	2007	1990-2007	1993-2007
16-24	62	69	52	46	40	-22	-29
25-29	78	81	74	68	64	-14	-17
Totale 16-29	69	76	64	58	53	-16	-23
30-44	85	86	82	77	74	-11	-12
45-64	88	89	88	85	82	-6	-7
Totale 16-64	81	85	81	77	73	-8	-12

Nota: medie annuali degli impiegati. Sono esclusi dal computo gli studenti full-time che lavorano part-time. Studi sulla forza lavoro.

ne per organizzare attività sindacali sul posto di lavoro. La diffusione del *team working* ha reso sempre più difficile reclutare e mantenere gli iscritti. Tuttavia, l'incapacità da parte dei datori di lavoro di togliere di mezzo i contratti nazionali collettivi di lavoro ha mantenuto relativamente intatta la forza contrattuale sul posto di lavoro, evidenziando così l'importanza del connubio centralizzazione/decentralizzazione.

Quando nel 2006 ai membri dei sindacati svedesi è stato chiesto di esprimere un parere relativamente ai venti compiti specifici dei sindacati e di enumerarli in ordine di importanza, i primi cinque risultavano essere: "sicurezza dell'impiego", "retribuzioni", "protezione contro le perdite retributive", ad esempio nel caso di malattia e disoccupazione, "ambiente lavorativo" e "uguaglianza tra donna e uomo" (LO, 2007, pp. 8-13, 122-3). Per i membri delle confederazioni dei colletti bianchi TCO e SACO la protezione retributiva (inclusa l'assicurazione contro la disoccupazione) rappresenta l'ultima delle cinque in ordine di importanza. Il 60% degli iscritti al SACO la ritiene "molto importante", percentuale che saliva al 75% per quanto riguarda le retribuzioni. I membri del LO, invece, ritengono "molto importanti" tutti e cinque gli aspetti (circa il 75-85%) con la percentuale riguardante la sicurezza dell'impiego (85%) leggermente più alta di quella relativa alle retribuzioni e alla protezione retributiva (entrambe 80%).

Agli inizi degli anni '90, in Svezia, i fondi contro la disoccupazione avevano minore influenza sul reclutamento degli iscritti rispetto alla Danimarca⁶. Nel tentativo di classificare i motivi principali per cui ci si iscrive o affilia ad un sindacato, sono stati pochi gli svedesi che, intervistati nel 1993, hanno risposto che si erano iscritti al sindacato o erano affiliati al sindacato perché avevano aderito al fondo (Kjellberg, 2001, pp. 162, 387-9). Prima del 2007, circa nove lavoratori su dieci in Svezia erano affiliati ai fondi contro la disoccupazione⁷, ma già da allora tale requisito pesa meno sul reclutamento di nuovi iscritti ai sindacati. I fondi iniziavano ad essere visti come un'alternativa all'iscrizione più che come un

⁶ Secondo una ricerca danese del 1992 molti membri del LO (cfr. Lind, 2004) si sono iscritti al sindacato per accedere al fondo contro la disoccupazione. Dal 2002 non è più così (LO-Danmark, 2005, pp. 67-79) e ciò è dovuto in parte al fatto che nel 2002 la disoccupazione era minore e rappresentava un argomento poco dibattuto a livello politico rispetto a dieci anni prima, in parte alla maggiore consapevolezza circa la possibilità di poter aderire al fondo senza iscriversi contemporaneamente al sindacato. Nella ricerca svedese del 2002 veniva chiesto ai membri LO di esprimere un parere sui compiti specifici di un sindacato. Dei diciotto compiti da valutare il 62% era "fortemente d'accordo" su «ridurre i differenziali salariali tra donne e uomini», il 61% su «miglioramento dell'ambiente lavorativo», il 51% «assicurare una retribuzione la più alta possibile per gli iscritti», sempre il 51% «dare sostegno individuale agli iscritti», seguito dal 50% «lavorare per un miglioramento della sicurezza lavorativa» (ivi, 2005, pp. 93-110). La ricerca svedese del 2006 non contemplava la "protezione contro le perdite salariali" tra i compiti segnalati.

⁷ Nel 1985 il fondo di disoccupazione copriva il 75% dell'intera forza lavorativa; questa percentuale è aumentata all'89% nel 1997-98 per poi diminuire all'85% nel 2003-04 (so, 2007b; Appendix 4.1).

motivo per iscriversi al sindacato. E ciò vale anche per il fondo AEA gestito da SACO (comune a tutti i sindacati SACO e che, dal 2006, include un sindacato TCO⁸). Malgrado la maggior parte dei lavoratori del pubblico impiego abbia un livello di istruzione universitario, un membro dell'AEA su cinque non è iscritto al sindacato.

3. IL SISTEMA GHENT IN SVEZIA SOTTO PRESSIONE

Nel 2007 i fondi amministrati dai sindacati hanno perso il 10% dei loro assicurati subendo una perdita di 334.000 unità (TABB. 6, 7 e 9) a causa di un notevole aumento della quota da versare al fondo stesso. Il numero di associati al fondo dei sindacati LO e TCO è diminuito dell'11%, mentre il fondo SACO (AEA) ha perso il 5% dei propri assicurati. Alla fine del 2007 il fondo assicurativo indipendente Alfa aveva il 13% di assicurati in meno rispetto a un anno prima. I fondi gestiti dai sindacati dei colletti blu nell'industria manifatturiera si sono comportati meglio (-8% in media) di quelli del settore edile e pubblico (-11%), per non parlare dei servizi privati (-13%). I fondi nei servizi privati hanno perso una cifra pari al 15% del numero totale di donne e il 12% di uomini.

Anche il declino dei fondi TCO è stato minore nell'industria manifatturiera (-8%) rispetto ai servizi privati e al settore pubblico (entrambi -12%). A differenza dei fondi LO nei servizi privati, per quelli del TCO sono i membri uomini ad essere diminuiti più delle donne (-14% uomini, -12% donne). Lo stesso vale per i fondi TCO nel settore pubblico (-13,5% uomini, -10% donne). In generale, si può concludere che, nel 2007, i fondi svedesi contro la disoccupazione hanno perso il 12% di donne e il 9,5% di uomini (TAB. 7).

Sia il fondo SACO (-5%) che i sindacati SACO (-1%) hanno perso meno in confronto ai fondi e ai sindacati LO e TCO (TAB. 6). In tutte e tre le confederazioni le perdite sindacali sono state minori rispetto ai fondi contro la disoccupazione. Tuttavia, i sindacati LO hanno perso una percentuale relativamente alta di membri (-8%) in confronto ai fondi di disoccupazione LO (-11%), mentre le perdite sindacali subite da TCO e SACO sono state meno della metà di quelle relative ai fondi di disoccupazione. Occorre aggiungere che tutte queste cifre riguardano le medie di ciascuna confederazione sindacale.

Tutti i confronti di cui sopra si riferiscono sia agli uomini che alle donne. Per quanto riguarda il sindacato LO il numero di donne iscritte al sindacato e al fondo contro la disoccupazione è diminuito più di quello dei colleghi uomini, con una maggiore perdita riguardante il fondo (TAB. 7). Al contrario, il numero di donne nei sindacati SACO è rimasto quasi lo stesso, mentre il 2% degli uomini ha lasciato il sindacato SACO. Più del doppio delle donne del TCO ha rinunciato all'iscrizione al fondo piuttosto che alla tessera sindacale. Mentre gli iscritti al sindacato LO sono diminuiti considerevolmente a prescindere dal genere, sono state più donne che uomini a lasciare i fondi contro la disoccupazione. Mentre un ugual numero di lavoratori ha deciso di non aderire più al fondo di disoccupazione del LO e del TCO, la percentuale di donne e uomini che non si è più iscritta al sindacato TCO è stata inferiore rispetto al LO. In totale parliamo di 187.000 donne e 159.000 uomini.

⁸ Nel gennaio del 2006 il sindacato TCO che organizza le infermiere ha cambiato il fondo contro la disoccupazione all'AEA. Oggi l'AEA rappresenta il più grande fondo contro la disoccupazione in Svezia (circa 560.000 membri alla fine del 2007). Il fondo dei lavoratori municipali (LO) è al secondo posto (circa 530.000 membri).

Tabella 6. Variazione nel 2007: membri sindacali, membri dei fondi sindacali contro la disoccupazione e membri sindacali non affiliati a tali fondi in Svezia

	Membri sindacali	Iscrizione ai fondi sindacali contro la disoccupazione	Membri sindacali non aderenti al fondo sindacale contro la disoccupazione
LO	-8% (-121.000)	-11% (-183.000)	+54.000* (1,5% 2006, 5,5% 2007)
TCO	-5% (-51.000)	-11% (-117.500)	+47.000 (4,6% 2006, 10,2% 2007)
SACO/AEA	-1% (-4.500)	-5% (-31.500)	+9.000 (8,5% 2006, 10,4% 2007)
Altri	-4% (-3.500)	-11% (-12.000)	+7.500 (2,5% 2006, 11,9% 2007)
Tutti	-6% (-180.000)	-10% (-344.000)	+115.500* (3,7% 2006, 8,0% 2007)
Totale al 31 dicembre 2007	2.921.000	3.170.500**	231.000* (8% di membri sindacali)

Nota: modifica dal 31 dicembre 2006 al 31 dicembre 2007. Membri sindacali attivi.

* Escluso il sindacato degli elettricisti nel 2007 (22.000 membri) a causa del dato mancante sul numero di affiliati diretti al fondo contro la disoccupazione nel 2007.

** Di cui circa 480.500 non iscritti ai sindacati (escluso il fondo per gli elettricisti). Il numero totale di iscritti ai fondi sindacali contro la disoccupazione nel 2007 (3.170.500) include 22.000 membri del fondo per gli elettricisti.

