

SEGUIRE L'ORGANISING MODEL DEI SINDACATI BRITANNICI? L'ORGANIZZAZIONE DEI LAVORATORI ATIPICI IN GERMANIA E OLANDA*

di Kurt Vandaele, Janine Leschke

Si stima che, fra il 1970 e il 1992, circa il 40% del declino della sindacalizzazione nei paesi europei sia attribuibile al mutamento strutturale dalla manifattura ai servizi nel settore privato e dalle privatizzazioni di molti servizi pubblici. Tuttavia, questi cambiamenti compostionali della forza lavoro possono spiegare solo in parte il declino numerico sindacale e la logica aritmetica del cambiamento fra rami d'industria non chiarisce perché i sindacati non possano incrementare gli iscritti in altre aree occupazionali. Per questo bisogna anche tener conto dei mutamenti interni a ogni ramo produttivo. Sebbene esistano altre forme di lavoro atipico questo articolo si concentra soprattutto sul part-time, il lavoro temporaneo e quello autonomo.

It is estimated that in the period 1970-92 about 40% of the observed decline in unionization in West-European countries is attributable to the structural shift from manufacturing to service employment in the private sector and by the privatization of many public services. However compositional changes in the workforce only partly contribute to the understanding of union decline and the arithmetical logic of inter-industrial change does not make clear why unions cannot increase their membership in other areas of employment. Therefore intra-industrial changes have to be taken into account as well. Although there are other forms of non-standard employment as well, this article primarily centres on part-time work, temporary employment and own-account self-employment.

1. INTRODUZIONE

La maggior parte dei sindacati degli Stati post-industrializzati hanno subito una netta flessione nel numero degli iscritti a partire dagli anni '80 (Visser, 2006)¹. Il declino della sindacalizzazione, rilevante e di lungo termine, è stato attribuito ad un insieme composto di variabili cicliche, strutturali e istituzionali (Schnabel, 2003), che spiegherebbero anche i diversi tassi di sindacalizzazione nei vari paesi e settori economici. Ai fini di questo articolo sarà centrale l'approccio strutturale, focalizzato sui mutamenti del mercato del lavoro. È stato stimato che, per il periodo 1970-92, circa il 40% del declino osservato nella sindacalizzazione nei paesi dell'Europa occidentale è attribuibile allo spostamento strutturale dal settore manifatturiero a quello dei servizi nelle aziende private e alla privatizzazione di alcuni servizi nell'ambito pubblico, che rappresentava la seconda roccaforte della sindacalizzazione (Ebbinghaus, Visser, 1998)². Ad ogni modo, i cambiamenti nella composi-

Kurt Vandaele e Janine Leschke sono ricercatori sulle tematiche del mercato del lavoro presso l'ETUI-REHS, Bruxelles. Si ringraziano Heiner Dribbusch, Hester Houwing, Dirk Kloosterboer e Agnes Schreieder per le informazioni e le osservazioni in merito al movimento sindacale in Germania e Olanda, e Sally Mercer per i dati riguardanti il Regno Unito.

* La traduzione in italiano è di Claudia Troilo.

¹ La gravità del declino è marginale solo in quei paesi nei quali i sindacati sono coinvolti, in varia misura, nella gestione delle indennità di disoccupazione, il cosiddetto "sistema di Ghent".

² Tali paesi includono Austria, Belgio, Danimarca, Finlandia, Francia, Gran Bretagna, Irlanda, Italia, Olanda, Norvegia, Svezia, Svizzera e Germania Ovest.

zione della forza lavoro spiegano solo in parte il declino sindacale (cfr., ad esempio, Blanckflower, Bryson, 2008; Schnabel, Wagner, 2007), e la logica aritmetica dei mutamenti inter-industriali non chiarisce perché i sindacati non riescano ad aumentare il numero di iscritti in altri settori occupazionali. Di conseguenza, bisogna prendere in esame anche i cambiamenti di natura intraindustriale. Lo spostamento di quote significative di lavoratori dai tradizionali bastioni di appartenenza sindacale ai settori emergenti, nei quali l'occupazione è in aumento e in cui i lavoratori sono tradizionalmente meno inclini alla sindacalizzazione, è anche connesso ad altri cambiamenti nelle caratteristiche occupazionali (Dølvik, Waddington, 2004, pp. 16-9). Il settore privato è con frequenza caratterizzato dall'occupazione in insediamenti piccoli e isolati, spesso in aziende di recente creazione; da nuovi modelli di *corporate governance* e di organizzazione del lavoro; e infine da varie forme di lavoro atipico. L'articolo è dedicato principalmente a quest'ultimo aspetto, l'aumento delle forme atipiche di lavoro, e alle iniziative intraprese dai sindacati per gestire gli atipici.

Benché esistano anche altre forme di lavoro atipico, l'articolo è basato principalmente sul part-time, sull'impiego temporaneo, sul lavoro indipendente e sull'auto-impiego³. Nella maggior parte dei casi queste forme di lavoro non sono esercitate per scelta, e sono particolarmente rilevanti in specifici segmenti del mercato del lavoro, come donne, giovani, lavoratori scarsamente qualificati e migranti. Comportano inoltre una serie di rischi, come reddito incerto, minor sicurezza sul lavoro, coperture previdenziali insufficienti e infine un accesso ridotto ad ulteriori livelli di istruzione e alla formazione permanente (cfr., ad esempio, Brehmer, Seifert, 2007; Eurofound, 2003; European Commission, 2003; Leschke, in corso di stampa). Affrontare tali rischi potrebbe rappresentare una strategia valida per i sindacati che vogliono reclutare nuovi iscritti tra questi gruppi di lavoratori. Con ogni probabilità, il lavoro atipico rimarrà importante e verosimilmente aumenterà; inoltre, attualmente si ritiene molto meno probabile che chi ha contratti atipici aderisca ad un'organizzazione sindacale. È dunque chiaro che il futuro del movimento sindacale dipende in certa misura dalla capacità di gestire questi lavoratori. Se non riusciranno ad ampliarsi in questa direzione, i sindacati rischiano di diventare sempre più gruppi di interessi ridotti, rappresentativi soltanto dei lavoratori del ramo manifatturiero e di alcuni servizi pubblici. Un simile sviluppo metterebbe ulteriormente in crisi il loro potere nei luoghi di lavoro e la loro influenza nella società.

L'articolo è focalizzato su due movimenti sindacali orientati al sociale (in Germania e in Olanda) e su uno orientato all'economia di mercato (Regno Unito). Tutti e tre i paesi presi in esame hanno conosciuto un aumento rilevante del lavoro atipico negli ultimi decenni. Il nostro fine è offrire una panoramica su alcune delle strategie recentemente intraprese dai sindacati per gestire gli atipici in Germania e in Olanda e valutare se, ed eventualmente in che misura, si siano ispirati alle prassi dei sindacati britannici per reclutare nuovi iscritti e lavoratori atipici. Questo articolo è principalmente basato su letteratura secondaria. Un'attenzione particolare è stata dedicata ad alcuni *case-studies* relativi alle strategie di reclutamento, nei settori in cui il lavoro atipico è elevato o in aumento. Il PAR. 2 fornisce informazioni di riferimento sullo sviluppo del lavoro atipico e sulla diversa regolamentazione nei paesi oggetto di analisi. Il PAR. 3 analizza l'impatto del lavoro atipico sul numero e sulla composizione interna degli iscritti al sindacato. Il PAR. 4 passa in rassegna le

³ Non facciamo una distinzione tra lavoratori a termine e lavoro temporaneo fornito da agenzie interinali per ragioni pratiche. Inoltre, il lavoro stagionale e informale non costituisce un punto focale per questo articolo. Il termine *own account self-employment* (letteralmente "auto-impiego indipendente", qui reso con lavoro indipendente e auto-impiego, N.d.T.) è usato per designare auto-impiegati e lavoratori autonomi senza dipendenti.

spiegazioni fornite per la sotto-rappresentazione degli atipici all'interno del movimento sindacale e mostra il potenziale di reclutamento. Il PAR. 5 illustra brevemente il cosiddetto *organising model* e il suo uso dominante nel Regno Unito. I PARR. 6 e 7 esplorano e discutono le diverse strategie organizzative per i lavoratori atipici adottate dai sindacati in Germania e Olanda. Nel PAR. 8 si traggono le conclusioni.

2. FORME ATIPICHE DI LAVORO

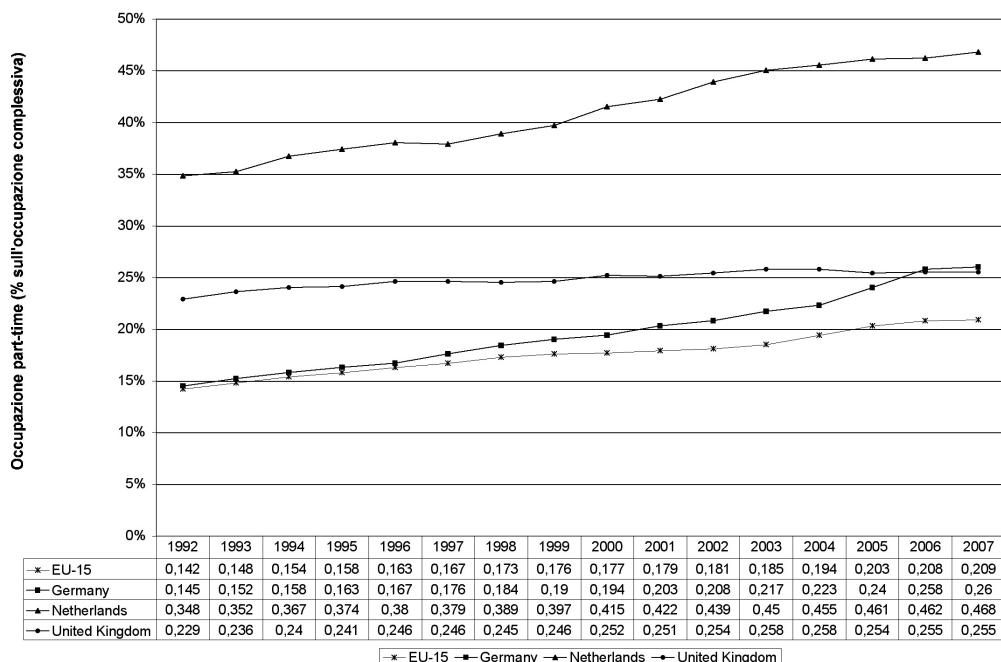
Le forme atipiche di lavoro sono aumentate d'importanza nei paesi dell'UE negli ultimi decenni e sono state incentivate nel quadro delle strategie europee per l'occupazione, oltre che dai governi nazionali, per ridurre la disoccupazione e aumentare i livelli occupazionali. Di fatto, le forme atipiche di lavoro hanno sensibilmente contribuito all'aumento dell'occupazione in Europa negli ultimi anni (European Commission, 2006, p. 24). In Germania e in Olanda si è registrata una forte crescita del part-time, dell'impiego temporaneo, del lavoro indipendente e dell'auto-impiego (lavoro autonomo senza lavoratori dipendenti), mentre nel Regno Unito la crescita, specialmente in relazione all'impiego temporaneo, è stata meno rilevante⁴. Queste forme di lavoro di solito non sono esercitate per scelta e sono particolarmente problematiche se cumulativa o persistenti, o entrambe le cose. Al fine di migliorare la qualità del lavoro per gli atipici, le parti sociali in Europa hanno negoziato accordi-quadro con riferimento al part-time e al lavoro a tempo determinato, che sono stati recepiti in Direttive Europee. Tali Direttive, tuttavia, essendo frutto di compromessi, stabiliscono soltanto requisiti minimi di legge.

Nei tre paesi che abbiamo preso in considerazione le percentuali di lavoro part-time sono nettamente superiori a quelle dell'Europa a 15; in effetti, si tratta dei tre paesi con i livelli più elevati di impiego part-time in Europa. Nel 2007 in Germania e nel Regno Unito circa un quarto dell'occupazione complessiva era svolto a tempo parziale, mentre la percentuale dell'Olanda era eccezionalmente elevata, con un tasso di circa il 47% (FIG. 1). Una percentuale così rilevante di lavoratori part-time in Olanda si potrebbe spiegare sulla base di vari fattori. Prima di tutto, già negli anni '80 le cosiddette "parti sociali" si erano accordate sulla riduzione degli orari di lavoro come mezzo per ridistribuire l'occupazione e aumentarne la flessibilità; è stato proprio allora che le donne olandesi hanno iniziato ad accedere in massa al mercato del lavoro (Visser, 2003, pp. 141-3, 154-7; Blázquez Cuesta, Ramos Martín, 2007). Inoltre, diversamente da quanto avviene negli altri paesi, nella maggior parte dei casi la previdenza sociale olandese non discrimina i lavoratori part-time, ma impone contributi ed eroga prestazioni previdenziali "pro-rata". L'accesso al sistema pensionistico di base, a differenza di quanto avviene in Germania e nel Regno Unito, è basato sulla residenza e non è correlato al reddito; inoltre, i limiti di orario per accedere ai fondi pensione aziendali sono stati aboliti già dal 1990 (Visser, 2002a, p. 33).