Tabella 7. Variazione nel 2007: membri sindacali e membri dei fondi sindacali contro la disoccupazione in Svezia per genere

	Membri sindacali			Membri dei fondi sindacali contro la disoccupazione		
	donne	uomini	tutti	donne	uomini	tutti
LO	-7,9%	-7,6%	-7,7%	-11,6%	-9,8%	-10,8%
TCO	-5,0%	-5,0%	-5,0%	-11,1%	-8,9%	-10,7%
SACO	-0,1%	-2,1%	-1,1%	-5,1%	-5,5%	-5,3%
Altri	-0,0%	-5,0%	-4,1%	-9,9%	-11,7%	-11,4%
Tutti	-5,6%	-6,0%	-5,8%	-10,2%	-9,5%	-9,8%*

* Il declino tra gli affiliati (non iscritti al sindacato) ai fondi contro la disoccupazione gestiti dai sindacati era pari all'8,4% e al 10% tra i membri dei sindacati affiliati ai fondi.

Considerando i sindacati LO per ciascuna categoria, quella dei lavoratori del settore alberghiero e della ristorazione ha subito, come già detto, una delle più grandi perdite (TAB. 9). Un alto numero di donne e uomini ha lasciato questo sindacato caratterizzato da una forte componente femminile (rispettivamente -21,5% e -17,7%). La stessa cosa è successa per il sindacato LO dei dipendenti del commercio, anch'esso caratterizzato da una forte componente femminile (-11,4% uomini, -12% donne) e per il sindacato dei lavoratori dei trasporti (-11% uomini, -12% donne). Tutti questi sindacati si trovano nel settore dei servizi privati. Al contrario, il sindacato IF Metall, a predominanza maschile, ha perso una percentuale inferiore di membri, ma il numero di donne a lasciare il sindacato è stato relativamente maggiore (-8,2%) di quello degli uomini (-6%). Anche il sindacato dei lavoratori municipali, il maggior sindacato svedese a predominanza femminile, ha perso una percentuale relativamente bassa di membri (-6%), anche se con una percentuale diversa tra uomini (-7,6%) e donne (-5,8%). Nel comparto manifatturiero, il sindacato dei lavoratori del settore alimentare è stato quello che ha subito il maggior numero di perdite (-11,5% uomini, -10,5% donne).

Come ben evidenziato nella TAB. 8, tra il 2006 e il 2007, la sindacalizzazione tra i colletti blu è diminuita di più nei servizi privati (-4 punti percentuali) che in quello manifatturiero.

ro (-3 punti percentuali) o nel settore pubblico (-2 punti percentuali). La diminuzione di 5 punti percentuali circa tra i lavoratori del comparto edile deve essere considerata alla luce dell'incremento della quota di iscrizione al sindacato dei lavoratori del settore edile per l'anno 2007 (oltre all'aumento della quota da versare al fondo). Occorre aggiungere che la TAB. 9 comprende solo le medie annuali, con la conseguenza che le diminuzioni nel corso dell'anno sono sottostimate. È bene ricordare anche che, nel periodo 2000-2007, i cambiamenti nella composizione delle retribuzioni e nel salario hanno influenzato la sindacalizzazione. In primo luogo, la diminuzione dell'occupazione nell'industria manifatturiera e la concomitante espansione dei servizi privati tende a spingere la densità verso il basso. La crescita del settore privato a spese del pubblico ha un effetto simile.

Tabella 8. Densità sindacale in Svezia per industria, 2000-07 (%)

	2000	2003	2004	2005	2006	2007	2000-07	2006-07
<i>Colletti blu</i>								
Settore manifatturiero	89	89	88	86	86	83	-6	-3
Costruzioni	87	87	83	81	82	77	-10	-3
Commercio all'ingrosso e al dettaglio	68	66	66	64	64	61	-7	-3
Altri servizi privati	72	71	68	68	66	62	-10	-4
Tutti i servizi privati	70	69	67	66	65	61	-9	-4
Settore privato totale	79	77	75	74	74	70	-9	-4
Settore pubblico	90	89	88	86	87	85	-5	-2
Entrambi i settori	83	80	79	77	77	74	-9	-3
<i>Colletti bianchi</i>								
Settore manifatturiero	80	81	81	81	79	76	-4	-3
Costruzioni	77	81	78	77	76	71	-6	-5
Commercio all'ingrosso e al dettaglio	61	64	63	65	62	59	-2	-3
Altri servizi privati	65	68	66	68	66	63	-2	-3
Tutti i servizi privati	64	67	65	67	65	62	-2	-3
Settore privato totale	70	71	70	70	69	65	-5	-4
Settore pubblico	93	91	90	90	89	86	-7	-3
Entrambi i settori	79	79	78	78	77	73	-6	-4

Nota: medie annuali degli impiegati. Sono esclusi gli studenti full-time che lavorano part-time. Studi sulla forza lavoro.

Per evitare di essere colpiti dall'aumento della quota d'iscrizione è possibile anche mantenere l'iscrizione sindacale e non affiliarsi a un fondo contro la disoccupazione. Si tratta di uno sviluppo recente. Nel 2007 la percentuale di iscritti ai sindacati non iscritti al fondo è duplicata, passando dal 4 all'8% (TAB. 6). Nel 2005 questa percentuale rappresentava solo il 3% dei membri sindacali attivi. Essendo molti sindacati LO restii ad accettare questa opzione, nel 2007 solo il 5,5% dei membri del LO non apparteneva ad alcun fondo contro la disoccupazione, contro il 10% sia dei membri del TCO che del SACO. Tuttavia, fra le tre le confederazioni, quella del LO è stata maggiormente interessata dall'aumento di questo gruppo, che è triplicato, seguita dal TCO. Fin dall'inizio del 2007 i membri di tutti i sindacati TCO e SACO possono lasciare il fondo di disoccupazione conservando l'iscrizione al sindacato.

Le regole più diffuse del LO che i sindacati affiliati alla confederazione intendono attuare non consentono agli iscritti al sindacato di non aderire ai fondi di disoccupazione. Alcuni sindacati LO, tuttavia, hanno adottato nuove regole per consentire ciò, come ad esempio il sindacato dei lavoratori del settore alberghiero e della ristorazione in un congresso tenutosi nel febbraio 2007⁹. Nonostante l'elevato rischio di disoccupazione a cui sono esposti i lavoratori di questo settore, a fine anno non meno del 12% degli iscritti al sindacato aveva scelto di non aderire al fondo. Dal 1° luglio 2008 la quota per il fondo sarà completamente separata da quella di iscrizione sindacale. Distinzione già effettuata per alcuni fondi dei colletti bianchi, come HTF e SACO, a partire dal 1° gennaio 2007, data in cui sono stati introdotti dei cambiamenti nell'assicurazione contro la disoccupazione.

Tabella 9. Variazioni (31 dicembre 2006-1° gennaio 2008) delle quote da versare al fondo e dei membri di alcuni fondi contro la disoccupazione e sindacali (31 dicembre 2006-31 dicembre 2007)

	Quota del fondo contro la disoccupazione (SEK, Corone svedesi)				Cambiamento nel numero di	
	31 dic. 2006	1° gen. 2007	1° gen. 2008	variazione 2006-08	iscritti al fondo	iscritti al sindacato
Insegnanti (TCO)	97	247	168	+71	-3,8%	-1,7%
AEA (SACO)	90	240	170	+80	-5,3%	-1,1%
Finanza e assicurazioni (TCO)	86	244	184	+98	-5,8%	-4,2%
Elettricisti (LO)	95	236	275	+180	-11,3%	+1,2%
Addetti al commercio (TCO)*	106	353	338	+232	-14,3%	-10,4%
SECO (LO)	104	349	340	+236	-11,3%	-7,8%
Lavoratori municipali (LO)	100	340	337	+237	-10,7%	-6,0%
IF Metall (LO)	93	339	330	+239	-6,2%	-6,4%
Settore edile (LO)	116	366	359	+243	-10,4%	-7,8%
Ind. manifatturiera (TCO)*	90	331	338	+248	-8,3%	-5,0%
Impiegati commerciali (LO)	95	346	345	+250	-11,4%	-11,8%
Lavoratori dei trasporti (LO)	106	361	356	+250	-10,8%	-11,2%
Alfa (indipendente)	115	366	365	+250	-12,9%	-
Lavoratori della manutenzione (LO)	100	351	351	+251	-13,4%	-8,0%
Grafici (LO)	110	364	364	+254	-13,2%	-9,5%
Lavoratori comparto alimentare (LO)	102	359	359	+257	-9,1%	-11,1%
Lavoratori settore alberghiero e ristorazione (LO)	97	361	361	+264	-24,6%	-19,1%
Comparto legno e forestali (LO)	96	365	365	+269	-12,4%	-5,8%
Teatro (TCO)	99	375	385	+286	-15,9%	-11,1%
Musicisti (LO)	115	415	415	+300	-21,6%	-21,0%

* I sindacati TCO degli impiegati commerciali (HTF) e degli impiegati nell'industria manifatturiera (SIF) si sono fusi confluendo nell'Unionen il 1° gennaio 2008. La quota da versare al fondo ha raggiunto i 338 SEK. Fino al 31 dicembre 2007 la quota del fondo HTF è aumentata di 247 SEK e quella del fondo SIF di 241 SEK. Per il lettore è forse interessante sapere che il valore della SEK è calato, in un anno, da 9,3 a 11 SEK per euro.