Come è ben noto, il lavoro part-time è svolto in prevalenza dalle donne, che spesso conciliano lavoro e famiglia, in una situazione in cui gli impegni domestici sono distribuiti in maniera disomogenea (Leschke, Jepsen, 2008) e le strutture di qualità per l'assistenza all'infanzia, specialmente per i bambini molto piccoli, sono insufficienti (cfr., ad esempio, OECD, 2008). In effetti, nei tre paesi in oggetto i tassi occupazionali femminili sono aumen-

⁴ Per le definizioni riguardo alle tipologie lavorative che si riferiscono alle figure 1-4 cfr. European Commission (2007a, p. 52 sul part-time, pp. 52-3 sul lavoro temporaneo e p. 49 sul lavoro autonomo).

Figura 1. Sviluppo del lavoro part-time, 1992-2007 (15-64 anni)



Fonte: LFS – Labour Force Survey (2008) (*adjusted data*) al sito www.berr.gov.uk

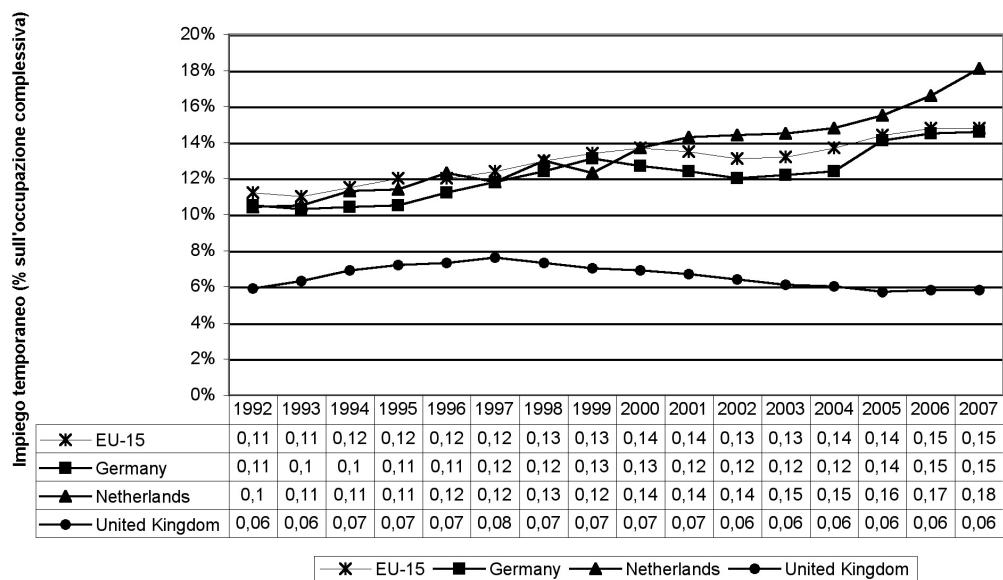
tati di pari passo con l'aumento del part-time. Il Regno Unito, la Germania e l'Olanda hanno tutti tassi di occupazione femminile nettamente superiori alla media dell'Europa a 15, ma, al tempo stesso, oltre il 4% delle donne inglesi e tedesche e ben tre quarti di quelle olandesi lavorano a tempo parziale (FIG. 4). Il lavoro part-time tra gli uomini è ancora un fenomeno raro; nella grande maggioranza dei paesi europei meno del 10% degli uomini svolge un lavoro part-time. Le percentuali nel Regno Unito e in Germania sono di circa il 10%, mentre in Olanda sono eccezionalmente elevate, e si attestano intorno al 24%. Secondo Visser (2002a), in Olanda l'occupazione a tempo parziale tra la popolazione maschile è costituita da giovani e da studenti, molto più che tra la popolazione femminile. Anche in Germania i lavoratori part-time di sesso maschile sono in prevalenza molto giovani e studenti, oppure prossimi all'età pensionabile (Hege, 2005). Tali dati risultano anche dall'indagine sulla forza lavoro del 2007. Alla domanda sulla principale ragione per lavorare a tempo parziale, la maggior parte delle donne nei tre paesi ha risposto dicendo di occuparsi dei figli o di adulti non auto-sufficienti, oppure di avere altre responsabilità familiari o personali. Per gli uomini, l'istruzione e la formazione, oppure l'impossibilità di trovare un lavoro a tempo pieno, rappresentano motivazioni molto più importanti⁵.

Anche grazie alla Direttiva UE sul lavoro part-time (Direttiva 97/81/EC del Consiglio), negli ultimi decenni l'occupazione regolare a tempo parziale è stata equiparata a quella a tempo pieno in tutti i paesi dell'UE. I datori di lavoro sono tenuti, ad esempio, ad offrire

⁵ Le cifre riguardanti le principali ragioni per il lavoro part-time possono essere fornite su richiesta.

garanzie in termini retributivi, previdenziali e di ferie che siano almeno pari alla proporzione di ore lavorate rispetto ad un lavoratore comparabile a tempo pieno (*ibid.*). Uno dei problemi è che i vari aspetti inerenti la tutela sociale dei lavoratori a tempo parziale sono demandati ai paesi membri; e inoltre la Direttiva UE consente di escludere alcune categorie di lavoratori part-time dall'accordo (clausola 2.2). Di conseguenza, in molti paesi la parità di trattamento non si applica ai cosiddetti lavoratori marginali. A differenza dell'Olanda, dove la legislazione lavoristica, le indennità e i contributi previdenziali si applicano a tutti i lavoratori part-time, indipendentemente dal numero di ore lavorate, sia la Germania che il Regno Unito escludono i lavoratori a basso reddito da alcune delle garanzie⁶. I lavoratori marginali dovrebbero quindi rivestire un particolare interesse per i sindacati. All'inizio di questo decennio è stato istituito sia in Olanda che in Germania il diritto *ex lege* di richiedere la riduzione delle ore lavorative – la domanda può essere respinta solo per ragioni di impresa, e solo le aziende molto piccole sono dispensate (cfr. Visser, 2002a; O'Reilly, Bothfeld, 2003). È anche importante segnalare che nel caso olandese è previsto anche il diritto di richiedere un aumento delle ore lavorative, mentre in Germania i lavoratori a tempo parziale che vogliono estendere le ore lavorative hanno la precedenza quando in azienda si rende disponibile un incarico a tempo pieno. Nel Regno Unito i genitori di bambini molto piccoli o con disabilità possono chiedere una diversa tipologia oraria, ma

Figura 2. Sviluppo dell'impiego temporaneo, 1992-2007 (15-64 anni)



Fonte: LFS (2008) (*adjusted data*).

⁶ In Germania il tetto è di 400 euro mensili (Rudolph, 2003). Nel Regno Unito è di £ 90 (circa € 114) settimanali per il 2008-09, ed equivale a oltre 16 ore settimanali con la retribuzione nazionale minima (pari a £ 5,52 al 1° ottobre 2007) (HM Revenue & Customs, 2008).

la base di applicazione è molto più ridotta rispetto al caso olandese o tedesco (Kilpatrick, Freedland, 2004, pp. 337-42).

L'impiego temporaneo è considerevolmente aumentato in Germania e in Olanda nel corso degli anni '90 e dopo il 2000 (FIG. 2). Nel 2007, la percentuale del lavoro temporaneo era del 15%, e dunque molto prossima alla media dell'Europa a 15. In Olanda la percentuale del lavoro temporaneo ha toccato un picco del 18% nel 2007. Nel Regno Unito, invece, l'impiego temporaneo è andato diminuendo a partire dalla fine degli anni '90; la percentuale è attualmente molto bassa, intorno al 6%. Nella maggior parte dei paesi, il lavoro temporaneo è più diffuso tra i giovani e tra le donne. In Germania non vi sono praticamente differenze di genere nelle percentuali di impiego temporaneo, laddove in Olanda e nel Regno Unito esso è leggermente più diffuso tra le donne che tra gli uomini (FIG. 4). Secondo l'indagine sulla forza lavoro in Europa, nel 2007 circa il 50% dei lavoratori britannici e tedeschi svolgevano un lavoro temporaneo perché non trovavano un impiego permanente, mentre nel caso olandese questa motivazione riguardava circa il 41% dei lavoratori. La percentuale di persone che svolgevano un lavoro temporaneo deliberatamente e non volevano un impiego permanente era più elevata nel Regno Unito, con un tasso del 35%, mentre era estremamente contenuta in Germania e in Olanda, con tassi rispettivamente del 5 e 10%⁷.

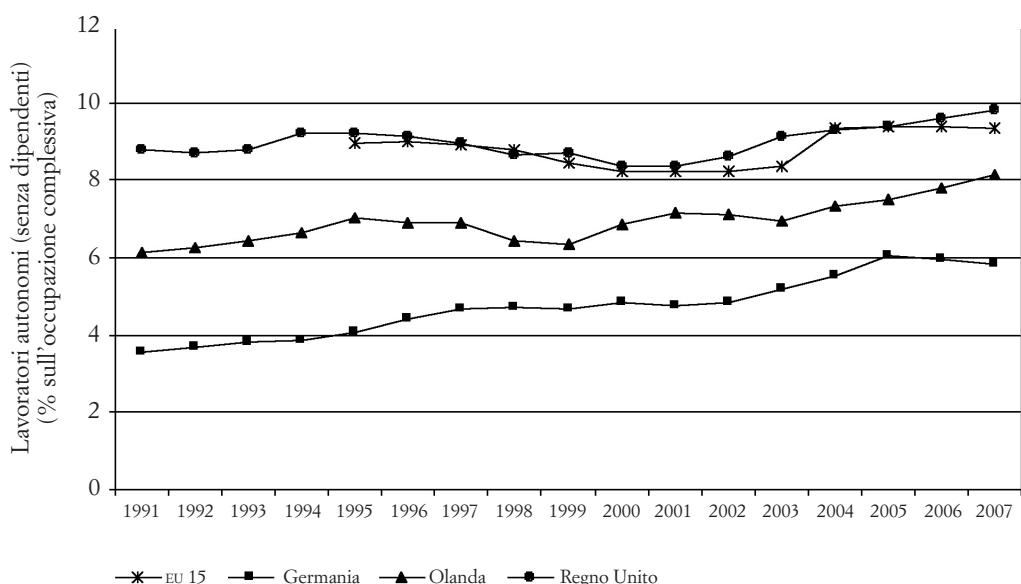
Le differenze tra i paesi, come pure lo sviluppo del lavoro temporaneo, si spiegano, almeno in parte, in base al diverso rigore della legislazione sul lavoro (European Protection Legislation, di seguito EPL) in materia di contratti regolari e temporanei. Secondo l'indicatore OECD (2004) sulla EPL⁸ nel 2003, ultimo anno per il quale vi sono dati disponibili, il paese in cui la legislazione a tutela dei lavoratori riguardo all'impiego regolare (permanente) era più rigorosa era l'Olanda, seguita dalla Germania, mentre nel Regno Unito era estremamente flessibile. Tra la fine degli anni '80 e il 2003, sempre in base a questo indicatore, la rigorosità della EPL sui contratti regolari è rimasta pressoché invariata (Olanda) o è addirittura leggermente aumentata (Germania e Regno Unito). La rigorosità della EPL riguardo ai contratti temporanei, d'altro canto, è stata significativamente ammorbidente nello stesso periodo di tempo in Olanda e in Germania, diversamente dall'Inghilterra, dove è diventata un po' più restrittiva, pur partendo da una base molto ridotta. La Direttiva UE sul lavoro a tempo determinato (1999/70/EC) introduce il principio di non discriminazione, ma, anche in questo caso, prevede un certo numero di eccezioni ed essenzialmente si limita ad istituire requisiti minimi di legge. Il lavoro temporaneo conduce a periodi di disoccupazione con maggior frequenza rispetto a quanto avviene con l'occupazione permanente (European Commission, 2003) e inoltre, trattandosi di rapporti di lavoro a breve termine, i datori di lavoro sembrerebbero meno inclini ad investire sulle competenze e sulla crescita di chi ha questo inquadramento contrattuale (cfr., ad esempio, Brehmer, Seifert, 2007). A questo riguardo, è degna di nota la legge sulla flessibilità e la sicurezza entrata in vigore in Olanda nel gennaio del 1999, a seguito di un accordo tra le parti sociali, siglato con il patrocinio della Fondazione per il Lavoro (Stichting van de Arbeid). La legge ha introdotto una maggiore flessibilità nel mercato del lavoro olandese, modificando tra l'altro il sistema dei permessi relativo alle agenzie di lavoro temporaneo e riducendo il periodo di

⁷ Le cifre riguardanti le ragioni per il lavoro temporaneo possono essere fornite su richiesta.