⁹ A fronte di un'enorme e inaspettata riduzione nel numero di iscritti all'inizio del 2007, nel maggio di quest'anno il congresso del sindacato dei lavoratori municipali ha deciso che i suoi iscritti non erano costretti ad appartenere al fondo contro la disoccupazione. Alla fine del 2007 il 7% di loro ha agito di conseguenza. Inoltre, il sindacato dei lavoratori della manutenzione da la possibilità ai propri membri di non affiliarsi al fondo di disoccupazione (fin dal dicembre 2007). Già a fine anno il 12% degli aderenti ha deciso di utilizzare tale possibilità. Allo stesso modo, nonostante il via libera da parte del sindacato già nel gennaio dello stesso anno, solo il 5% dei lavoratori del sindacato dei trasporti ha optato per tale scelta. Dall'altra parte, IF Metall ha regole molto più restrittive. I propri membri possono lasciare il fondo solo in determinate condizioni. Molti membri a cui mancano pochi anni prima di andare in pensione preferirebbero lasciare il fondo mantenendo allo stesso tempo l'iscrizione al sindacato. La regola per cui "l'ultimo assunto è il primo ad andarsene" nella legge sulla sicurezza lavorativa riduce infatti il rischio di perdere il lavoro in caso di licenziamento.

La quota da versare al fondo SACO (AEA) è molto bassa in confronto a quella dei lavoratori del settore alberghiero e della ristorazione. E ciò non solo perché gli stipendi sono molto più alti. La ragione della non iscrizione al fondo va al di là del costo stesso della quota. Per prima cosa, per i lavoratori membri del SACO il rischio di disoccupazione è molto basso. In secondo luogo, la maggior parte dei membri del SACO lavora nel settore pubblico, dove si può avvalere delle condizioni offerte ai colletti bianchi che dovessero perdere il lavoro in quel settore, naturalmente applicabili anche ai membri dei sindacati TCO nel settore pubblico. Tali condizioni (incluse nell'accordo del 1990 che ha istituito la Fondazione per la sicurezza del lavoro) concedono ai lavoratori in mobilità una serie di diritti, fra cui un periodo di preavviso doppio rispetto a quanto prevede la normale legge per la sicurezza dell'impiego (a patto che si dia un periodo occupazionale di almeno quattro anni). Ad dirittura, un'anzianità di dieci anni prevede un periodo di preavviso pre-licenziamento di dodici mesi. Di conseguenza, chi non è membro di alcun fondo assicurativo ha tutto il tempo di diventarlo e di raggiungere i requisiti per poter riscuotere l'indennità. Ne risulta che, a fronte di un aumento delle quote da corrispondere, gli incentivi per far parte di un fondo assicurativo per la disoccupazione fra gli impiegati della funzione pubblica non sono granché elevati. Un paragone fra i vari fondi assicurativi dimostra che le persone fra i 60 e i 64 anni erano più che proporzionalmente rappresentate fra coloro che decidevano di lasciare i fondi assicurativi legati alla SACO (IAF, 2008, p. 17).

4. L'EROSIONE ACCELERATA DEL SISTEMA GHENT IN SVEZIA

Finora abbiamo visto i vari fattori che stanno mettendo in crisi il sistema Ghent in Svezia:

- una percentuale relativamente alta di lavoratori *senza tessera sindacale* iscritti al fondo contro la disoccupazione (“affiliati direttamente”);
- una percentuale di *iscritti ai sindacati* in rapida crescita non iscritti ai fondi contro la disoccupazione;
- il forte declino nel numero di iscritti sia ai sindacati sia ai fondi contro la disoccupazione in seguito ai cambiamenti introdotti dal governo di centro-destra il 1° gennaio 2007 nelle assicurazioni contro la disoccupazione.

La diminuzione del numero di iscritti ai fondi non è dovuta solo all'aumento delle quote da versare al fondo e all'abolizione delle riduzioni di imposta (pari al 40% della quota da versare al fondo fino al 2007), ma anche alla diminuzione delle indennità che ne riduce l'appetibilità. Caratteristiche insite alla nuova assicurazione contro la disoccupazione sono sia l'aumento dei contributi da versare al fondo sia le minori indennità percepite. Come vedremo, l'obiettivo del cambiamento era stimolare la domanda e l'offerta di lavoro. Già prima del 2007 la grande percentuale di lavoratori che aveva superato il tetto massimo di fruizione dell'indennità aveva contribuito a limitare fortemente la funzione dell'assicurazione stessa. La decisione del governo di abbassare questo tetto ha senza dubbio contribuito a intensificare la tendenza.

Da un'analisi teorica condotta da Holmlund e Lundborg (1999) risulta che i sistemi Ghent hanno un impatto positivo sulla densità sindacale e che il livello di contributi statali rappresenta uno degli aspetti cruciali. Gli studiosi concludono che è necessario un modello esplicativo più ricco per chiarire come mai alcuni lavoratori scelgono l'affiliazione diretta ai fondi contro la disoccupazione. In seguito ai profondi cambiamenti del sistema

Ghent in Svezia dal 2007 in poi, si potrebbe affermare che il modello dovrebbe essere in grado di spiegare il motivo per cui una percentuale sempre maggiore di membri decide di non iscriversi al fondo.

Per quanto riguarda la Finlandia, secondo uno studio di Böckerman e Uusitalo (2006) è stata la nascita dell'YTK (Yleinen Työttömyyskassa), un fondo indipendente contro la disoccupazione, la ragione principale del sensibile declino della sindacalizzazione (dall'84 al 73%) avvenuto tra il 1993 e il 2002. Così come è accaduto in Svezia, l'affiliazione sindacale è aumentata durante la grande depressione agli inizi degli anni '90 per poi diminuire nuovamente al decrescere della disoccupazione. In entrambi i paesi la diminuzione colpisce soprattutto i giovani lavoratori. In Finlandia il fondo indipendente introdotto nel 1992 si è ampliato rapidamente fino ad includere più di 250.000 iscritti alla fine del 2005¹⁰. A spiegazione del successo di questo fondo c'è, oltre al fatto che i finlandesi sembrano restii ad aderire a fondi gestiti dai sindacati senza essere iscritti al sindacato, la bassa quota assicurativa da versare all'YTK.

Oggiorno, la percentuale di iscritti ai fondi senza avere la tessera sindacale è più o meno la stessa in Finlandia (15% nel 2004)¹¹ e in Svezia (17% nel 2007), mentre è il ruolo dei fondi indipendenti a differire notevolmente. Mentre in Svezia il 15% degli iscritti ai fondi gestiti dai sindacati è sprovvisto di tessera sindacale (TAB. 1), in Finlandia siamo al 3%¹². Anche in Danimarca l'affiliazione diretta ai fondi gestiti dai sindacati appare limitata, fatta eccezione per il Fondo Cristiano. Circa la metà dei suoi 160.000 membri non è affiliata al sindacato di ispirazione cristiana.

Nel 1998, anno di nascita del sindacato indipendente Alfa-kassan, l'omologo svedese dell'YTK finlandese, l'importanza del sistema Ghent nel reclutamento di iscritti al sindacato era già stata messa in discussione dalla presenza di un numero relativamente alto di affiliati ai fondi sindacali di disoccupazione non iscritti al sindacato gestore¹³. Alla fine del 2007 questo gruppo riguardava non meno di circa 480.000¹⁴ lavoratori (il 15% dei 3.170.000 membri dei fondi gestiti dai sindacati) o molto più dei 75.000 membri di Alfa-kassan, che include anche alcuni lavoratori autonomi/datori di lavoro. Nel 1997 alla federazione dei fondi di assicurazione contro la disoccupazione (so) venne imposta per legge l'istituzione del fondo indipendente Alfa-kassan. La so è un'organizzazione che riunisce tutti i fondi gestiti dai sindacati, Alfa-kassan e i quattro fondi contro la disoccupazione previsti esclusivamente per i lavoratori autonomi/datori di lavoro. La confederazione delle imprese svedesi è uno dei fondatori di questi ultimi.

La quota di iscrizione all'Alfa-kassan è più o meno uguale a quella pagata dagli affiliati diretti dei fondi contro la disoccupazione gestiti dal sindacato. Perciò, diversamente da ciò che accade in Finlandia, non conviene passare dai fondi gestiti dai sindacati a quello indipendente. Gli iscritti al sindacato pagano meno ma devono anche pagare contributi ai

¹⁰ Inoltre fin dal 1968 esiste un fondo non gestito dal sindacato per alcuni mestieri imprenditoriali (17.000 assicurati nel 2004).

¹¹ Calcoli ottenuti in base a statistiche della Finnish Insurance Supervisory Authority.

¹² Tuttavia, la percentuale di membri non iscritti al sindacato è del 10% nel fondo finlandese per i laureati, ma solo dello 0,1% nel fondo dei metalmeccanici e dell'1,5% nel fondo dei colletti bianchi nel comparto manifatturiero (nel 2004).

¹³ Nel secondo semestre del 1994 esistevano quattro fondi pubblici per la disoccupazione, introdotti dal governo di centro-destra. Fin dall'inizio del 1995 sono stati aboliti dal sopravvenuto governo socialdemocratico. I quattro fondi possono essere considerati i predecessori dell'Alfa-kassan. I socialdemocratici hanno introdotto quest'ultima prima di tutto per gestire l'assicurazione di base contro la disoccupazione per coloro che non avevano diritto alle indennità retributive.

¹⁴ Esclusi i diretti affiliati al fondo contro la disoccupazione degli elettricisti, in quanto mancano le statistiche per l'anno 2007.

sindacati (che sono più alti). Negli ultimi anni, i fondi assicurativi gestiti dal sindacato sono diventati un po' più indipendenti con una chiara demarcazione tra la gestione sindacale e la gestione dei fondi (so, 2004). Dal 2002 i fondi gestiti dai sindacati hanno lo stesso status delle agenzie statali quando applicano in dettaglio le leggi che ne disciplinano il funzionamento, inclusi i principi di privacy e il pubblico accesso ai dati ufficiali.

I fondi gestiti dai sindacati hanno una storia molto lunga. Il fondo del sindacato dei metalmeccanici fu istituito nel 1897 e trasformato in un fondo a co-finanziamento statale nel 1942 (Metalls A-kassa, 1997; Erici, Roth, 1981, p. 273). La paura dei possibili effetti negativi della regolamentazione pubblica che ne sarebbe conseguita ha posticipato la decisione da parte di questo fondo di unirsi al sistema Ghent svedese introdotto nel 1935 e riformato nel 1941. Nel 1940 solo il 20% degli iscritti del LO aveva aderito al fondo di disoccupazione a sostegno statale (Edebalk, 1996, p. 129).

Prima del 2007 le quote d'iscrizione coprivano i costi di gestione dei fondi e solo una piccola parte delle indennità di disoccupazione. Nel 2006, l'88% delle indennità era finanziato dallo Stato attraverso una tassa sul reddito pari al 4,45% della somma lorda di salari e retribuzioni. Questa percentuale è scesa al 37% nel 2007 a causa del notevole aumento delle quote da versare al fondo avvenuto all'inizio del 2007 (IAF, 2008). Il rimanente 63% insieme al costo di gestione dei fondi viene finanziato dalle quote d'iscrizione che vengono trasferite dai fondi allo Stato e incluse nel bilancio statale. Insieme agli oneri sociali, ciò ha comportato nel 2007 il "sovra-finanziamento" dell'assicurazione di disoccupazione.

In modo analogo, lo Stato gestisce gli uffici locali per l'impiego che lavorano a stretto contatto con i fondi assicurativi per la disoccupazione. Se un disoccupato rifiuta l'offerta di un lavoro idoneo, l'ufficio per l'impiego informa il fondo che, una volta indagatane la ragione, deve decidere se usare sanzioni quali la riduzione o la sospensione dell'indennità. Nel luglio 2007 il governo è diventato ancora più severo contro chi non è pronto ad accettare un lavoro anche in un'altra parte della Svezia o in un altro settore, in un'altra attività o professione. La legge definisce lavoro idoneo quello il cui stipendio e le altre condizioni di lavoro corrispondono al contratto collettivo. In assenza di ciò, le condizioni dovrebbero essere comunque comparabili al contratto collettivo. Ma questo articolo di legge non è molto preciso e, in base al regolamento di applicazione della legge promulgato dall'autorità per le assicurazioni per la disoccupazione¹⁵, la retribuzione non deve essere inferiore al 90% dell'indennità giornaliera. Essendo l'indennità massima giornaliera pari a 680 corone svedesi (x 22 = 14.960 al mese), uno stipendio mensile inferiore del 10% amonterebbe solo a 13.464. In considerazione di ciò il regolamento appare antiquato, in quanto nessun contratto collettivo contempla una retribuzione tanto bassa per un lavoro a tempo pieno. Insieme a pochissimi altri precedenti, non ci sono conseguentemente tanti modi di interpretare la legge. Se in futuro i fondi per la disoccupazione fossero completamente separati dai sindacati, questo potrebbe aprire la strada a una maggiore depressione retributiva rispetto a quella attuale.

Oltre ad essere un'assicurazione volontaria *legata al reddito*, l'assicurazione svedese contro la disoccupazione comprende un'assicurazione universalistica *di base* (dal 1998). Per fruire delle indennità derivanti da queste due assicurazioni, il disoccupato deve soddisfare due condizioni: di base e lavorativa. L'assicurazione legata al reddito contiene poi anche

¹⁵ In effetti, questo regolamento di applicazione è stato emesso dalla autorità per il mercato del lavoro, che ha supervisionato i fondi contro la disoccupazione fino alla creazione dell'Unemployment Insurance Board (IAF).

una “condizione associativa”, ossia l’affiliazione a un fondo contro la disoccupazione per almeno 12 mesi consecutivi (che dal luglio 2009 diverranno solo 6 consecutivi). Per essere assicurati a questo tipo di fondo occorre aver lavorato minimo nelle ultime quattro settimane e per almeno 17 ore settimanali. I disoccupati che soddisfano solo il requisito di base e lavorativo hanno accesso all’assicurazione di base.

La *condizione base* è che il disoccupato sia abile al lavoro e pronto ad accettare l’offerta di un lavoro adatto per lui, sia disponibile a lavorare almeno 17 ore a settimana o almeno 3 ore al giorno, sia registrato come in cerca di lavoro al Servizio pubblico per l’impiego, collabori all’elaborazione di un piano individuale di rientro al lavoro con la consulenza dei Servizi pubblici per l’impiego e stia cercando lavoro in modo attivo. Per soddisfare la *condizione lavorativa* occorre aver lavorato almeno 80 ore al mese per almeno 6 mesi durante i 12 mesi che precedono la disoccupazione¹⁶. Perciò anche i lavoratori part-time che lavorano in media 20 ore settimanali possono rientrare in questi requisiti. Il requisito riguardante la condizione lavorativa è stato reso più rigoroso a partire dal 1° gennaio 2007. Fino ad allora erano sufficienti 17 ore a settimana (70 ore al mese). Tutti i 33 fondi contro la disoccupazione gestiscono sia indennità legate al reddito sia quelle di base. Alfa-kassan, inoltre, fornisce un’assicurazione di base a quelli che non sono affiliati a qualche fondo. Oltre ad Alfa-kassan esistono 28 fondi sindacali e 4 fondi che hanno come affiliati solo datori di lavoro e autonomi.

5. LO SVUOTAMENTO DELL’ASSICURAZIONE DI DISOCCUPAZIONE

A prescindere dalla forma dell’assicurazione il periodo di indennità è di 60 settimane (5 giorni a settimana, per un totale di 300 giorni). Fino al 2001 poteva essere seguito da un altro periodo dopo esser passati attraverso i programmi di attività forniti dal Dipartimento Nazionale del Lavoro (più tardi rinominato Servizio Pubblico per l’Impiego). Oggi, solo alcuni programmi di attività speciali designati per persone disabili possono essere seguiti da un altro periodo di indennità di disoccupazione. Fino al luglio 2007 era possibile ottenere l’estensione del periodo di indennità se non c’erano altre soluzioni a portata di mano; da allora in queste situazioni è disponibile un’attività prevista dalla “Garanzia di Lavoro e Sviluppo”.

Nessuna indennità viene pagata per i primi cinque giorni di disoccupazione. Questo periodo è stato prolungato a sette giorni dal luglio 2008. Nel 1993 l’indennità sul reddito fu ridotta dal 90 all’80% di precedenti guadagni. Sei anni più tardi fu ridotta ulteriormente al 75%. Dopo il consolidamento delle finanze pubbliche, l’indennità ritornò all’80% nell’autunno del 1997. Così negli ultimi quindici anni le riforme dell’assicurazione di disoccupazione svedese mostrano un qualche andamento pro-ciclico (Bennmarker, Carling, Holmlund, 2005, p. 13). Nel marzo 2007 l’indennità è stata ridotta dall’80 al 70% dopo 200 giorni per abbassarsi al 65% dopo 300 giorni, cioè sotto programmi di attività. Genitori con figli al di sotto dei 18 anni, comunque, mantengono il 70% e hanno diritto all’indennità di disoccupazione per 450 giorni. Alcuni programmi di attività (ad esempio, formazione, lavori di apprendistato e progetti orientati di vocazione) possono cominciare durante il periodo di indennità di 300 (450) giorni. L’indennità di disoccupazione è quindi

¹⁶ Il requisito di condizione lavorativa alternativa si intende soddisfatto qualora la persona, durante i 12 mesi che precedono l’inizio dello stato di disoccupazione, abbia lavorato almeno 480 ore per 6 mesi consecutivi e almeno 50 ore al mese. Prima del marzo 2007 bastavano 450 ore e almeno 45 ore al mese.

rimpiazzata da "attività di supporto". Quando termina il periodo di indennità di disoccupazione dopo 300 (450) giorni, la "Garanzia di Lavoro e Sviluppo" (con attività di supporto) viene offerta a coloro che non hanno ancora lavoro. Questo programma copre anche le persone senza indennità di disoccupazione o chi ha cercato attivamente lavoro o ha partecipato a programmi di politiche attive per il mercato del lavoro per almeno 18 mesi. Come abbiamo detto, fino al luglio 2007 l'indennità di disoccupazione poteva essere estesa oltre 300 giorni, ora è stata rimpiazzata da attività di supporto pagate dall'agenzia di assicurazione sociale. In questo modo l'assicurazione di disoccupazione in qualche modo può ridurre i suoi costi. L'attività di supporto, come l'indennità di disoccupazione, è tassabile.

L'assegno giornaliero dell'assicurazione di disoccupazione *di base*, intesa per chi non è membro di fondi di disoccupazione e per membri che non soddisfano pienamente i requisiti dell'assicurazione legata al reddito, è di 320 Corone. È così anche se precedentemente il disoccupato lavorava a tempo pieno e a prescindere dal reddito precedente. Chi, prima della disoccupazione, lavorava part-time riceve un trattamento più modesto. Coloro che lavoravano part-time avranno 160 Corone al giorno (5 giorni a settimana). Per avere un'idea del taglio dell'indennità è necessario dire che la media dei salari orari dei colletti blu nel settore privato a dicembre 2007 era di 132 Corone (circa 23.230 al mese per un lavoratore a tempo pieno), mentre il salario medio mensile dei colletti bianchi nello stesso settore era di 30.720 Corone (ufficio statistico svedese). Conseguentemente, l'assicurazione di base può difficilmente essere considerata competitiva rispetto all'assicurazione sul reddito amministrata dai fondi di disoccupazione.