⁸ L'OECD ha elaborato degli indicatori riguardanti il rigore delle legislazioni lavoristiche, che vengono aggiornati regolarmente. Esistono 18 elementi base, raggruppati in tre categorie principali: EPL per i lavoratori a tempo indeterminato, requisiti per licenziamenti collettivi ed EPL per lavoratori temporanei, sia a tempo determinato che interinali. Per approfondimenti e per un quadro completo di tutti i paesi cfr. OECD (2004; 1999).

preavviso di licenziamento per i lavoratori a tempo indeterminato; al tempo stesso ha però rafforzato e tutelato la posizione dei lavoratori atipici (specialmente per i lavori temporanei), attraverso vari strumenti (cfr., ad esempio, Wilthagen, Tros, 2004).

Figura 3. Evoluzione del lavoro autonomo/atipico, 1992-2007



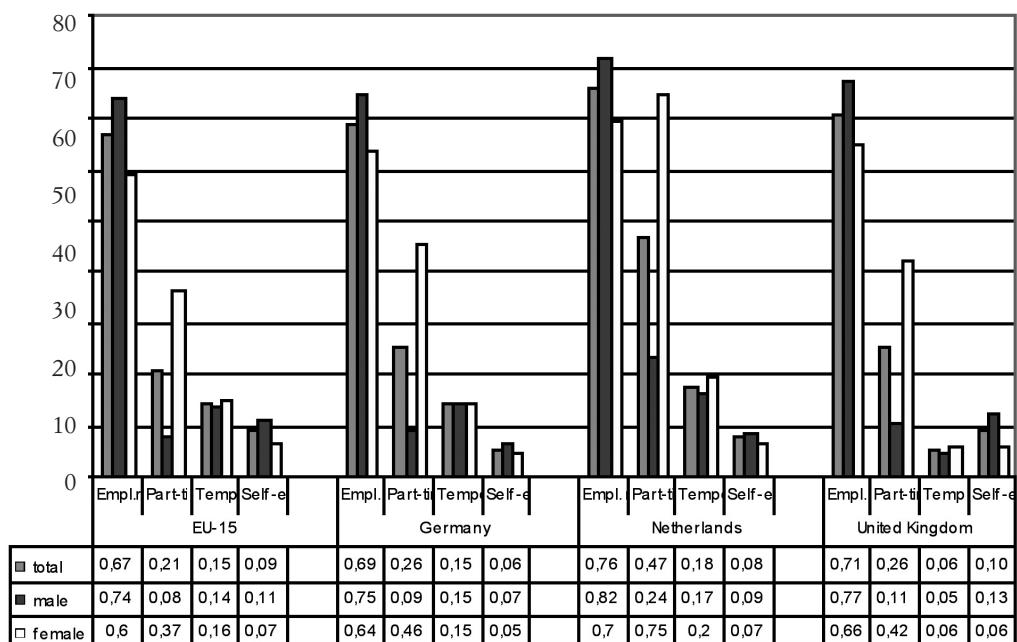
Fonte: LFS (2008).

Nel paragone tra i paesi, la Germania ha la percentuale più bassa di lavoratori indipendenti (lavoratori autonomi senza dipendenti), con un tasso del 6%, seguita dall'Olanda, con l'8%; il tasso inglese, di circa il 10%, è leggermente superiore alla media UE (FIG. 3). Il lavoro indipendente è particolarmente aumentato in Olanda: infatti, mentre il tasso di occupazione scendeva, con 186.000 posti di lavoro persi, pari al 3,4% in tutte le aziende, le piccole imprese senza personale sono aumentate di 61.000 unità nel periodo 2001-05 (Konnen, 2007). Come molti altri paesi europei, negli ultimi due decenni le nazioni oggetto del nostro studio hanno registrato percentuali in aumento di lavoratori autonomi, anche in conseguenza dell'aumento dell'occupazione nel ramo dei servizi e di specifici programmi per il mercato del lavoro, orientati ad incentivare chi è inoccupato ad avviare un'attività autonoma (Schulze Buschoff, Schmidt, 2005). L'“auto-impiego” (con o senza lavoratori dipendenti) è, generalmente parlando, più diffuso tra la popolazione maschile che tra quella femminile – la differenza più ampia si registra nel Regno Unito, dove la percentuale di uomini che lavorano autonomamente è di ben il 13% (FIG. 4). A differenza dei lavoratori part-time e temporanei, nella maggior parte dei paesi i lavoratori autonomi sono caratterizzati da un livello di istruzione più elevato rispetto al totale della popolazione attiva. I lavoratori atipici senza dipendenti, ancor più di quanto avviene nel caso di altre for-

me di lavoro atipico, incorrono nel rischio di reddito incerto e assicurazioni sociali carenti nel corso della vita lavorativa e in età pensionabile. In generale, i lavoratori dipendenti sono sempre più tutelati di quelli indipendenti, ma esistono differenze notevoli tra i paesi riguardo alla tutela degli auto-impiegati, e tra questi dei lavoratori autonomi (cfr. European Commission, 2007b). Schulze Buschoff e Schmidt (2006) evidenziano che il sistema della previdenza sociale tedesco (e specialmente l'assicurazione pensionistica) è il più chiuso, mentre la copertura è leggermente migliore in Olanda e nel Regno Unito, dove il sistema sanitario e una pensione sociale minima sono garantiti a tutti i residenti ed esiste un sistema pensionistico statale a fronte di quote contributive relativamente basse. Nondimeno, anche in questi due paesi i lavoratori indipendenti (e i lavoratori autonomi) sono svantaggiati: ad esempio, in Olanda sono esclusi dalle indennità di disoccupazione e dalla pensione integrativa, e nel Regno Unito dal regime legale di assicurazione pensionistica basata sul reddito.

Secondo l'indagine sull'imprenditoria (European Commission, 2007c, pp. 43-5) nei paesi europei vi sono percezioni differenti rispetto alla desiderabilità dell'auto-impiego; nei nuovi paesi membri e nei paesi dell'Europa meridionale l'auto-impiego è visto come desiderabile molto più che nei paesi dell'Europa continentale e settentrionale. Nel paragone tra i tre paesi, il Regno Unito si situa meglio, con il 29% degli intervistati nel 2007 che dichiarano desiderabile passare all'auto-impiego (percentuale in aumento rispetto al 2004), mentre in Olanda e in Germania solo il 21% e il 19% degli intervistati hanno risposto in questo modo (con percentuali inferiori rispetto al 2004) – e dunque sembrerebbe esservi

Figura 4. Lavoro autonomo, temporaneo e part-time sul totale degli occupati (15-64 anni)



Fonte: LFS (2008).

solo una lieve differenza nello spirito o nella cultura imprenditoriale. Rispetto al quesito se le persone stiano avviando, o abbiano avviato, un'attività propria perché la vedevano come un'opportunità, oppure se lo abbiano fatto spinti dalla necessità, l'Olanda si situa meglio, con solo il 12% della creazione d'impresa derivato dalla necessità e ben il 73% dalla valutazione delle opportunità (ivi, pp. 72-3). Le percentuali per il Regno Unito sono, rispettivamente, del 27 e del 64%; per la Germania del 26 e del 59% – va segnalato un notevole decremento nell'avvio per necessità rispetto al 2004⁹.

3. TASSO DI SINDACALIZZAZIONE DEI LAVORATORI ATIPICI: BASSO MA PIUTTOSTO STABILE

I lavoratori atipici hanno complessivamente un effetto negativo sul numero di iscrizioni al sindacato. Nella maggior parte dei paesi europei i tassi di sindacalizzazione dei lavoratori temporanei, part-time o autonomi sono sensibilmente più bassi rispetto a quelli che caratterizzano i lavoratori con tipologie contrattuali più tradizionali (Scheele, 2002, pp. 21-2). I paesi nei quali i sindacati svolgono un ruolo istituzionale nella gestione delle indennità di disoccupazione rappresentano l'unica eccezione. In Belgio, Danimarca, Finlandia e Svezia, la differenza tra i lavoratori atipici e con tipologie contrattuali classiche sono meno evidenti e i sindacati sono più diffusi. I lavoratori a tempo pieno e quelli con contratto a tempo indeterminato ancora rappresentano la spina dorsale dei sindacati, ma la loro adesione sindacale è significativamente diminuita. I dati della TAB. 1 evidenziano che i lavoratori a tempo pieno si caratterizzano per tassi di sindacalizzazione più elevati rispetto a quelli part-time in tutti e tre i paesi che abbiamo preso in esame. Il divario tra i due gruppi è in declino, ma non dipende da un significativo aumento di iscrizioni da parte dei lavoratori a tempo-parziale. Con l'eccezione della Germania Ovest, la percentuale di lavoratori part-

Tabella 1. Tasso di sindacalizzazione e tipologia contrattuale in Germania, Olanda e Regno Unito, 1992-2006

	1992	1994	1996	1998	2000	2002	2004	2006
Germania Ovest*								
<i>Tempo parziale</i>	9%	14%	11%	10%	14%	14%	16%	–
<i>Tempo pieno</i>	32%	26%	27%	29%	27%	25%	23%	–
Olanda								
<i>12 < 20 ore</i>	11%	13%	13%	12%	12%	11%	12%	12%
<i>20 < 35 ore</i>	23%	24%	24%	24%	24%	23%	23%	22%
<i>> 35 ore</i>	30%	31%	31%	30%	28%	27%	27%	26%
Regno Unito**								
<i>Tempo parziale</i>	22%	21%	20%	20%	21%	21%	21%	21%
<i>Tempo pieno</i>	40%	38%	35%	33%	32%	32%	32%	31%

* I dati relativi al tasso di sindacalizzazione dei lavoratori a tempo parziale nella Germania Est non sono disponibili.

** 1992-96: Gran Bretagna; 1998-2006: Regno Unito; la posizione lavorativa è stata definita dagli intervistati.

Fonte: Germania: Biebler, Lesch (2006); Olanda: 1992-96: Visser (2000), 1998-2006: CBS (2008); UK/Gran Bretagna: 1992-96: Ebbin-ghaus, Waddington (2000); 1998-2006: indagine sulla forza lavoro (www.berr.gov.uk).

⁹ Il resto degli intervistati per arrivare al 100% rientravano nelle categorie di risposta "tutte e due" e "non sa/non risponde".

time sindacalizzati non è variata molto dall'inizio degli anni '90, ma allo stesso tempo si registra un numero rilevante di lavoratori a tempo pieno che lasciano il sindacato, il che provoca un declino nel tasso complessivo di sindacalizzazione.

Nel 2004 il tasso di sindacalizzazione tra i lavoratori a tempo parziale era pari ad oltre $\frac{2}{3}$ di quello che caratterizza i lavoratori a tempo pieno, e nel caso della Germania Ovest si era leggermente innalzato rispetto all'inizio degli anni '80 (Biebler, Lesch, 2006)¹⁰. In Olanda, paese noto per l'elevata percentuale di lavoratori part-time rispetto al complesso della forza lavoro, il tasso di sindacalizzazione di quanti svolgono un orario lavorativo superiore al 50% (e cioè dalle 20 alle 34 ore) è piuttosto costante ed è solo leggermente inferiore rispetto a quello che caratterizza i lavoratori a tempo pieno. Il tasso di sindacalizzazione tra i lavoratori part-time con un numero ridotto di ore lavorative (12-20 ore) è inferiore alla metà del tasso di sindacalizzazione dei lavoratori a tempo pieno. I sindacati inglesi sono riusciti a mantenere le iscrizioni per i lavoratori a tempo parziale in linea con l'aumento di questa tipologia di lavoro, ma ciò non è bastato ad invertire la tendenza al ribasso nell'adesione sindacale complessiva. Inoltre, l'associazione positiva tra adesione al sindacato e lavoro a tempo pieno, che esisteva negli anni '80 nel Regno Unito, è venuta meno nel decennio successivo (Bryson, Gomez, 2005, p. 83). Si tratta di un fatto eccezionale, visto che per quanto attiene ad altre tipologie e luoghi di lavoro non si registrano sensibili variazioni relative al grado di sindacalizzazione.

Tabella 2. Tasso di sindacalizzazione e contratto di lavoro in Olanda e Regno Unito, 1992-2006

	1992	1994	1996	1998	2000	2002	2004	2006
Olanda								
Temporanea	11%	11%	11%	10%	10%	9%	11%	9%
Permanente	29%	30%	30%	29%	27%	26%	26%	25%
Regno Unito*								
Temporaneo	23%	21%	20%	19%	19%	19%	17%	17%
Permanente	37%	35%	32%	31%	30%	30%	30%	29%

* 1992-96: Gran Bretagna; 1998-2006: Regno Unito; la posizione lavorativa è stata definita dagli intervistati.