Esiste un tetto quantitativo sul livello d'indennità che comporta tassi di sostituzione più bassi per chi riceveva retribuzioni elevate. Anche questo tetto fu ridotto nel 1993 per essere riportato verso l'alto nel 2001-02, al fine di prevenire una differenza troppo grande tra l'indennità e gli stipendi nominali in crescita. Da allora una crescente quota di disoccupati aventi diritto all'assicurazione sul reddito (nel 2005 almeno ogni due disoccupati) ha ricevuto meno dell'80% della sua retribuzione precedente¹⁷. Dal 2007 l'indennità massima è stata ridotta nuovamente, da 730 Corone al giorno durante i primi 100 giorni (5 giorni a settimana) a 680 al giorno¹⁸. In conseguenza di ciò la quota di disoccupati con meno dell'80% dello stipendio è salita al 54% nel 2007 (so, 2007a). Con stipendi crescenti questa quota probabilmente è da allora cresciuta.

Già prima del 2007, molti sindacati dei colletti bianchi (fra cui i sindacati SACO e molti sindacati TCO), secondo l'accordo con compagnie d'assicurazione, hanno cominciato a offrire ai propri iscritti assicurazioni complementari collettive e individuali. Lo svuotamento delle indennità e l'introduzione di forme addizionali di assicurazione minano ovviamente la legittimità del tradizionale sistema Ghent. Per un periodo piuttosto lungo sono esistiti anche accordi collettivi su indennità supplementari per colletti bianchi e lavoratori del settore pubblico. Solo nel 2004 la LO e la confederazione datoriale svedese hanno concluso un accordo simile per il settore privato dei colletti blu, anche se ne esisteva già uno meno generoso.

¹⁷ In media il 45% dei disoccupati nel 2005 riceveva meno dell'80%. Nei primi 100 giorni, quando il tetto era di 730 Corone al giorno, la quota era del 36%. Dopo 100 giorni il tetto era ridotto a 680 al giorno con il risultato che il 49% riceveva meno dell'80% (so 2005).

¹⁸ Durante i primi 200 giorni l'indennità sarà dell'80% per coloro che guadagnavano fino a 18.700 Corone al mese. Per quelli con uno stipendio minore l'assegno giornaliero sarà meno di 680 Corone. Per chi guadagnava più di 18.700 Corone l'indennità sarà meno dell'80%. Durante i giorni 201-300 sarà del 70% fino a stipendi mensili di 21.371 Corone.

La lievitazione delle quote e l'indennità ridotta dal 2007 hanno ulteriormente minato la legittimità del sistema Ghent svedese. Nel 2007 anche un certo numero di sindacati LO, tra cui i sindacati che organizzano i lavoratori comunali, gli addetti al commercio, i lavoratori nella comunicazione e nei trasporti, gli elettricisti e gli addetti della ristorazione, ha deciso di introdurre assicurazioni sul reddito supplementare. Il secondo sindacato LO per dimensioni, IF Metall, avrebbe certamente bisogno di un'assicurazione sul reddito poiché gli stipendi di molti iscritti sono al di sopra del tetto assicurativo di disoccupazione, ma proprio questo fatto rende titubante il sindacato, dato che un'assicurazione simile sarebbe costosa. Quest'ultimo problema è molto minore fra i sindacati SACO poiché la disoccupazione di impiegati ad elevata professionalità è sostanzialmente più bassa di quella dell'area LO. D'altra parte, risulta che oltre il 90% degli iscritti SACO nel 2007 guadagnavano più del tetto dell'assicurazione di disoccupazione (www.saco.se, 2007-09-06). Poiché due iscritti SACO su tre sono impiegati nel settore pubblico una sostanziale maggioranza è coperta dagli schemi dell'accordo collettivo, molto più favorevole delle assicurazioni sul reddito.

6. CONTRIBUTI CRESCENTI E INDENNITÀ RIDOTTE PER INCIDERE SU FORMAZIONE DEL SALARIO E OCCUPAZIONE

Fra gli economisti e i politici si è sviluppato un dibattito sugli effetti che i livelli relativamente alti di indennità (per i bassi redditi) hanno sugli incentivi a trovare una nuova occupazione. Nella campagna che ha preceduto le elezioni parlamentari del settembre 2006 i quattro partiti della coalizione di centro-destra proposero, oltre livelli ridotti di sostituzione e un tetto d'indennità ridotto, anche una lievitazione dei contributi per gli assicurati dei fondi di disoccupazione e l'introduzione di un'assicurazione obbligatoria di disoccupazione (Allians för Sverige, 2005). Inoltre né le quote sindacali d'iscrizione né i contributi per i fondi sarebbero stati più deducibili (prima del 2007 il 25% dei contributi sindacali e il 40% delle quote di disoccupazione lo erano). Tale proposta era un compromesso fra i quattro partiti di centro-destra allora all'opposizione, che formarono un'alleanza nel 2005.

Quando il nuovo governo ha ordinato ai fondi di disoccupazione di finanziare una parte più ampia di indennità, questi hanno dovuto accrescere considerevolmente le quote corrisposte dagli assicurati. Nel 2006 gli assicurati dei fondi pagavano in generale 90-100 Corone al mese. Da gennaio 2007 molte quote sono salite a 340-370 Corone al mese. A causa dell'abolizione della deduzione fiscale la crescita del netto è stata ancora più alta. Grandi gruppi di assicurati hanno visto aumentare il netto di sei volte, non raramente da 60 Corone circa (100 Corone -40% di deducibilità fiscale) a 360 Corone circa (senza deducibilità).

La quota netta per i lavoratori del settore alberghiero e della ristorazione è cresciuta, così, da 58 (97 -40% di riduzione delle tasse) a 361 Corone. Gli stipendi di questi lavoratori sono fra i più bassi del mercato del lavoro svedese. Inoltre, molti lavorano part-time. Al contrario, il fondo SACO AEA ha dovuto far crescere la sua quota netta considerevolmente meno: da 56 Corone (cioè 90 -40%) a 240, che è meno di una crescita quadrupla. Secondo la proposta del governo, la quota AEA sarebbe dovuta essere 320 Corone, ma il Parlamento l'ha dichiarata illegale, essendo la quota tanto alta da rendere più di quello che era pagato come indennità di disoccupazione ai membri del fondo. Conseguentemente, i fondi AEA e altri con disoccupazione molto bassa non hanno dovuto alzare le loro quote tan-

to quanto era stato anticipato. A causa della diminuzione della disoccupazione fra i suoi membri, la quota AEA è stata successivamente ridotta a 225 Corone a settembre 2007, 170 a gennaio 2008 e 150 a maggio dello stesso anno. Gli assicurati del fondo guidano la classifica di stipendiati e i salariati. Non è sorprendente che AEA abbia subito perdite di assicurati molto minori del fondo dei lavoratori di alberghi e ristoranti: 5% e 25% rispettivamente dalla fine del 2006 alla fine del 2007 (TAB. 9).

Dal luglio 2008 ogni fondo ha dovuto pagare una "quota di disoccupazione" (che rimpiatti la quota attuale) allo Stato pari al 33% delle indennità legate alle retribuzioni pagate dal fondo durante il mese. Conseguentemente, i fondi come quello dei lavoratori di alberghi e ristoranti hanno dovuto elevare ulteriormente la quota a carico degli assicurati: da 361 a 397 Corone mensili a partire dal settembre 2008. La quota totale massima non deve eccedere quella applicata prima del 2007 (+300 Corone). Conseguentemente, i membri di alcuni fondi pagano circa 400 Corone al mese, mentre altri pagheranno meno di quanto facevano prima del luglio 2008.

La maggior parte delle quote assicurative è però stata abbassata, come ad esempio per i lavoratori comunali (da 337 a 226 Corone): in questo caso anche a causa del ridotto periodo di godimento dell'indennità da parte dei lavoratori part-time, molti dei quali erano affiliati a questo fondo.

Inoltre, un circolo vizioso minaccia i fondi con quote alte e in salita: si tratta del fatto che le continue perdite di assicurati potrebbero forzare questi fondi ad ulteriori rialzi delle quote per compensare quelle stesse perdite. Solo nel settembre del 2008 il fondo assicurativo degli addetti alberghieri e della ristorazione ha perduto il 3,3% dei suoi aderenti. Tale problema è aggravato se coloro che lasciano i fondi sono esposti a un rischio di disoccupazione minima.

Come il sindacato dei lavoratori di alberghi e ristoranti e il sindacato dei lavoratori comunali, la grande maggioranza del sindacato degli addetti al commercio è costituita da donne, molte con lavoro part-time, la maggior parte di loro sottopagate. All'interno del commercio al dettaglio non durevole circa il 60% lavora part-time – spesso il 10% del loro stipendio netto è necessario per pagare le quote sindacali e quelle dei fondi ("Svenska Dagbladet", 8 settembre 2007). Di conseguenza, non è sorprendente che molti abbiano lasciato il sindacato (almeno un decimo nel 2007). Dall'aprile 2008 il periodo di indennità per i disoccupati part-time è stato ridotto da 300 (450) giorni a 75 giorni (5 giorni a settimana), che per persone occupate part-time e per il resto disoccupate significa che l'indennità terminerà in 8 mesi. Lo scopo è di prevenire l'uso dell'assicurazione di disoccupazione come stipendio complementare e di incoraggiare i lavoratori part-time a cercare lavori a tempo pieno. Questo, certo, presuppone che ci siano abbastanza lavori a tempo pieno disponibili nei settori produttivi con molti lavoratori part-time, come il commercio, gli alberghi, i ristoranti e il settore sanitario. La speranza del governo è che il nuovo ordine metta più pressione ai datori di lavoro nel cercare lavoratori a tempo pieno, ma se ciò fallisce il carico ricadrà esclusivamente sui lavoratori part-time stessi, di cui tre su quattro sono donne.

La regola che tutti gli assicurati occupati dei fondi – inclusi tutti i lavoratori part-time – devono pagare quote piene si applica a tutti i fondi di disoccupazione. Solamente chi lavora almeno 17 ore alla settimana può, secondo la legge, entrare in un fondo di disoccupazione. Persone che lavorano 17-19 ore alla settimana devono pagare quote intere ai fondi e allo stesso tempo non hanno il diritto all'indennità in caso di riduzioni. Anche persone che lavorano solo un'ora alla settimana devono pagare quote intere se vogliono riman-

Tabella 10. Disoccupazione fra gli associati dei fondi assicurativi di disoccupazione fra gennaio e dicembre 2007. Variazione del numero di associati in alcuni fondi assicurativi e sindacati fra il 31 dicembre 2006 e il 31 dicembre 2007 (%)

	Disoccupazione*		Variazione	
	gennaio 2007	dicembre 2007	assicurati	iscritti al sindacato
Insegnanti (TCO)	1,3	1,2	-3,8	-1,7
AEA (SACO)	1,7	1,3	-5,3	-1,1
Finanza e assicurazioni (TCO)	1,4	1,1	-5,8	-4,2
Elettrici (LO)	1,8	1,2	-11,3	+1,2
Addetti al commercio (TCO)	4,6	3,5	-14,3	-10,4
SECO (LO)	5,9	4,7	-11,3	-7,8
Lavoratori comunali (LO)	3,9	3,2	-10,7	-6,0
IF Metall (LO)	5,2	3,7	-6,2	-6,4
Costruzioni (LO)	6,8	5,3	-10,4	-7,8
Manifatturieri (TCO)	3,4	2,4	-8,3	-5,0
Addetti al commercio (LO)	6,1	4,4	-11,4	-11,8
Trasporti (LO)	5,1	3,8	-10,8	-11,2
Riparazioni (LO)	7,9	6,5	-13,4	-8,0
Grafici (LO)	5,8	4,3	-13,2	-9,5
Alimentaristi (LO)	8,1	6,2	-9,1	-11,1
Alberghi e ristorazione (LO)	8,7	7,3	-24,6	-19,1
Legno e foreste (LO)	6,4	5,2	-12,4	-5,8
Teatro (TCO)	8,0	7,6	-15,9	-11,1
Musicisti (LO)	6,4	4,9	-21,6	-21,0

* Disoccupati in percentuale degli assicurati; sono esclusi i disoccupati part-time attivi per alcune ore. Nel gennaio del 2007 questi ammontavano al 25,2% degli assicurati al fondo dei musicisti, al 10,7% degli assicurati del fondo per il teatro e al 10,1% del fondo per alberghi e ristorazione.

nere in quel fondo (possono esservi entrati quando lavoravano almeno 17 ore alla settimana). Anche chi ha un lavoro ma è sotto indennità di malattia per parte del mese e gli studenti devono pagare quote intere. Il governo ritiene che la riduzione delle tasse sulle entrate da lavoro retribuito, la “deduzione sul lavoro” introdotta nel 2007, crei sufficiente spazio per pagare quote assicurative considerevolmente aumentate. L’argomento può difficilmente essere valido per i lavoratori con paghe basse come quelli part-time, persone malate per gran parte del mese e studenti, dato che tutti devono pagare quote intere e non utilizzano, o utilizzano poco, le deduzioni fiscali sul lavoro. Gli studenti potrebbero avere un interesse nell’affiliarsi ad un fondo, poiché nessuno può ottenere l’indennità di disoccupazione senza essere parte di un fondo da almeno 12 mesi (e abbia lavorato almeno 6 mesi). Fino al 2007 gli studenti che avevano terminato gli studi ed entravano in un periodo di disoccupazione, avevano il diritto all’indennità (la cosiddetta *condizione di studio*) se la loro situazione assicurativa soddisfaceva tutti i requisiti previsti. Soltanto agli assicurati completamente disoccupati è risparmiato l’aumento delle quote assicurative. Essi pagano conseguentemente la stessa quota che pagavano prima del 2007, ma senza la riduzione fiscale del 40% valida sino ad allora.

La crescita esatta nella quota assicurativa dipende dal tasso di disoccupazione fra i membri di un certo fondo. La giustificazione logica sottostante è di spingere i sindacati verso modeste rivendicazioni salariali nei rami produttivi con alta disoccupazione. Durante il periodo 1989-2006 i fondi retribuivano le quote dei propri assicurati in modo solidale. In-

sieme all'alto grado di sussidi statali, ciò significava che virtualmente non esisteva connessione fra il livello delle quote e i tassi di disoccupazione vigente fra i membri di un fondo (Holmlund, Lundborg, 1999, p. 403). Lo scopo dell'abolizione del sistema redistributivo e del considerevole innalzamento delle quote dei fondi, particolarmente nei rami produttivi severamente colpiti dalla disoccupazione, è di influenzare la formazione del salario. Gli economisti Bertil Holmlund e Per Lundborg ritengono che quote assicurative sensibili al livello di disoccupazione degli associati ad un fondo si inscriverebbero benissimo in una «politica che eleva il costo marginale degli aumenti retributivi» e che questo sarebbe «senza ambiguità, molto positivo per l'occupazione» (ivi, p. 413). L'idea è che premendo sui sindacati affinché abbassino le proprie richieste di aumenti si creerebbero più posti di lavoro. Inoltre, viene rilevato anche che ne conseguirebbe un effetto più diretto sulla diminuzione del sostegno pubblico ai fondi assicurativi di disoccupazione. Nel sistema Ghent il livello di sussidi dello Stato all'assicurazione è noto come «uno dei fattori cruciali» che influenzano il grado di sindacalizzazione. Sussidi più ridotti avrebbero un impatto negativo sull'iscrizione ai sindacati, producendo aumenti di stipendio più modesti e influenzando l'equilibrio tra le parti del mercato del lavoro. Al contrario, i cosiddetti sistemi di sussidio Ghent «hanno sempre fatto lievitare il tasso di sindacalizzazione» e indebolito la moderazione dei livelli salariali (o aumentato la pressione salariale; ivi, p. 412).

Per riassumere, un sistema di sussidi meno statale e quote di fondi più alte farebbero recedere i sindacati da richieste di aumento salariale più alte e *de facto* indebolirebbero i sindacati che non praticassero un tale comportamento, poiché essi perderebbero iscritti in conseguenza di quote assicurative più elevate. L'assunto implicito è che le quote di iscrizione sindacali in un sistema Ghent devono crescere quanto le quote assicurative dei fondi. Nel disegno di legge del 2005 firmato dal partito maggiore nel presente governo di centro-destra (i liberal-conservatori Moderaterna) la logica è formulata così: «Ridurre la generosità delle casse assicurative renderebbe più costoso per un sindacato conseguire una richiesta di aumento che può causare disoccupazione fra i suoi membri»¹⁹. Il sindacato è semplicemente forzato a scegliere: moderare le richieste di aumento salariale o perdere iscritti!

Come conseguenza, anche un sindacato e i suoi membri devono pagare per la disoccupazione causata dalla recessione e da variazioni stagionali fuori dal loro controllo, da strutturali cambiamenti della forza lavoro, e persino da una maggiore produttività. Prescindendo dalla causa della crescente disoccupazione in un ramo produttivo, il risultato sarà lo stesso: quote più alte e meno assicurati/iscritti. I sindacati sono posti dinanzi ad un arduo dilemma poiché i loro affiliati spesso valutano attentamente i costi e i benefici dell'essere tali. Con i costi crescenti (causati ad esempio da una recessione internazionale) il sindacato deve conseguentemente mettere alla prova la sua abilità nel conseguire dei risultati. Questo significherebbe un'ulteriore pressione sulle richieste di aumento piuttosto che l'opposto! La logica dell'attrarre iscritti collide in questo caso con quella di un supposto comportamento economico razionale dei sindacati per andare incontro alle richieste del governo.

Dal luglio 2008 l'impatto dell'attuale disoccupazione sulle quote assicurative dei fondi è ancora più forte. Conseguentemente, alcune categorie di lavoratori dovranno pagare di più di lavoratori simili in altri rami produttivi. Sia nel sindacato dei lavoratori comunali sia in quello dei lavoratori di alberghi e ristoranti sono numericamente dominanti le donne con basse retribuzioni. A causa dei diversi gradi di disoccupazione il fondo associato al pri-

¹⁹ *Politik för arbete och välfärd* [Politica del Lavoro e del Welfare], p. 44.

mo sindacato ha potuto diminuire le sue quote, mentre il fondo dei lavoratori di alberghi e ristoranti ha dovuto aumentarle. Nonostante la situazione economica degli impiegati pubblici sia pressante, il sistema darà al sindacato dei lavoratori municipali incentivi più forti per lottare per l'aumento degli stipendi di quanto non possa accadere per il sindacato dei lavoratori di alberghi e ristoranti.