Fonte: Olanda: 1992-96: Visser (2000), 1998-2004: CBS (2008); UK/Gran Bretagna: 1992-96: Ebbinghaus, Waddington (2000); 1998-2006: Labour Force Survey (www.berr.gov.uk).

Come evidenziato nella TAB. 2, basata sui dati relativi all'Olanda e al Regno Unito, l'organizzazione dei lavoratori temporanei sembra essere anche più complessa di quella dei lavoratori a tempo parziale. Il tasso di sindacalizzazione tra i lavoratori flessibili in Olanda, pari a circa $\frac{1}{3}$ dei lavoratori con tipologie contrattuali tradizionali, è piuttosto stabile; lo scarto tra lavoratori temporanei e permanenti è invece più contenuto nel Regno Unito, anche se il tasso è in calo per entrambe le categorie. Le cifre relative al tasso di sindacalizzazione tra i lavoratori autonomi non vengono riportate qui perché o sono ritenute inaffidabili (Regno Unito) oppure non sono disponibili (Germania, Olanda).

¹⁰ Benché non si disponga del tasso di sindacalizzazione per i lavoratori a tempo parziale nella Germania Est, si può ragionevolmente ritenere che un numero inferiore di lavoratori a tempo parziale sia iscritto al sindacato, dato che il tasso generale e quello relativo ai lavoratori a tempo pieno è più basso rispetto a quello della Germania Ovest.

4. SINDACATI E LAVORATORI ATIPICI: CARENZA DI INTERESSE ATTITUDINALE?

La domanda che sorge spontanea è per quale motivo l'adesione sindacale sia minore tra i lavoratori atipici che tra quelli con tipologie contrattuali standard. Una risposta potrebbe essere che il cambiamento nella tipologia occupazionale si associa a un diverso atteggiamento dei lavoratori, che li renderebbe meno inclini a iscriversi al sindacato. In generale, l'attitudine dei lavoratori nei confronti del sindacato, specialmente nel caso dei più giovani, potrebbe essere variata anche a causa di un crescente orientamento individualistico, che renderebbe meno desiderabile la rappresentanza sindacale e minerebbe le basi per la mobilitazione e l'organizzazione collettiva. Va anche detto che gli interessi all'interno dei sindacati oggi sono più eterogenei e segmentati rispetto al periodo in cui i lavoratori "tradizionali" rappresentavano il cuore dell'adesione sindacale. La tendenza dei sindacati è stata a lungo quella di reclutare e rappresentare esclusivamente i lavoratori manuali e di sesso maschile occupati nel ramo manifatturiero, oppure gli impiegati pubblici (James, 2006). Hanno ignorato o contrastato varie forme alternative di lavoro, in particolare il lavoro autonomo senza dipendenti, perché temevano che avrebbero messo a rischio le condizioni di lavoro e retributive. Il lavoro subordinato e il tempo pieno, con contratti a tempo indeterminato, erano considerati la norma. Di conseguenza, i lavoratori atipici hanno accusato i sindacati di aver principalmente rappresentato gli interessi degli "interni" e di non aver tenuto conto di esigenze diverse nella negoziazione di accordi collettivi e norme sul lavoro e sulla copertura previdenziale (Ebbinghaus, 2006). Perciò, visto che i lavoratori con contratti atipici non sono stati esplicitamente rappresentati, secondo la saggezza popolare sarebbero meno interessati all'adesione sindacale.

Vi è però un che di a-storico nell'affermare che i lavoratori atipici rappresentino un'eccezione, se si tiene conto che la frammentazione e la segmentazione del mercato del lavoro esistono sin dai tempi della creazione e dell'espansione del sindacalismo (Hyman, 1996). I sindacati hanno sempre avuto il difficile compito di armonizzare e conciliare gli interessi differenti dei vari gruppi di lavoratori, che derivano dalle diverse posizioni all'interno dell'economia. Oggi la maggior parte dei sindacati ha riconosciuto le esigenze specifiche dei lavoratori atipici, pur se in misura variabile (per il Regno Unito, cfr. Heery, 2004). Benché con una certa riluttanza, hanno inoltre riconosciuto che il lavoro atipico può costituire un'opportunità in termini occupazionali, specialmente per quanto riguarda i giovani e le donne. Studi recenti hanno inoltre messo seriamente in dubbio la riluttanza attitudinale che i lavoratori atipici avrebbero ad aderire al sindacato. Ad esempio, una schiacciante maggioranza dei lavoratori nel settore dei servizi meno pregiati avverte fortemente l'esigenza che i sindacati tutelino i propri interessi, e anche quanti sono occupati in servizi più prestigiosi hanno un'attitudine positiva nei confronti del sindacato (D'Art, Turner, 2008, p. 179). L'atteggiamento dei lavoratori non sembra dunque in grado di rendere conto dei diversi tassi di sindacalizzazione tra i lavoratori atipici e quelli con tipologie contrattuali standard. Una ricerca effettuata in Spagna, dove la segmentazione del mercato del lavoro tra occupazione temporanea e permanente è eccezionalmente marcata, mostra che l'attitudine dei lavoratori temporanei nei confronti dei sindacati è persino leggermente più favorevole di quella dei lavoratori a tempo indeterminato (Macías, 2003, p. 215). Quel che è più significativo, i lavoratori temporanei e in part-time hanno la stessa predisposizione a rimanere iscritti dei lavoratori "tradizionali", il che indica che lo status occupazionale e la tipologia contrattuale non influenzano l'intenzione di lasciare l'organizzazione (Goslinga, Sverke, 2003). Di fatto, tra le cause di abbandono da parte de-

gli atipici, specialmente con occupazioni temporanee, sono probabilmente più rilevanti i cambiamenti di lavoro, di azienda o di status (ad esempio se si perde il lavoro) che non le esperienze negative con il sindacato o uno scarso grado di soddisfazione. Al tempo stesso, le esperienze di instabilità lavorativa sembrano associate ad una posizione meno favorevole nei confronti del sindacato e a intenzioni più elevate di lasciare l'organizzazione (De Witte *et al.*, 2008).

L'attitudine positiva dei lavoratori atipici verso il sindacato indica che esiste una quota importante di domanda non soddisfatta, e dunque un potenziale per l'aumento delle iscrizioni. Dunque, la sottorappresentazione dei lavoratori atipici nei dati inerenti l'appartenenza sindacale riflette probabilmente vincoli o barriere strutturali che i sindacati incontrano nella loro gestione. Infatti, uno studio recente sui lavoratori temporanei in Spagna evidenzia che la tipologia di contratto non produce di per sé un effetto negativo sull'adesione ai sindacati (Sánchez, 2007). Invece, la presenza *in loco* dei sindacati e, in minor grado, le prestazioni erogate potrebbero aiutare a superare l'impatto della tipologia contrattuale sulla sindacalizzazione. La presenza dei sindacati nei luoghi di lavoro comporterebbe la possibilità di rivolgersi direttamente ai lavoratori per farli iscrivere. Potrebbe anche contribuire a rendere evidenti i vantaggi di cui possono usufruire gli iscritti, in termini di assistenza e servizi. Secondo quanto prevede la teoria del *social custom*, questo potrebbe agevolare o rinforzare un cosiddetto "clima pro-sindacale", e dunque i lavoratori potrebbero subire una perdita della reputazione se non iscritti al sindacato (Visser, 2002b). Visto che la presenza sindacale è particolarmente importante per generare e mantenere la consuetudine alla sindacalizzazione, non è un caso che la disponibilità dei rappresentanti sindacali sul luogo di lavoro sia essenziale per far percepire la necessità di organizzazioni sindacali forti (D'Art, Turner, 2008, p. 183). La pressione sociale esercitata dalla consuetudine degli altri lavoratori ad aderire al sindacato è probabilmente più debole nel caso degli atipici. Questi ultimi hanno meno rapporti stabili con gli altri lavoratori e con maggior frequenza lavorano in settori nei quali vi sono pochi iscritti, se non nessuno; vi è dunque una minore possibilità di perdita di reputazione se non si aderisce. Inoltre, i costi organizzativi dei sindacati sono più elevati nel caso dei lavoratori atipici. In primo luogo, nella maggior parte dei casi non è facile contattarli. Sebbene in alcuni settori economici le grandi aziende siano dominanti, gli atipici operano prevalentemente in luoghi di lavoro piccoli, dispersi sul territorio e isolati, con un elevato tasso di avvicendamento e di infortuni sul lavoro, come evidenziano i dati sul settore della distribuzione nei paesi che abbiamo preso in esame (Dribbusch, 2003, pp. 59-79). In secondo luogo, i lavoratori atipici sono prevalentemente occupati in settori dell'economia nei quali l'opposizione dei datori di lavoro alla presenza dei sindacati è più marcata, oppure più efficace, data la segmentazione nella tipologia contrattuale. Il fatto che la presenza sindacale sia meno diffusa negli insediamenti di piccole dimensioni potrebbe spiegare la minor propensione degli atipici ad iscriversi al sindacato. Poiché questi ultimi lavorano con più frequenza in insediamenti di dimensioni ridotte, i sindacati debbono studiare strategie adeguate al loro reclutamento. In ogni caso, il solo reclutamento non è sufficiente; altrettanto importante è che i sindacati creino strutture partecipative e rappresentative adatte alle esigenze degli atipici (Dølvik, Waddington, 2004, pp. 19-21). Per poter influenzare e riformare i processi negoziali, tali strutture dovrebbero essere studiate in base alla più spiccata eterogeneità degli interessi dei lavoratori atipici e alle loro peculiarità rispetto ai lavoratori "tradizionali".

5. LO SPAZIO DI MANOVRA E L'ORGANISING MODEL NEL REGNO UNITO

Dalla fine degli anni '90 si è verificato un cambiamento di prospettiva nella letteratura; si è passati da una visione piuttosto passiva e deterministica ad una più attiva e volontaristica dei sindacati, i quali stanno intervenendo con nuove strategie per consentire una rivitalizzazione sindacale in un contesto in costante mutamento (Frege, Kelly, 2003). Come "organizzazioni che imparano", i sindacati possono avviare un "ri-potenziamento/empowerment", un "rinnovamento" o una "rivitalizzazione" sviluppando strategie nuove o innovative, oppure riscoprendo strategie già esistenti o mai utilizzate (Hyman, 2007). Quindi, se l'iscrizione al sindacato costituisce uno degli aspetti della rivitalizzazione, l'attenzione è orientata a capire, oltre alle ragioni della sindacalizzazione, quali iniziative potrebbero favorire l'organizzazione attiva dei lavoratori non sindacalizzati. Le strutture e le identità sindacali, i datori di lavoro e le strategie degli Stati, come pure le istituzioni depurate alle relazioni industriali, sono tra le variabili che vengono osservate per comprendere le differenze di organizzazione tra i vari paesi.

Benché ciò non sia né fondato teoricamente, né falsificato sul piano empirico, la letteratura distingue tra due tipi ideali, in riferimento alla profondità dell'organizzazione (Dølvik, Waddington, 2004, pp. 22-4), rievocando un antico dibattito all'interno del movimento sindacale. Il primo tipo è il *modello dei servizi*, basato su un'adesione sindacale piuttosto passiva, in cui gli iscritti dipendono direttamente dai rappresentanti sindacali ufficiali. In tale modello è fondamentale l'erogazione di servizi come assistenza per la formazione, sviluppo di carriera e ricerca del lavoro, che sono garantiti essenzialmente da un'attività sindacale a tempo pieno, svolta da sindacalisti di professione in favore dei propri iscritti. Tuttavia, specialmente quei servizi che sono forniti con maggior efficacia da enti privati o dallo Stato potrebbero non rivelarsi particolarmente utili ad attrarre nuovi iscritti in una prospettiva olsoniana – è il caso, ad esempio, di servizi finanziari come le assicurazioni e le carte di credito.

Il secondo tipo, l'*organising model*, ha origine negli USA e in Australia (per un resoconto critico, cfr. de Turberville, 2004). Un'influenza determinante su tale modello l'ha esercitata la nota campagna "Justice for Janitors" ("Giustizia per gli addetti alle pulizie"), condotta a Los Angeles da una delle più importanti organizzazioni sindacali statunitensi, la American Service Employees International Union. L'*organising model*, anziché dedicarsi esclusivamente all'erogazione di servizi ai vecchi iscritti, punta a reclutarne di nuovi e a promuoverne la partecipazione e la responsabilizzazione. A partire dalla metà degli anni '90 l'*organising model* ha ispirato i sindacati inglesi (Heery, Adler, 2003). La diffusione e le peculiarità di questo modello nel Regno Unito potrebbero dipendere da alcune caratteristiche delle istituzioni che compongono il suo sistema di relazioni industriali (ivi, pp. 57-63).

La decentralizzazione e lo scarso campo di applicazione della contrattazione collettiva rappresentano un incentivo all'espansione piuttosto che alla fidelizzazione degli iscritti. Anche il fatto che i sindacati debbano dimostrare di avere il sostegno della maggioranza per essere riconosciuti come agenti negoziali, e il sistema a canale unico di rappresentanza, basato sul riconoscimento del sindacato, spiegano perché nel Regno Unito le organizzazioni abbiano privilegiato le campagne assertive e la promozione dell'attivismo tra gli iscritti.

Nel Regno Unito, a seguito del deciso aumento della disoccupazione nel 1970 e della vittoria elettorale, in quello stesso anno, del Partito Conservatore, si è registrato un calo

drastico nel numero degli iscritti e nel tasso di sindacalizzazione (Fernie, 2005). Come dimostra il caso della Organizing Academy, istituita nel 1998 per formare organizzatori specializzati, il Congresso dei sindacati ha puntato in modo sempre più rilevante sul nuovo modello organizzativo; al tempo stesso, le varie organizzazioni hanno promosso con le parti datoriali accordi tra le parti negoziali, specialmente al livello dei luoghi di lavoro. I sindacati britannici hanno puntato sempre più su politiche organizzative formali, orientate a reclutare i lavoratori con tradizione sindacale più ridotta, tra i quali gli atipici. Ciononostante, il grosso dello sforzo organizzativo dei sindacati nel Regno Unito è diretto al consolidamento, o meglio al reclutamento, di lavoratori nelle aziende in cui già vi sono altri iscritti della stessa tipologia occupazionale e nelle quali i sindacati sono già riconosciuti dal datore di lavoro. Pur essendo difficile valutare l'effetto netto dell'approccio organizzativo, va segnalato che le adesioni sindacali hanno smesso di diminuire e sembrano essere in via di stabilizzazione. Al tempo stesso, però, le nuove iscrizioni non sono state al passo con la crescita occupazionale. Di conseguenza, il tasso di sindacalizzazione ha continuato a scendere, nonostante la vittoria elettorale dei laburisti nel 1997, l'entrata in vigore delle clausole per il riconoscimento dei sindacati (*union recognition provisions*) nell'ambito dell'Employment Relations Act nel 1999, il quadro economico favorevole degli ultimi anni e infine le maggiori risorse investite nel reclutamento a partire da metà degli anni '90. Il tasso di sindacalizzazione, che nel 1997 era del 30,7%, dieci anni dopo era sceso al 28% (www.berr.gov.uk). Per concludere, nel Regno Unito vi è stata una moderata adesione sindacale: tuttavia, condizioni più favorevoli al recupero sindacale non comportano necessariamente l'aumento del tasso di sindacalizzazione, il cui livello potrebbe invece dipendere dal basso grado di efficacia politica di quei sindacati che non siano stati in grado di aumentare il proprio ridotto potere negoziale (Kelly, 2005).

6. GERMANIA: I SINDACATI CONTANO ANCORA SULLA SICUREZZA ISTITUZIONALE?

Diversamente da quanto è accaduto in altri paesi europei, in Germania il tasso di sindacalizzazione è rimasto piuttosto stabile per tutti gli anni '80. Inoltre, la riunificazione tedesca, avvenuta nel 1991, ha avuto un forte impatto positivo sul numero di iscrizioni e sulla sindacalizzazione. In breve tempo si è però avviato un declino dei sindacati sia nella parte orientale sia in quella occidentale del paese. Ciò ha portato ad un tasso di sindacalizzazione di circa il 20%, uno dei più bassi tra le economie di mercato regolate (Visser, 2007, pp. 98-103).

Fino a poco tempo fa, nonostante il rapido e sostanziale declino nel tasso di sindacalizzazione e l'età avanzata degli iscritti, non si era creato, in seno alla confederazione dei sindacati tedeschi (Deutscher Gewerkschaftsbund, DGB), un dibattito di rilievo sulla necessità di occuparsi dei lavoratori atipici. Ciò è dipeso dal fatto che per lungo tempo i sindacati affiliati alla DGB, la principale confederazione sindacale dei lavoratori, potevano contare su una posizione di monopolio e su un forte radicamento istituzionale nell'ambito del sistema di relazioni industriali, fondato ideologicamente sul concetto di collaborazione tra le parti sociali (*Sozialpartnerschaft*): due circostanze che hanno nettamente indebolito la percezione di criticità nei sindacati (Dribbusch, Schulten, 2008; Behrens *et al.*, 2003). In particolare, la rappresentanza istituzionale nella contrattazione collettiva e il sistema del *Mitbestimmung* dei consigli d'impresa, indipendenti ma di fatto dominati dai sindacati, hanno contribuito a ridurre la concorrenza tra le diverse organizzazioni e a

rafforzare la tutela degli interessi degli iscritti sul luogo di lavoro. Ricerche precedenti evidenziano anche che «il grosso dell'organizzazione è sul territorio, e consiste nel reclutamento da parte dei delegati nei punti d'accesso delle aziende sindacalizzate, oppure quando si minaccia uno sciopero». La concorrenza instauratasi ultimamente tra sindacati ha però incrinato il monopolio della DGB e il principio del sindacalismo industriale, in cui ogni sindacato rappresenta un unico settore (Hassel, 2007, pp. 187-90)¹¹. In aggiunta, la posizione organizzativa dei sindacati è stata indebolita dalla costante diminuzione dei consigli di impresa nei luoghi di lavoro, dalla decentralizzazione della contrattazione collettiva e dall'erosione del potere di contrattazione, causata dal diffondersi delle clausole di uscita negli accordi collettivi varati delle aziende, clausole che le esentano dalle condizioni stabilite dai contratti collettivi di livello superiore (Schnabel, 2005)¹². La diminuita stabilità istituzionale dei sindacati ha in compenso rappresentato uno stimolo ad adattarsi ai mutamenti strutturali dell'occupazione, attraverso la promozione di iniziative a livello locale e regionale. Fino alla fine degli anni '90, per le ragioni prima menzionate, i sindacati hanno tendenzialmente contrastato il lavoro atipico, ma oggi hanno cambiato la propria politica a riguardo. In ogni caso, benché la gestione degli atipici sia riconosciuta come pre-requisito per rafforzare il potere associativo, rimane piuttosto incerto se i loro interessi specifici siano adeguatamente rappresentati dai sindacati tedeschi (Holst, Aust, Pernicka, 2008).

L'unione industriale IG Metall si è mobilitata per istituire consigli d'impresa nel settore delle agenzie di lavoro temporaneo e regolamentare il lavoro interinale con accordi collettivi (Wölfle, 2008). Altre iniziative recenti di IG Metall, che ricordano più da vicino il modello organizzativo statunitense, istituiscono "circoli di lavoratori" e piattaforme internet per aumentare e agevolare la partecipazione da parte degli interinali e realizzano campagne volte ad arginare gli abusi nel lavoro interinale. Tuttavia, benché oltre metà degli interinali lavorino nell'industria siderurgica ed elettronica, la IG Metall non è ancora riuscita a conquistare un numero rilevante di iscritti tra di loro. In compenso, di recente, ha creato una piccola struttura di promozione, che potrebbe rappresentare l'avvio di una strategia più formale, pianificata e sistematica di reclutamento di nuovi membri. Nel 2004 anche l'Unione dei Costruttori IG BAU ha avviato una nuova organizzazione, chiamata Unione Europea Lavoratori Migranti e dedicata ai lavoratori distaccati e stagionali, specialmente del settore edile e agricolo; attraverso di essa, sta varando una campagna organizzativa triennale. Ispirandosi ai sindacati olandesi, la IG BAU ha anche cambiato il proprio statuto nel 2005, in modo da consentire ai lavoratori autonomi di entrare a far parte del sindacato (Schulze Buschoff, Schmidt, 2007, pp. 110-1). La fusione tra cinque sindacati già esistenti nell'ambito del settore privato e del pubblico impiego nel 2001, sfociata nella costituzione della Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft (VER.DI, Sindacato dei lavoratori dei servizi) e nata come strategia di rivitalizzazione e come reazione difensiva dinanzi alle crescenti difficoltà finanziarie e organizzative, ha contribuito in modo significativo a migliorare la gestione degli atipici. Un metodo più innovativo, anche se orientato ad una strategia più passiva e di reazione, è il monitoraggio dei comportamenti di adesione e il ricorso a centri servizi integrati (*one-stop shops*) nel centro della città per attrarre nuovi iscritti tra

¹¹ La concorrenza tra sindacati è aumentata dopo che alcuni sindacati, specialmente quelli che rappresentano i professionisti, si sono staccati dalla DGB e sempre più spesso sono stati riconosciuti dai tribunali del lavoro come parti sociali legittimamente alla negoziazione.

¹² La revisione del *Betriebsverfassungsgesetz* (legge sull'ordinamento aziendale) nel 2001 è stata estesa ai consigli di impresa e la loro elezione è stata resa più facile.

i passanti, fornendo informazioni, consigli e consulenze riguardo a tematiche inerenti il mercato del lavoro e la pianificazione della carriera (Annesley, 2006, pp. 171-2). Un'ulteriore iniziativa è l'uso dei messaggi di testo, in sostituzione dei volantini, per facilitare la comunicazione immediata tra lavoratori e con il sindacato, ad esempio nei servizi privati. Comunque, molte iniziative «non sono ancora globali e coerenti» e la VER.DI è ancora dominata dai sindacati del pubblico impiego e «più debole nel generare strategie sostenibili in aree o settori nuovi» (ivi, p. 177).

Le iniziative della VER.DI per gestire i lavoratori dei nuovi settori privati dei servizi sono in larga misura basate sui consigli d'impresa e sulla contrattazione collettiva. Per esempio, nel caso dei call-centre si è data priorità alla negoziazione di accordi collettivi per regolamentare le condizioni lavorative e retributive (Holst, 2008). Nonostante ciò, la visione organizzativa piuttosto tradizionalista dei dirigenti sindacali tedeschi sembra essere sempre più influenzata dagli sforzi organizzativi anglo-americani e dalla loro ideologia militante di mobilitazione. La possibilità di applicazione e la potenziale utilità nel contesto tedesco sono riconosciute, mentre la differenza tra il modello organizzativo e quello basato sui servizi non è ritenuta troppo dirimente (Brinkmann *et al.*, 2008; Bremme, Fürniß, Meinecke, 2007; per una prospettiva differente, cfr. Frege, 2000).

Se lo sforzo organizzativo avesse successo, si potrebbe ottenere una "massa critica" di lavoratori sindacalizzati, che è il prerequisito per istituire consigli d'impresa efficienti. Nel 2004, la VER.DI ha avviato una campagna contro la catena di discount Lidl per le retribuzioni basse e le condizioni di lavoro inadeguate, il cui obiettivo primario era l'istituzione di consigli d'impresa¹³. L'iniziativa ricorda per molti aspetti le campagne unitarie condotte dai sindacati contro la «Wal-Martizzazione» delle condizioni di lavoro (Schreieder, 2007) negli Stati Uniti. Nel 2006, in stretta collaborazione con l'American Service Employees International Union, la VER.DI ha avviato una campagna globale, durata dodici mesi, nel settore della security ad Amburgo, nel quale circa il 23% del personale è impiegato nei cosiddetti «mini-lavori» (Dribbusch, 2008b). Ne sono seguiti aumenti di retribuzione, nuove iscrizioni, la creazione di circoli di lavoratori tra le varie ditte e l'istituzione di consigli d'impresa. Benché la campagna abbia modificato l'immagine della VER.DI in quella di un sindacato attivo e contribuito a far conoscere il modello organizzativo, il suo effetto a lungo termine è dubbio, data la natura provvisoria e le limitate risorse finanziarie. La VER.DI sta provando ad ampliare il proprio bacino d'utenza ai lavoratori autonomi (Pernicka, 2005). Per loro esiste una rappresentanza apposita e una sezione dedicata, la *Bundeskommision Selbständige*, all'interno della VER.DI. Ai fini dell'immagine vengono ritenuti fondamentali i servizi, e dunque la sezione offre consulenze legali, rappresentanza dinanzi ai tribunali del lavoro, formazione, istruzione ed una serie di prodotti assicurativi. Il progetto Mediafon e il call-centre collegato erano originariamente rivolti ai lavoratori autonomi nel settore dei media, delle arti e delle lettere, ma oggi i suoi servizi attirano autonomi di tutti i settori¹⁴. La gestione degli autonomi, tuttavia, è resa più difficile dal fatto che non sono rappresentati nei consigli d'impresa, i quali rappresentano anche il principale strumento di reclutamento degli iscritti in Germania. A ciò si aggiunga che, una volta iscritti, è difficile far sì che i lavoratori autonomi rimangano nel sindacato (VER.DI, 2007). In generale, nonostante tutti gli sforzi della VER.DI, la distribuzione degli iscritti all'interno della DGB è cambiata di poco; la IG Metall rimane a oggi il principale sindacato (Dribbusch,

¹³ Sulla campagna Lidl, cfr. www.lidl.verdi.de/

¹⁴ Sul progetto Mediafon e il suo call-centre, cfr. www.mediafon.net. Anche i non iscritti potevano avvalersi dei suoi servizi, ma a pagamento.