Secondo Holmlund e Lundborg l'effetto dei sistemi Ghent molto sussidiati, cioè elevare il tasso di sindacalizzazione e indebolire la moderazione salariale, è più forte se i lavoratori sono fortemente contrari al rischio e percepiscono il rischio di disoccupazione come reale (Holmlund, Lundborg, 1999, p. 142). Conseguentemente, i fondi di disoccupazione e i sindacati potrebbero aspettarsi di attirare più lavoratori durante le depressioni che in tempi buoni. Il sistema Ghent svedese con forti contributi pubblici (fino al 2007) e l'esistenza fin dalla metà degli anni '70 della legislazione sulla sicurezza dell'impiego, che assegnava ai sindacati un ruolo negoziale importante in caso di eccedenze di manodopera, hanno posto i lavoratori nelle condizioni di scegliere fra l'aderire o meno a un sindacato o a un fondo assicurativo per la disoccupazione. Ci si potrebbe attendere che sia i sindacati sia i fondi assicurativi attraggano i lavoratori restii a correre troppi rischi più durante le depressioni che in tempi favorevoli. Questo è esattamente quanto è accaduto in Svezia negli ultimi vent'anni. Durante il solido mercato del lavoro dei tardi anni '80 le iscrizioni al sindacato sono diminuite, per poi invertire la rotta durante la profonda depressione dei primi anni '90. Dalla metà degli anni '90 il mercato del lavoro svedese riprese "a tirare" e la forza numerica del sindacato diminuì. La bassa disoccupazione nel 2007 incrementò certamente le perdite di iscritti ai sindacati e ai fondi di disoccupazione per quell'anno. D'altra parte, la tornata negoziale del 2007 si è distinta per la sua minore moderazione salariale rispetto ad ogni altra tornata negoziale fin dai tempi dell'accordo industriale del 1997, che marcò un punto di svolta nel rallentare gli aumenti retributivi nominali fino ad allora registrati. Non da ultimo, il sindacato degli addetti al commercio (LO) nel 2007 è riuscito ad aumentare i salari dei suoi iscritti con basse retribuzioni. Il vero test della presunta moderazione salariale avverrà quindi nelle prossime negoziazioni caratterizzate da disoccupazione elevata e da livelli di sindacalizzazione assai più modesti di quanto avviene normalmente in Svezia. La forza numerica del sindacato si sta già rapidamente muovendo in quella direzione, particolarmente fra i colletti blu nei servizi privati.

Tralasciando per un momento le contrattazioni collettive e guardando al comportamento individuale il sistema svedese Ghent rimodellato potrebbe avere un'influenza sulla formazione del salario anche in modi diversi da quelli già menzionati. Le indennità ridotte e le sanzioni contro le persone che non accettano i lavori offerti potrebbero deprire i salari in parti rilevanti del mercato del lavoro e, conseguentemente, creare speranze retributive nonché uno spostamento di potere a vantaggio dei datori di lavoro (Andersson, Lindblad, Lofgren, 2006). Uno degli architetti della riforma sulle assicurazioni di disoccupazione, il ministro delle Finanze Anders Borg, negò prima delle elezioni del settembre 2006 che dalle politiche del centro-destra sarebbero conseguiti effetti depressivi sui salari, eccetto che per una fase iniziale (Borg, 2005). Sia l'indennità più bassa sia le "deduzioni fiscali sul lavoro" (tasse ridotte per le persone occupate) sono pensate per stimolare (o spingere) il disoccupato a cercare lavoro. Per la stessa ragione, l'indennità di malattia è stata abbassata²⁰. Nella misura in cui retribuzioni più basse

²⁰ Il governo, comunque, a causa della massiccia resistenza da parte dei sindacati e degli imprenditori, ha fallito il suo intento di eliminare l'indennità complementare di malattia legata ad assicurazioni private o ad accordi collettivi.

se verranno accettate da chi è in cerca di lavoro, sia l'offerta di lavoratori sia quella di posti di lavoro ne dovrebbero essere stimolate.

Mentre il governo ripone grandi speranze in tali processi, una parte notevole del tradizionale mercato del lavoro svedese è stata smantellata. Ai programmi attivi per il mercato del lavoro, pensati per formare gli adulti disoccupati ad occupazioni caratterizzate da una mancanza di offerta di manodopera, è stata data una bassa priorità nonostante siano emerse, invece, rigidità e distorsioni in molti settori. Potrebbe derivarne un calo della crescita e salari fuori controllo, ovvero l'opposto delle intenzioni del governo.

La nuova politica viene presentata come un ritorno al concetto di "piena occupazione" così centrale nel modello classico svedese. Insieme all'argomentazione che molti *outsiders* sarebbero entrati nel mercato del lavoro, questo tipo di retorica ha svolto un ruolo prominente per il risultato elettorale del 2006. I Moderatera nella campagna elettorale si sono definiti i «Nuovi Moderati» e anche il «Nuovo Partito del Lavoro». La campagna elettorale si è per lo più incentrata sulla questione del lavoro, ma solo marginalmente sulla crescita delle quote assicurative corrisposte ai fondi, che hanno costituito una parte rilevante della rimodellata assicurazione di disoccupazione. Subito dopo la vittoria alle elezioni del centro-destra, fu dedicata grande attenzione nei mass media e nei dibattiti alle riforme del sistema Ghent che si andavano preparando. Insieme ad altri aspetti della politica del nuovo governo, l'opinione pubblica da allora in avanti si è spostata nettamente contro i partiti del governo e così è rimasta (almeno fino all'autunno 2008).

7. PUÒ IL SISTEMA GHENT SVEDESE SOPRAVVIVERE A FONDI OBBLIGATORI?

Un'altra parte del rimodellamento del sistema svedese Ghent era costituita dalla transizione pianificata verso fondi assicurativi obbligatori di disoccupazione. Poiché più di mezzo milione di persone (autonomi e datori di lavoro inclusi) hanno lasciato i fondi dalla vittoria alle elezioni del centro-destra, è facile prevedere che il sistema obbligatorio non gioverebbe alla popolarità del governo. La riforma, che era inclusa nel programma elettorale dell'alleanza liberal-conservatrice, è stata procrastinata ripetutamente. Ovviamente, risulta problematico creare un sistema dominato dai fondi obbligatori di disoccupazione gestiti dai sindacati mantenendo al contempo il legame fra sindacati e fondi. Nel 2007, il periodo per introdurre l'assicurazione di disoccupazione obbligatoria è stato spostato dal luglio 2008 a non prima del luglio 2009. Nel settembre 2008 il governo ha annunciato che nessun sistema obbligatorio verrà introdotto prima delle elezioni politiche del 2010. Una ragione ovvia di ciò è che uno schema obbligatorio causerebbe certamente un vasto malcontento per il solo fatto che centinaia di migliaia di persone hanno deciso di lasciare le casse assicurative, decisione che considerano razionale, poiché percepiscono come minimo il rischio di disoccupazione, e/o perché esistono alternative valide all'assicurazione di disoccupazione.

Se i fondi per legge perdessero il proprio carattere di organizzazioni volontarie, si sposterebbero definitivamente dalla sfera della "società civile" a quella dello Stato. Ciò che allora rimarrebbe del sistema Ghent sarebbe il legame formale fra sindacati e fondi di disoccupazione. Il motivo basilare da parte del governo per mantenere questa connessione è di spingere i sindacati a moderare le loro richieste di aumenti.

vi. L'intenzione era di impedire che l'indennità totale di malattia dopo un anno eccedesse il 75% delle precedenti entrate.

L'argomentazione che il governo usava più frequentemente per rendere obbligatoria l'assicurazione di disoccupazione era che tutti coloro che fanno parte della forza lavoro devono essere solidali e contribuire a una causa comune. Molti considerano solidale pagare tasse o essere membri di organizzazioni volontarie come i sindacati. È comunque problematico riferirsi alla solidarietà quando si forzano individui a unirsi ad un'organizzazione alla quale non vogliono aderire. Inoltre, un passo importante, già compiuto dal governo, sembra contraddirsi l'argomento della solidarietà. Già dal 2007 per i fondi assicurativi era arduo essere all'altezza di questo valore basilare del sindacato, sul quale anche i fondi hanno tradizionalmente posto grande attenzione. Il governo ha abolito il sistema perequativo grazie al quale i fondi con un'alta disoccupazione ottenevano contributi da quelli versanti in una migliore situazione. Per ristabilire la solidarietà i fondi LO hanno pensato di operare una fusione in un più grande fondo LO che contenga apposite compartimentazioni per i differenti rami industriali. D'altra parte ciò significherebbe un legame più tenue fra casse assicurative di disoccupazione e sindacati di categoria, aprendo un'altra crepa nel sistema Ghent svedese. Nell'area SACO una tale sistemazione già esiste poiché il fondo AEA copre tutti i sindacati SACO e un sindacato TCO. Un altro aspetto dell'enorme grandezza del fondo AEA è che esso difficilmente fungerà da regolatore della pressione salariale. Le infermiere in sciopero (aprile 2008) probabilmente fuggiranno dalle crescenti quote assicurative e d'iscrizione ai sindacati, poiché fanno parte di uno dei tanti sindacati affiliati al fondo assicurativo AEA.

Secondo il documento *Politik för arbete och välfärd* sottoscritto nell'ottobre 2005 dai Moderaterna, i singoli lavoratori in un sistema obbligatorio avrebbero la libertà di scegliere il proprio fondo, come nel caso del revisionato sistema danese (Lind, 2004)²¹. Oggi un lavoratore svedese non sindacalizzato può unirsi all'indipendente Alfa-kassan o al fondo/i corrispondente alla sua occupazione o persino al più ristretto fondo sindacale. Al contrario, secondo la legge esistente (in uso dal 1997) i membri del sindacato hanno il diritto di astenersi dalla partecipazione a fondi di disoccupazione anche se i requisiti di partecipazione sono soddisfatti²². In un sistema con completa libertà molti lavoratori probabilmente abbatteranno i costi scegliendo fondi con bassi contributi, che minerebbero la connessione fra sindacati e fondi di disoccupazione. Nel programma presentato dall'alleanza di centro-destra nell'agosto 2005 non è stato detto nulla sulla libertà di scelta. Quando l'alleanza nell'ottobre 2005 ha presentato la propria politica economica comune, il portavoce del Partito Liberale nelle questioni economiche, Karin Pilsater, ha comunque dichiarato che sarebbe toccato all'individuo scegliere un fondo in un sistema obbligatorio (Sveriges Radio, 2005).