2008a; Hassel, 2007, p. 183). Ciò evidenzia che persino il più grande sindacato del settore dei servizi in Europa ha avuto difficoltà a stare al passo con i mutamenti strutturali dell'occupazione.

7. L'OLANDA: ISOLE DI ORGANIZZAZIONE IN UN MARE DI SERVIZI SINDACALI

Fino agli anni '80 il tasso di sindacalizzazione in Olanda era superiore al 35%, ma nei decenni successivi i sindacati hanno registrato, benché non in modo continuo, una perdita piuttosto grave di iscritti, in parte derivanti dalla significativa perdita di posti di lavoro nel ramo manifatturiero (CBS, 2008; van Cruchten, Kuijpers, 2008; 2007). Benché vi sia stato un aumento del 90% nella partecipazione femminile al mercato del lavoro nel periodo tra il 1985 e il 2005, e molte donne siano entrate a far parte di un sindacato, l'età media degli iscritti sale e il tasso di sindacalizzazione si è ridotto al 23% nel 2007. Inoltre, l'adesione al sindacato è largamente passiva, dato il potere dei delegati sindacali retribuiti e la forte autorità delle confederazioni rispetto ai sindacati di categoria, che scoraggiano una politica sindacale più decentralizzata (Valkenburg, Coenen, 2000, pp. 402-4). La fornitura di servizi di tutti i tipi, inclusi i prodotti finanziari e la formazione professionale, evidenzia il carattere orientato ai servizi del movimento sindacale olandese e contribuisce anch'essa alla passività degli iscritti. Spinti da criteri di "efficienza organizzativa", i sindacati hanno avviato fusioni finalizzate ad arginare il calo degli iscritti e a risolvere i propri problemi logistici e finanziari (Streeck, Visser, 1997). Sorto a seguito della fusione nel 1998 tra i sindacati che rappresentavano i lavoratori nei settori delle industrie, dei generi alimentari, dei servizi e dei trasporti, il sindacato multi-settoriale FNV Bondgenoten è l'esempio più rilevante di questo processo di fusione. Il FNV Bondgenoten è il principale sindacato del settore privato e, anziché affidarsi alla confederazione, ha iniziato a fornire servizi autonomamente, non senza difficoltà finanziarie.

Esattamente come nel caso tedesco, i sindacati olandesi godono di una posizione istituzionalizzata piuttosto solida nell'ambito del sistema di relazioni industriali, il che probabilmente spiega anche perché abbiano avuto uno stimolo minore a gestire attivamente i lavoratori (Kloosterboer, 2007, p. 15). Tuttavia, l'estensione degli accordi collettivi a tutti i lavoratori è stata messa in dubbio dal Parlamento nel 2001, a seguito del calo degli iscritti, e dunque della rappresentatività, del movimento sindacale negli ultimi anni (Grünell, 2001). A ciò si aggiunga che la stretta collaborazione tra i sindacati "tradizionali" si è indebolita di pari passo con l'aumento della concorrenza tra loro (Tros, 2003). Oltre alla concorrenza interna, si trovano a fronteggiarne una più accentuata da parte dei sindacati più piccoli, indipendenti o non di categoria, che acquisiscono importanza e tendono a minare gli accordi collettivi, accettando le richieste di deroga da parte dei datori di lavoro. Nuovi sindacati sono stati creati anche in anni recenti (Grünell, 2006; 2005). Il più importante, basato su Internet e creato nel 2005, è l'Unione Alternativa dei Lavoratori (Alternatief voor Vakbond, AVV). La AVV accusava gli altri sindacati di limitarsi a difendere gli interessi della maggioranza anziana dei lavoratori, perdendo di vista le esigenze degli «esterni al mercato del lavoro», che sono in prevalenza giovani lavoratori dipendenti¹⁵. La AVV ritiene che un fondo scioperi non sia necessario, il che spiega perché l'iscrizione sia particolarmente economica. Nel 2006 sia la AVV del settore dei servizi della confederazione nazionale dei

¹⁵ Cfr. www.alternatiefvoorvakbond.nl

sindacati cristiani che il sindacato generale De Unie hanno creato organizzazioni con tariffe ridotte basate su Internet, per fornire un'alternativa all'iscrizione di tipo convenzionale. Si tratta di piattaforme pensate per la cosiddetta "internet generation", che gestiscono un *helpdesk* di assistenza e offrono sconti su servizi collegati al lavoro, come corsi di formazione o consulenza di carriera¹⁶. Per finire, dopo aver chiuso la sezione giovanile nel 1995, la Confederazione dei Sindacati Olandesi (Federatie Nederlandse Vakbeweging, FNV), che è l'altro sindacato tradizionale, ha creato nel 2005 una rete giovanile, che consentisse di rappresentare punti di vista indipendenti da quelli della FNV¹⁷. E quindi, ancora in analogia con il caso tedesco, il dibattito interno al movimento sindacale in Olanda sulla necessità di gestire gli atipici è stimolato dalla crisi della stabilità istituzionale dei sindacati tradizionali.

I sindacati olandesi si sono mostrati meno scettici rispetto al lavoro part-time già dall'inizio degli anni '90, a seguito della rapida trasformazione verso un'economia caratterizzata da lavoratrici donne che, nella maggior parte dei casi, lavoravano part-time per scelta (Visser, 2002a). Il loro approccio nei confronti dei lavoratori part-time non differiva dal cosiddetto modello consensuale *polder*, centrato sulla collaborazione tra le parti sociali. Per eliminare la differenza di diritti previdenziali e sul lavoro tra lavoratori a tempo pieno e parziale, si è puntato in primo luogo a modificare la legislazione e negoziare accordi collettivi, con il risultato che da un lato si è "normalizzato" il part-time, e dall'altro vi sono state aperture sulla flessibilità.

La politica rispetto al lavoro temporaneo (interinale) si è mossa sugli stessi binari. Dunque, i sindacati hanno a lungo contrastato il lavoro temporaneo, ma la loro posizione si è poi evoluta verso la regolamentazione per mezzo di leggi e accordi collettivi, che si è tradotta nella legge sulla flessibilità e la sicurezza nel 1999 (de Jong, Schalk, Goessling, 2007). Ad ogni modo Valkenburg e Coenen (2000, p. 402) sostengono che i lavoratori part-time e flessibili «non sono affatto colpiti dal nuovo ruolo che i sindacati hanno assunto come parti attive nella struttura della consultazione socio-economica e nell'organizzazione della previdenza sociale». Comunque, influenzati dal «modello organizzativo», i sindacati hanno mostrato negli ultimi anni un interesse molto maggiore alla gestione degli atipici (Kloosterboer, 2007, p. 16). La FNV, che nel 2007 raccoglieva il 63% di tutti gli iscritti al sindacato (van Cruchten, Kuijpers, 2008, p. 48), è ancora di gran lunga la maggiore confederazione olandese e, di conseguenza, ci concentreremo soprattutto su tale organizzazione. I sindacati affiliati alla FNV hanno intrapreso iniziative innovative, avviato esperimenti e progetti su scala ridotta. I delegati della FNV Bondgenoten dei servizi di pulizia, del settore agricolo e di altri ambiti sono stati formati da esperti dell'American Service Employees International Union per introdurre il "modello organizzativo". Numerose campagne organizzative rivolte al settore della pulizia (a Maastricht, The Hague, Utrecht, Schiphol ecc.) sono state avviate, con il supporto della comunità, per coinvolgere e responsabilizzare gli addetti alle pulizie. I servizi rimangono comunque al centro della loro strategia. Il dibattito e il dialogo all'interno dei sindacati di categoria affiliati alla FNV vengono incoraggiati anche con visite ad organizzatori del Regno Unito e degli USA. In risposta al vuoto di rappresentanza, il FNV Horecabond (sindacato dei lavoratori alberghieri e della ristorazione), prima di iniziare la negoziazione di un nuovo accordo collettivo, ha coinvolto iscritti e non iscritti, per conoscere le richieste dei lavoratori e ha utilizzato il call-centre per informare gli

¹⁶ Cfr. www.internetvakbond.nl sull'iniziativa simile condotta dal sindacato generale De Unie.
¹⁷ Cfr. www.fnvjong.nl/

iscritti e cercare nuove adesioni. Recentemente è stato aperto anche un sito web per alimentare il dibattito sul rinnovamento del sindacato¹⁸.

Mentre alcuni degli affiliati alla FNV si sono mostrati riluttanti, alla fine degli anni '90, altri hanno reagito all'aumento dei lavoratori autonomi aprendo le organizzazioni (Verheul, 1999). Nel 1998 il sindacato edili e carpentieri ha accolto i cosiddetti Lavoratori Autonomi senza Personale (Zelfstandigen Zonder Personeel, ZZP); un anno dopo anche la FNV Bondgenoten ha istituito un'associazione specificamente dedicata a loro¹⁹. I lavoratori autonomi vengono gestiti principalmente attraverso tecniche di marketing telefonico e campagne di reclutamento efficaci in termini di costi. Il contatto con gli auto-impiegati è mantenuto utilizzando nuove tecnologie di comunicazione, come ad esempio siti web con sezioni accessibili solo agli iscritti, che forniscono informazioni e consigli. Alcuni servizi per i lavoratori autonomi sono ricalcati su quelli dedicati ai lavoratori regolari, ma vi sono anche servizi specifici riservati a loro; inoltre la FNV si impegna nel promuovere i loro specifici interessi, battendosi per modifiche alla legislazione sulla previdenza sociale e sul regime fiscale (FNV, 2007). Dopo la FNV, anche la Confederazione Nazionale Cristiana dei Sindacati (Christelijk Nationaal Vakverbond, CNV), che è la seconda confederazione nazionale olandese, ha deciso nel 2007 di occuparsi anche dei lavoratori autonomi (Grünell, 2007). I sindacati che gestiscono esclusivamente lavoratori autonomi hanno registrato un aumento di iscrizioni continuativo e molto più veloce rispetto agli altri sindacati. La loro capacità di attrazione è maggiore nei confronti di chi ha intrapreso un lavoro autonomo per scelta; invece quanti lo hanno fatto per necessità sono sottorappresentati (Schulze Buenschoff, Schmidt, 2007, pp. 108-9). In sintesi, benché le condizioni altamente individualizzate contribuiscano ad un orientamento essenzialmente individualistico dei lavoratori autonomi (Pernicka, 2006), questo non sembra affatto rappresentare un limite alla sindacalizzazione. I sindacati olandesi, con l'attenzione che tradizionalmente dedicano nelle loro strategie organizzative al «modello orientato ai servizi», sembrano ben preparati a rappresentare i lavoratori autonomi, specialmente nel senso di migliorare la copertura delle prestazioni della previdenza sociale, che – come in altri paesi – è carente.

8. CONCLUSIONI

I sindacati hanno a lungo difeso gli interessi dei cosiddetti "interni" al mercato del lavoro, e in molti casi hanno apertamente contrastato le forme di lavoro atipico perché mettevano a rischio le condizioni salariali e lavorative della maggioranza dei loro iscritti. Via via che le tradizionali roccaforti dell'adesione sindacale si sono ridotte, i sindacati oggi hanno prevalentemente accettato le forme di lavoro atipico come una possibilità per alcuni gruppi di rimanere, o di rientrare, nel mercato del lavoro, riconoscendone anche la potenziale funzione di trampolino. Inoltre, si stanno occupando delle situazioni di precarietà spesso associata al lavoro atipico. Si presume spesso che quasi tutti i sindacati dei paesi post-industrializzati si trovino ad affrontare sfide esterne nel gestire i lavoratori atipici. A giudicare dalla panoramica sul lavoro atipico in Germania, Olanda e Regno Unito, questo è vero solo in parte, dato che la consistenza e la varietà del lavoro atipico cambiano da paese a paese, oltre che tra le diverse tipologie nei tre contesti nazionali che abbiamo preso in

¹⁸ Cfr. www.unionrenewal.blogspot.com. Un sito simile per la Germania è www.labournet.de

¹⁹ L'allora sindacato dei trasporti (Vervoersbond), poi integrato nelle Allied Unions, aveva già tentato di organizzare i lavoratori autonomi con la creazione di un'associazione collegata nel 1997.

esame. Come evidenziano gli esempi della bassa percentuale di lavoro temporaneo nel Regno Unito, e di quella straordinariamente alta del part-time in Olanda, le diverse tipologie di lavoro atipico sono fortemente condizionate dalla legislazione nazionale. L'aumento recente di tali forme è stato particolarmente marcato in Olanda e in Germania, ma molto meno nel Regno Unito, dove il part-time e l'*own-account self-employment* erano già rilevanti all'inizio degli anni '90. Tenendo conto di questi sviluppi e del calo di iscritti tra i lavoratori "tradizionali", il futuro dei sindacati dipende, almeno in parte, dalla loro capacità di attrarre nuovi iscritti in questo gruppo. L'attitudine dei lavoratori atipici rispetto ai sindacati è generalmente positiva, ma di solito la loro gestione comporta costi più elevati. Non sono quindi i vincoli attitudinali, ma quelli strutturali, a condizionare la capacità di gestire i lavoratori atipici. È infatti più probabile che questi ultimi lavorino in insediamenti piccoli, dispersi sul territorio e isolati, con notevoli avvicendamenti e una scarsa presenza o accettazione dei sindacati nel luogo di lavoro – questo problema è particolarmente pronunciato nel caso dei lavoratori autonomi, che non sono raggiungibili con i mezzi e le strategie sindacali tradizionali. I sindacati non solo devono trovare il modo di inserirsi in contesti lavorativi di questo tipo, ma devono anche accrescere la capacità di tutelare gli interessi degli atipici, che sono più eterogenei e che per certi aspetti divergono o sono addirittura opposti a quelli dei lavoratori tradizionali.

Il part-time, fondamentalmente svolto dalle donne, è la forma più importante di lavoro atipico in tutti e tre i paesi – oltre il 40% delle donne nel Regno Unito e in Germania e ben $\frac{3}{4}$ delle donne in Olanda lavorano a tempo parziale. A questo riguardo, il fatto che il tasso di sindacalizzazione tra gli occupati part-time sia rimasto stabile o, come nel caso tedesco, sia cresciuto, mentre quello dei lavoratori a tempo pieno sia sensibilmente diminuito in tutti e tre i paesi, mostra che i sindacati hanno una certa capacità nel gestire i lavoratori part-time. Riescono infatti a tenersi in linea, almeno in parte, con l'aumento dei lavori a tempo parziale, ma hanno difficoltà a raggiungere i gruppi più vulnerabili, vale a dire quelli con poche ore lavorative. Il *lobbying* politico finalizzato ad influenzare la legislazione, specialmente rispetto alla previdenza sociale, è stato una delle strategie usate rispetto a tutte le forme di lavoro atipico, ma è particolarmente evidente rispetto ai lavoratori part-time. Benché i dati riguardanti il tasso di sindacalizzazione dei lavoratori autonomi siano indisponibili o inaffidabili, una serie di iniziative sindacali recenti sembrerebbe indicare che i sindacati sono più interessati e capaci nel gestirli. Però, come nel caso del part-time, i lavoratori autonomi più vulnerabili sono anche i più difficili da reclutare. Non lavorando all'interno degli insediamenti aziendali, la maggior parte dei lavoratori autonomi non è raggiungibile con le tradizionali strategie sindacali e pertanto rappresenta una sfida particolarmente difficile. Inoltre, hanno bisogno di più attenzione individuale rispetto ad altri lavoratori, perché i loro problemi non sono facilmente risolvibili su base collettiva. A causa di accordi salariali illegali, negoziare accordi collettivi per i lavoratori autonomi è difficile. Sebbene, specialmente nel caso della Germania, si ricorra anche all'azione legale e politica, la fornitura di servizi individuali specializzati, particolarmente di tipo assicurativo, sembrerebbe garantire successo nel reclutamento, come dimostrano il caso tedesco e ancor più quello olandese (cfr. Schulze Buschoff, Schmidt, 2007, pp. 114-7). Poiché i lavoratori autonomi costituiscono un gruppo a sé, diverso sia dai dipendenti che dagli auto-impiegati, i sindacati, più che integrarli in strutture già esistenti, preferiscono creare sezioni specifiche, come avviene in Germania, o sindacati dedicati, come avviene in Olanda. Inoltre, visto che i lavoratori autonomi sono solitamente dispersi sul territorio, servizi e informazioni vengono spesso forniti tramite Internet. Benché il sistema per contattare i lavoratori au-

tonomi sia innovativo, la loro gestione, specialmente in settori come quello artistico o dei media, non rappresenta per i sindacati una novità.

Il quadro è invece più confuso per i lavoratori temporanei, per i quali il tasso di sindacalizzazione è disponibile solo nel caso del Regno Unito e dell'Olanda. Rispetto alle percentuali più o meno stabili del lavoro temporaneo, nel Regno Unito vi è stato un calo nella sindacalizzazione dei lavoratori temporanei; mentre invece in Olanda il tasso, relativamente a questo gruppo, è rimasto più o meno invariato, benché la percentuale sull'occupazione complessiva sia quasi raddoppiata. Se ne deduce che i sindacati olandesi e tedeschi stanno provando sempre più ad attrarre i lavoratori temporanei attraverso il "modello organizzativo", ma finora con scarso successo. Una spiegazione possibile potrebbe essere che i lavoratori temporanei si trovano molto più spesso disoccupati rispetto ai lavoratori a tempo indeterminato, e tradizionalmente le strategie dei sindacati nei paesi in esame non sono state studiate pensando ai disoccupati. Altre ragioni per le difficoltà nel gestire questo gruppo potrebbero dipendere dal fatto che i loro contratti, e quindi i loro rapporti di lavoro con le singole ditte, sono solitamente di breve durata; inoltre, fanno parte di un gruppo meno ben definito rispetto, ad esempio, a quello composto dai lavoratori part-time o autonomi.

Fino a poco tempo fa il "modello organizzativo" non è stato essenziale per la rivitalizzazione dei sindacati olandesi e tedeschi, che facevano ampio affidamento sulla collaborazione tra le parti sociali. Invece, in questi due paesi i sindacati hanno provato a ridurre il calo degli iscritti e a migliorare la capacità organizzativa e la solidità finanziaria attraverso le fusioni. Nei due contesti, la necessità di gestire attivamente i lavoratori è stata sottolineata adeguatamente solo di recente, quando la posizione istituzionale privilegiata dei sindacati tradizionali ha iniziato ad indebolirsi ed è aumentata la competizione. In effetti, il tradizionale "modello basato sui servizi" è rimasto preponderante nei due paesi, ma in alcune iniziative sindacali recenti, studiate per i lavoratori precari (che costituiscono un gruppo più ampio rispetto ai lavoratori atipici), si sono utilizzate tecniche organizzative di derivazione anglosassone. Ciò è avvenuto con maggior frequenza in Germania che in Olanda, dove i sindacati hanno una posizione istituzionale più debole sul luogo di lavoro. Per di più, il declino della sindacalizzazione in Germania è iniziato più tardi che in Olanda, cosa che ha fatto avvertire ai sindacati tedeschi una maggior urgenza, convincendoli a spostare le priorità verso il modello organizzativo. Tenendo conto che il successo del modello organizzativo nel Regno Unito è stato piuttosto modesto, si potrebbe trarre la conclusione ipotetica che un mix del tradizionale modello basato sui servizi (con un'estensione dei servizi in nuove direzioni) e delle nuove strategie organizzative potrebbe rivelarsi la strada più efficace. Per comprendere meglio fallimenti e successi del modello organizzativo, oppure se e come utilizzarlo in altri contesti nazionali, è necessario effettuare altre ricerche comparative e passare da un approccio nazionale ad uno trans-nazionale. Un ultimo dato è che, sebbene negli ultimi decenni vi sia stato un ampio aumento nelle forme di lavoro atipico, la maggior parte dei lavoratori hanno ancora contratti di lavoro di tipo standard. Per finire, ancor più inquietante è il fatto che i sindacati hanno difficoltà a mantenere in piedi i loro bastioni, dal momento che il numero di iscritti tra chi lavora a tempo pieno o indeterminato sta diminuendo molto fortemente.

RIFERIMENTI BIBLIOGRAFICI

- ANNESLEY C. (2006), *Ver.di and Trade Union Revitalisation in Germany*, "Industrial Relations Journal", 2.
- BEHRENS M., FICHTER M., FREGE C. M. (2003), *Unions in Germany: Regaining the Initiative*, "European Journal of Industrial Relations", 9.
- BEHRENS M., HAMANN K., HURD R. (2004), *Conceptualizing Labour Union Revitalization*, in C. M. Frege, J. Kelly (eds.), *Varieties of Unionism. Strategies for Union Revitalization in a Globalizing Economy*, Oxford University Press, Oxford, pp. 11-29.
- BERR (Business Enterprise and Regulatory Reform) (2008), *Trade Union Membership 2007*, London.
- BIEBLER H., LESCH H. (2006), *Mitgliederstruktur der Gewerkschaften in Deutschland*, "tw-Trends", 33, pp. 1-16.
- BLANCHFLOWER D. G., BRYSON A. (2008), *Union Decline in Britain*, IZA Discussion Paper, 3436, Bonn.
- BLÁZQUEZ CUESTA M., RAMOS MARTÍN N. (2007), *Part-time Employment: A Comparative Analysis of Spain and the Netherlands*, AIAS Working Paper, 55, Amsterdam.
- BREHM W., SEIFERT H. (2007), *Wie prekär sind atypische Beschäftigungsverhältnisse? Eine empirische Analyse*, WSI-Diskussionspapiere, wsi, Düsseldorf.
- BREMME P., FÜRNIß U., MEINECKE U. (hrsg.) (2007), *Never Work Alone. Organizing – ein Zukunftsmodell für Gewerkschaften*, VSA-Verlag, Hamburg.
- BRINKMANN U. et al. (2008), *Strategic Unionism: aus der Krise zur Erneuerung? Umrisse eines Forschungsprogramms*, VS Verlag für Sozialwissenschaften, Wiesbaden.
- BRYSON A., GOMEZ R. (2005), *Why have Workers Stopped Joining Unions? The Rise in Never-membership in Britain*, "British Journal of Industrial Relations", 43, pp. 67-92.
- CRUCHTEN J. VAN, KUIJPERS R. (2007), *Vakbeweging en organisatiegraad van werknemers*, "Socialeconomische trends", pp. 7-17.
- IDD. (2008), *Leden vakbonden*, "Socialeconomische trends", pp. 47-50.
- CBS (2008), *Organisatiegraad van werknemers 1995-2007*, Voorburg-Heerlen.
- D'ART D., TURNER T. (2008), *Workers and the Demand for Trade Unions in Europe. Still a Relevant Social Force?*, "Economic and Industrial Democracy", 29, pp. 165-91.
- DE TURBERVILLE S. R. (2004), *Does the "Organizing Model" Represent a Credible Union Renewal Strategy?*, "Work Employment Society", 18, pp. 775-94.
- DE WITTE H. et al. (2008), *Job Insecurity, Union Support and Intentions to Resign Membership. A Psychological Contract Perspective*, "European Journal of Industrial Relations", 14, pp. 85-103.
- DØLVIK J. E., WADDINGTON J. (2004), *Organizing Marketized Services. Are Trade Unions up to the Job?*, "Economic and Industrial Democracy", 25, pp. 9-40.
- DRIBBUSCH H. (2003), *Gewerkschaftliche Mitgliedergewinnung im Dienstleistungssektor. Ein Drei-Länder-Vergleich im Einzelhandel*, Edition Sigma, Berlin.
- ID. (2008a), *Trade Union Membership Decline Arrested in 2007*, European Industrial Relations Observatory, Dublin (www.eurofound.europa.eu/eiro/2008/03/articles/de0803019i.htm).
- ID. (2008b), *Organizing in der Fläche: Die ver.di/SEIU Kampagne im Hamburger Bewachungsgewerbe*, "WSI-Mitteilungen", 63, pp. 18-24.
- DRIBBUSCH H., SCHULTEN T. (2008), *German Trade Unions between Neoliberal Restructuring, Social Partnership and Internationalism*, in A. Bieler, L. I. Lindberg, D. Pellay (eds.), *Labour and the Challenges of Globalization. What Prospects for Transnational Solidarity?*, Pluto Press, London, pp. 178-98.
- EBBINGHAUS B. (2006), *Trade Union Movements in Post-industrial Welfare States. Opening up to New Social Interests?*, in K. Armingeon, G. Bonoli (eds.), *The Politics of Post-industrial Welfare States. Adapting Post-war Social Policies to New Social Risks*, Routledge, London, pp. 123-43.
- EBBINGHAUS B., VISSER J. (1998), *When Institutions Matter. Union Growth and Decline in Western Europe, 1950-1995*, MZES Working Paper ABI, 30, Mannheim.
- EBBINGHAUS B., WADDINGTON J. (2000), *United Kingdom/Great Britain*, in B. Ebbinghaus, J. Visser (eds.), *Trade Unions in Western Europe since 1945*, Macmillan, London, pp. 705-56.
- EUROFOUND (2003), *Flexibility and Social Protection: Reconciling Flexible Employment Patterns over the Active Life Cycle with Security for Individuals*, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Dublin.
- EUROPEAN COMMISSION (2003), *Flexibility, security and quality in work, in Employment in Europe 2003: Recent Trends and Prospects*, Office for Official Publications of the European Communities, Luxembourg.
- EUROPEAN COMMISSION (2006), *Employment in Europe 2006*, Office for Official Publications of the European Communities, Luxembourg.
- EUROPEAN COMMISSION (2007a), *EU Labour Force Survey database: User Guide*, EUROSTAT, Luxembourg.