La contraddizione fra libertà individuale e partecipazione obbligatoria è probabilmente la spiegazione del fatto che l'assicurazione di disoccupazione obbligatoria in Svezia sia stata procrastinata. Sia il Primo ministro sia il ministro delle Finanze hanno dichiarato che un tale sviluppo non è impensabile. D'altra parte, l'Unionen (il secondo sindacato svede-

²¹ Da settembre 2002 i fondi di disoccupazione in Danimarca possono reclutare assicurati nell'intero mercato del lavoro e competere con tutti gli altri fondi. Oggi 7 dei 33 fondi danesi reclutano salariati e stipendiati dall'intero mercato del lavoro (quattro di essi sono anche fondi per lavoratori autonomi/datori di lavoro; gennaio 2006). Già prima del 2002 il fondo assicurativo Cristiano era stato legalmente autorizzato a comportarsi così. Fino al 2005 relativamente pochi individui, comunque, hanno fatto uso della nuova opzione (Arbejdsdirektoratet, 2005, pp. 68-9) sebbene essere assicurati nel più caro fondo per lavoratori dipendenti fosse, nel novembre 2005, due volte più costoso rispetto al fondo più economico aperto a tutti i lavoratori.

²² Da metà degli anni '90 essere membro del sindacato dei metalmeccanici non portava automaticamente ad essere parte del fondo di disoccupazione dei metalmeccanici, anche se le condizioni per entrare erano complete. D'altra parte, però, tutti i membri del sindacato devono pagare le quote di iscrizione sindacali nella loro interezza.

se per grandezza) e altri sindacati di colletti bianchi hanno recentemente dichiarato di non essere più del tutto contrari ad un'assicurazione obbligatoria. Il sistema svedese Ghent rimodellato potrebbe avere già oltrepassato la soglia entro la quale per i sindacati esso costituisce un vantaggio in termini di reclutamento di iscritti. Si potrebbe controbattere che ai sindacati e ai fondi di disoccupazione il governo ha assegnato il compito di occuparsi di problemi sui quali non hanno possibilità di incidere (il presidente dell'Unionen nella pubblicazione *SKTF-tidningen*, 5, 2008).

8. CONCLUSIONI

A causa dei profondi mutamenti dell'assicurazione di disoccupazione introdotti dal governo di centro-destra in carica dalle elezioni del settembre 2006, l'erosione del sistema svedese Ghent è accelerata. Il considerevole aumento dei contributi, particolarmente nelle industrie con un'alta disoccupazione, pensato per spingere i sindacati a moderare le loro richieste salariali, ha causato massicce perdite di adesioni sia nei sindacati sia nei fondi. Questi ultimi hanno avuto perdite almeno doppie rispetto ai sindacati. Nel corso di un anno (2007) il livello di sindacalizzazione è calato di almeno quattro punti percentuali, fatto quasi unico nella storia svedese e anche rispetto agli standard internazionali. Sono stati colpiti particolarmente i sindacati dei colletti blu nel settore privato. I loro iscritti pagano in genere i più alti contributi e allo stesso tempo i loro salari sono tra i più bassi. Al contrario, i membri dei sindacati SACO dei colletti bianchi, molti dei quali sono nella parte più alta della scala salariale, pagano considerevolmente meno, a causa della bassa disoccupazione. Un nuovo fenomeno è la rapida crescita numerica degli iscritti al sindacato che rimangono fuori dai fondi di disoccupazione: alcuni perché non possono pagare alti contributi, altri perché non pensano di rischiare la disoccupazione. Se sarà materializzata, come il governo vorrebbe, la pianificata iscrizione obbligatoria ai fondi di disoccupazione rischia di rendere il sistema riformato ancora più problematico dal punto di vista dei sindacati. Il declino numerico accelerato del sindacato potrebbe a lungo termine minare la legittimità del modello svedese di relazioni industriali, in cui gli accordi collettivi svolgono un ruolo preminente. Nonostante l'assenza di meccanismi di estensione cogente, la copertura degli accordi collettivi nel 2005 era 94% (nel settore privato 90%). Se la caduta della sindacalizzazione non si arresterà diverrà impossibile mantenere l'alta copertura collettiva degli accordi collettivi e, da ciò, anche il modello svedese di regolazione del mercato del lavoro. Va tuttavia notato che, pur persistendo il problema del declino numerico in alcuni fondi, la recente crisi finanziaria ha invertito questa tendenza in molti casi. Come in passato la possibile disoccupazione consiglia molti lavoratori ad aderire ai fondi, per cui le tendenze generali degli ultimi anni potrebbero non venire confermate nel prossimo futuro.

RIFERIMENTI BIBLIOGRAFICI

- ALLIANS FÖR SVERIGE (2005), *Press Communiqué*, Bankeryd, 31 agosto.
 ANDERSSON D., LINDBLAD J., LOFGREN A.-K. (2006), *Gemensam arbetslössetsforsakring?*, LO, Stoccolma.
 ARBEJDSDIRECTORATET (2005), *Benchmarking af arbejdsløshedskasserne 2005*, Copenaghen.
 BENNMARKER H., CARLING K., HOLMLUND B. (2005), *Do benefit hikes damage job finding? Evidence from Swedish unemployment insurance reforms*, IFAU Working Paper, 22.
 BÖCKERMAN P., UUSITALO R. (2006), *Union Membership and the Erosion of the Ghent System: Lessons from Finland*, "British Journal of Industrial Relations", 44, 2, pp. 283-303.

- BORG A. (2005), *Sänkta ersättningar, löner och sysselsättning*, "Ekonomisk debatt", 6.
- DANSK ARBEJDSGIVERFORENING (2006), *Arbejdsmarkedsrapport 2006*, Copenaghen.
- EDEBALK P. (1996), *Valfardsstaten trader fram. Svensk socialforsakring 1884-1955*, Arkiv, Lund.
- ERICI B., ROTH N. (1981), *Arbetslösheitsforsakringen i Sverige 1935-1980*, Arbetslosheitskassornas samorganisation, Stoccolma.
- EUROFOUND (2007), *Industrial relations in EU Member States 2000-2004*.
- HOLMLUND B., LUNDBORG P. (1999), *Wage Bargaining, Union Membership and the Organization of Unemployment Insurance*, "Labour Economics", 6, pp. 397-415.
- IAF (2008), *Finansieringen av arbetslösheitsforsäkringen*, www.iaf.se, 2008-04-14.
- IOANNOU C., KJELLBERG A. (2005), *Confederations and Mergers: Convenience Rather Than True Love*, in J. Waddington (ed.), *Restructuring Representation*, PIE-Peter Lang, Bruxelles, pp. 337-60.
- JOKIVUORI P. (2006), *Trade Union Density and Unemployment Insurance in Finland*, "Transfer", 12, 1.
- KJELLBERG A. (1983), *Facklig organisering i tolv länder*, Arkiv, Lund.
- ID. (2000), *The Multitude of Challenges Facing Swedish Trade Unions*, in J. Waddington, R. Hoffmann (eds.), *Trade Unions in Europe*, ETUI, Bruxelles, pp. 529-73.
- ID. (2001), *Fackliga organisationer och medlemmar i dagens Sverige*, Arkiv, Lund.
- ID. (2006), *The Swedish Unemployment Insurance. Will the Ghent System Survive?*, "Transfer", 12, 1.
- KUUSE J. (1986), *Strukturomvandlingen och arbetsmarknadens organisering*, SAF, Stoccolma.
- LIND J. (2004), *The Restructuring of the Ghent Model in Denmark and Consequences for the Trade Unions*, "Transfer", 10, 4, pp. 621-5.
- LO (2007), *Röster om facket och jobbet*, Rapport 1, Stoccolma.
- LO-DANMARK (2005), *LO-Dokumentation*, Copenaghen.
- METALLS A-KASSA (1997), *Metalls A-kassa 100 år*, Stoccolma.
- NERGAARD K., STOKKE T. A. (2006), *Organisasjonsgrader og tariffavtaledekkning i norsk arbeidsliv 2004/2005*, Fafo, Oslo.
- IDD. (2007), *The Puzzles of Union Density in Norway*, "Transfer", 13, 4.
- OECD (2005), *Employment Outlook 2005*, Parigi.
- POLITIK FÖR ARBETE OCH VÄLFÄRD (2005), documento sottoscritto dai Moderati (Partito Conservatore Svedese) al Riksdag.
- ROTHSTEIN B. (1992), *Labor-market Institutions and Working-class Strength*, in S. Steimno, K. Thelen, F. Longstreth (eds.), *Structuring Politics*, CUP, Cambridge, pp. 33-56.
- Saltsjöbadsavtalet 50 år (1989), Arbetslivscentrum, Stoccolma.
- SO (2004), *Rapport från Arbetslösheitskassornas samorganisation*, 9 dicembre.
- SO (2005), *Rapport från Arbetslösheitskassornas samorganisation*, 6 dicembre.
- SO (2007a), *Rapport från Arbetslösheitskassornas samorganisation*, 14 giugno.
- SO (2007b), *Konsekvensanalys. Arbetslösheitskassornas samorganisation*, 6 settembre.
- SÖDERPALM L. (1980), *Arbetsgivarna och Saltsjöbadspolitiken*, SAF, Stoccolma.
- STOKKE T. A. (2000), *Organisasjonsgrader i norsk arbeidsliv 1945-1998*, Fafo, Oslo.
- SVERIGES RADIO (2005), *Intervista a Karin Pilsäter alla conferenza stampa del 3 ottobre 2005*.
- WADDINGTON J. (ed.) (2005), *Restructuring Representation*, PIE-Peter Lang, Bruxelles.
- WADDINGTON J., HOFFMANN R. (eds.) (2000), *Trade Unions in Europe*, ETUI, Brussels.
- WESTERN B. (1999), *Between Class and Market*, PUP, Princeton.