- EUROPEAN COMMISSION (2007b), *Social Protection of the Self-employed, Situation on 1st January 2007*, Mutual information system on social protection (MISSOC).
- EUROPEAN COMMISSION (2007c), *Entrepreneurship Survey of the EU (25 Member States), United States, Iceland and Norway: Analytical Report*, Eurobarometer 192, The Gallup Organization.
- EUROPEAN COMMUNITY (20.1.1998), Council Directive 97/81/EC of 15 December 1997 concerning the Framework Agreement on part-time work concluded by UNICE, CEEP and the ETUC, "Official Journal of the European Communities", (L 14/9).
- FNV (2007), *De dynamische driehoek. Zzp'ers en de FNV*, Amsterdam.
- FERNIE S. (2005), *The Future of British Unions: Introduction and Conclusions*, in S. Fernie, D. Metcalf, *Trade Unions. Resurgence or Demise?*, Routledge, London, pp. 1-18.
- FREGE C. M. (2000), *Gewerkschaftsreformen in den USA. Eine kritische Analyse des "Organisierungsmodells", "Industrielle Beziehungen"*, 51, pp. 260-80.
- GRÜNELL M. (2001), *Union Representativeness under Debate*, European Industrial Relations Observatory, Dublin (www.eurofound.europa.eu/eiro/2001/03/feature/nl0103127f.htm).
- ID. (2005), *New Union Created for Young Employees*, European Industrial Relations Observatory, Dublin (www.eurofound.europa.eu/eiro/2005/10/feature/nl0510103f.htm).
- ID. (2006), *Internet-based union established*, European Industrial Relations Observatory, Dublin (www.eurofound.europa.eu/eiro/2006/04/articles/NL0604019I.htm).
- ID. (2007), *Trade Unions Extends Membership to Self-employed Workers*, European Industrial Relations Observatory, Dublin (www.eurofound.europa.eu/eiro/2007/07/articles/nl0707059i.htm).
- GOSLINGA S. (2005), *Job Insecurity, Union Participation and the Need for (new) Union Services*, in H. De Witte (ed.), *Job Insecurity, Union Involvement and Union Activism*, Aldershot, Ashgate, pp. 81-96.
- GOSLINGA S., SVERKE M. (2003), *Atypical Work and Trade Union Membership. Union Attitudes and Union Turnover among Traditional vs Atypically Employed Union Members*, "Economic and Industrial Democracy", 24, pp. 290-312.
- HASSEL A. (2007), *The Curse of Institutional Security. The Erosion of German Trade Unionism*, "Industrielle Bewegungen", 14, pp. 176-91.
- HEERY E. (2004), *Trade Union Responses to Non-standard Work*, in G. Healy, E. Heery, P. Taylor, W. Brown (eds.), *The Future of Worker Representation*, Palgrave Macmillan, Hounds-mills-Basingstoke, pp. 127-50.
- HEERY E., ADLER L. (2003), *Organizing the Unorganized*, in C. M. Frege, J. Kell (eds.), *Varieties of Unionism*, Oxford University Press, Oxford, pp. 45-69.
- HEERY E., KELLY J., WADDINGTON J. (2003), *Union Revitalization in Britain*, "European Journal of Industrial Relations", 9, pp. 79-97.
- HEGE A. (2005) *Allemagne: Les salarié(e)s précaires, l'emploi normal et la représentation syndicale*, "Chronique internationale de l'IRES", 97 (novembre).
- HM REVENUE & CUSTOMS (2008), *PAYE and NICS rates and limits for 2008-09*, Belmont Press, UK.
- HOLST H. (2008), *The Political Economy of Trade Union Strategies in Austria and Germany. The Case of Call centres*, "European Journal of Industrial Relations", 14, pp. 25-45.
- HOLST H., AUST A., PERNICKA S. (2008), *Kollektive Interessenvertretung im strategischen Dilemma – Atypische Beschäftigte und die "dreifache" Krise der Gewerkschaften*, "Zeitschrift für Soziologie", 37, pp. 158-76.
- HYMAN R. (1996), *Changing Union Identities in Europe*, in P. Leisink, J. van Leemput, J. Vilroox (eds.), *The Challenges to Trade Unions in Europe*, Edward Elgar, London, pp. 53-73.
- ID. (2007), *How can Trade Unions act Strategically?*, "Transfer", 13, pp. 193-210.
- JAMES P. (2006), *Trade Unions and Non-standard Employment*, in M. Harcourt, G. Wood (eds.), *Trade Unions and Democracy. Strategies and Perspectives*, Manchester University Press, Manchester, pp. 82-104.
- JONG J. P. DE, SCHALK R., GOESSLING T. (2007), *An Institutional Perspective on the Employment Position of Temporary Workers in the Netherlands*, "Relations industrielles", 62, pp. 492-515.
- KELLY J. (2005), *Social Movement Theory and Union Revitalization in Britain*, in S. Fernie, D. Metcalf, *Trade Unions. Resurgence or Demise?*, Routledge, London, pp. 62-82.
- KILPATRICK C., FREEDLAND M. (2004), *The United Kingdom: how is EU Governance Transformative?*, in S. Sciarra, P. Davies, M. Freedland (eds.), *Employment Policy and the Regulation of Part-time Work in the European Union: A Comparative Analysis*, Cambridge University Press, Cambridge.
- KLOOSTERBOER D. (2007), *Innovative Trade Union Strategies*, FNV, Amsterdam.
- KONEN R. (2007), *Meer kleine en minder grote bedrijven*, CBS, Voorburg-Heerlen.
- LESCHE J. (in corso di stampa), *Unemployment Insurance and Non-standard Employment: Four European Countries in Comparison*, vs Research, Wiesbaden.

- LESCHKE J., JESPEN M. (2008), *Can Transitional Labour Markets Contribute to a Less Traditional Gender Division of Labour?*, Paper presented at the International Conference “Transitional Labour Markets, Past, Present and Future”, 16-17 June 2008, La Calanque, Carry-le-Rouet.
- MACÍAS E. F. (2003), *Job Instability and Political Attitudes towards Work. Some Lessons from the Spanish Case*, “European Journal of Industrial Relations”, 9, pp. 205-22.
- OECD (1999), *Employment Protection and Labour Market Performance*, OECD Employment Outlook, Paris, pp. 50-132.
- OECD (2004), *Employment Protection Regulation and Labour Market Performance*, OECD Employment Outlook, Paris, pp. 61-125.
- OECD (2008), *OECD Family Database*, www.oecd.org/els/social/family/database
- O'REILLY J., BOTHFELD S. (2003), *Regulating Working-time Transitions in Germany*, in J. O'Reilly (ed.), *Regulating Working-time Transitions in Europe*, Edward Elgar, Cheltenham, pp. 86-122.
- PERNICKA S. (2005), *The Evolution of Union Politics for Atypical Employees. A Comparison between German and Austrian Trade Unions in the Private Service Sector*, “Economic and Industrial Democracy”, 26, pp. 205-28.
- ID. (2006), *Organizing the Self-employed: Theoretical Considerations and Empirical Findings*, “European Journal of Industrial Relations”, 12, pp. 125-42.
- RUDOLPH H. (2003), *Mini- und Midi-Jobs: Geringfügige Beschäftigung im neuen Outfit*, in “IAB Kurzbericht”, 6.
- SÁNCHEZ D. L. (2007), *Explaining Union Membership of Temporary Workers in Spain. The Role of Local Representatives and Workers' Participative Potential*, “Industrial Relations Journal”, 38, pp. 51-69.
- SCHEELE A. (2002), *Non-permanent Employment, Quality of Work and Industrial Relations*, European Industrial Relations Observatory on-line, Dublin.
- SCHNABEL C. (2003), *Determinants of Trade Union Membership*, in J. T. Addison, C. Schnabel (eds.), *International Handbook of Trade Unions*, Edward Elgar, Cheltenham, pp. 13-43.
- ID. (2005), *Trade Unions in Germany: On the Road to Perdition?*, in S. Fernie, D. Metcalf (eds.), *Trade Unions. Resurgence or Demise?*, Routledge, London, pp. 213-30.
- ID. (2007), *The Persistent Decline in Unionization in Western and Eastern Germany, 1980-2004. What can We Learn from a Decomposition Analysis?*, “Industrielle Beziehungen”, 14, pp. 118-32.
- SCHNABEL C., WAGNER J. (2007), *The Aging of the Unions in West Germany, 1980-2006*, IZA Discussion Paper, Ab3661.
- SCHULZE BUSCHOFF K., SCHMIDT C. (2005), *Die Status-Mobilität der Solo-Selbständigen und ihre soziale Absicherung im europäischen Vergleich*, “Zeitschrift für Arbeitsmarktforschung ZAF”, 4, pp. 531-53.
- IDD. (2006), *Own-account Workers in Europe: Flexible, Mobile, and Often Inadequately Insured*, wzb Discussion Paper sp I 2006-122, Berlin.
- IDD. (2007), *Neue Selbständige im europäischen Vergleich: Struktur, Dynamik und soziale Sicherheit*, Hans-Böckler-Stiftung, Düsseldorf.
- SCHREIEDER A. (2007), *Die LIDL-Kampagne – eine Zukunftsmodell der Gewerkschaften?*, in P. Bremme, U. Fürniß, U. Meinecke (hrsg.), *Never work alone. Organizing – ein Zukunftsmodell für Gewerkschaften*, VSA-Verlag, Hamburg, pp. 153-74.
- STREECK W., VISSEER J. (1997), *The Rise of the Conglomerate Union*, in “European Journal of Industrial Relations”, 3, pp. 305-32.
- SVERKE M. et al. (2004), *Job Insecurity and Union Membership. European Unions in the Wake of Flexible Production*, Peter Lang, Bern.
- TROS F. (2003), *Competition Mounts between Unions*, European Industrial Relations Observatory, Dublin (www.eurofound.europa.eu/eiro/2003/02/feature/nl0302103f.htm).
- VALKENBURG B., COENEN H. (2000), *Changing Trade Unionism in the Netherlands: A Critical Analysis*, in J. Waddington, R. Hoffmann (eds.), *Trade Unions in Europe. Facing Challenges and Searching for Solutions*, ETUI, Brussels, pp. 393-415.
- VER.DI (2007), *Bericht über die Selbständigenarbeit in VER.DI*, Konferenz der perönlich selbständigen, frei-beruflichen oder arbeitnehmerähnlichen Personen, Berlin.
- VERHEUL M. (1999), *Self-employed People without Employees seek Place in Social Partner Consultation*, European Industrial Relations Observatory, Dublin (www.eurofound.europa.eu/eiro/1999/08/feature/nl9908157f.htm).
- VISSEER J. (2000), *The Netherlands*, in B. Ebbinghaus, J. Visser (eds.), *Trade Unions in Western Europe Since 1945*, Macmillan, London, pp. 429-501.
- ID. (2002a), *The First Part-time Economy in the World: A Model to be Followed?*, “Journal of European Social Policy”, 12, pp. 23-42.

- ID. (2002b), *Why Fewer Workers Join Unions in Europe. A Social Custom Explanation of Membership Trends*, "British Journal of Industrial Relations", 40, pp. 403-30.
- ID. (2003), *Negotiated Flexibility, Working Time and Transitions in the Netherlands*, in J. O'Reilly (ed.), *Regulating Working-time Transitions in Europe*, Edward Elgar, Cheltenham, pp. 123-69.
- ID. (2006), *Union Membership Statistics in 24 Countries*, "Montly Labor Review", 129, pp. 38-49.
- ID. (2007), *Trade Union Decline and What Next. Is Germany A Special Case?*, "Industrielle Beziehungen", 14, pp. 97-117.
- WILTHAGEN T., TROS F. (2004), *The Concept of "Flexicurity": A New Approach to Regulating Employment and Labour Markets*, "Transfer", 10, 2, pp. 166-86.
- WÖLFLE T. (2008), *Gewerkschaftliche Strategien in der Leiharbeit*, "wsi-Mitteilungen", 61, pp. 38-44.

