

# Impieghi precari, impiego standard e ruolo del sindacato

*Christian Dufour, Adelheid Hege*

Per indagare sulle relazioni tra forme di impiego atipiche e intervento sindacale prendiamo in esame la situazione di nove paesi, sette dei quali europei. Tutti fanno parte di quel piccolo numero di paesi che vantano uno sviluppo economico di vecchia data, nei quali la condizione di lavoratore salariato si è progressivamente imposta come forma dominante di integrazione della popolazione nella vita economica e sociale. In ciascuno di questi paesi la presenza dei sindacati è anch'essa di vecchia data e le organizzazioni dei lavoratori salariati si sono tutte impegnate, nel corso di lunghi decenni, a sviluppare sistemi di tutela dell'impiego. Sono proprio questi sistemi a essere messi oggi in discussione.

## 1. A rischio la tutela dell'impiego

Nei paesi di cui ci occupiamo la formalizzazione dell'attività economica è molto avanzata, anche se persistono alcune zone incerte (lavoro nero). La formalizzazione delle relazioni di impiego attraverso un accesso ufficializzato alla condizione di salariato costituisce una norma sanzionata giuridicamente e socialmente. Non ci troviamo nella situazione descritta dall'Ilo per la maggioranza dei paesi e delle loro popolazioni attive, per i quali la formalizzazione dell'attività economica e il miglioramento delle condizioni basilari di lavoro sono ancora degli obiettivi da raggiungere<sup>1</sup>. La tematica della crescente insicurezza non si confonde con quella dell'acquisizione di garanzie minime per le lavoratrici e i lavoratori impegnati nell'atto produttivo, anche se le due tematiche possono intersecarsi o affiancarsi.

La tematica della crescente insicurezza delle condizioni di impiego nell'attività professionale si pone se, innanzi tutto, la tutela dei percorsi individua-

\* Christian Dufour e Adelheid Hege sono ricercatori presso l'Ires (Institut de recherches économiques et sociales), Parigi.

<sup>1</sup> Ilo (2005), *Global Employment Trends*, febbraio.

li e collettivi è stata costruita dall'intermediario come norma sociale pratica per una popolazione significativa di lavoratori salariati e come norma raggiungibile e desiderabile per gli altri. Ciò non significa che questa norma sia stata acquisita per l'insieme dei lavoratori salariati, e neppure per la grande maggioranza di essi. Nei nove paesi sotto esame (nel numero speciale di *Chronique internationale* da cui è tratto questo intervento, *ndt*) uno dei contributi fondamentali dei sindacati, che si è dispiegato nel corso della loro storia, è consistito proprio nell'imporre questa tematica, nel farne un elemento di strutturazione sociale e nel farla riconoscere come un bene collettivo.

Le norme dell'impiego così prodotte nel corso di diversi decenni del dopoguerra, e difese dai sindacati, si fondano su disposizioni profondamente diverse le une dalle altre. Le differenze tra i paesi vertono su tre punti principali.

Il primo è costituito dalle modalità di accesso alle garanzie di tutela individuale e collettiva. In alcuni paesi prevale il modello «universalista», in un'ottica di integrazione generale del lavoratore salariato, che si riferisce tanto alle condizioni individuali (nel settore pubblico e in quello privato) quanto alla protezione sociale generalizzata. La seconda differenza riguarda l'estensione della tutela degli impieghi. In certi paesi la tutela è la regola, che prevede però alcune eccezioni; in altri costituisce un beneficio particolare per determinate situazioni di impiego. La terza differenza riguarda il ruolo delle organizzazioni sindacali su questo terreno. Un ruolo che è sempre fondamentale ma è sostanziato da interventi diversificati, come ad esempio i livelli più o meno centralizzati di contrattazione concernenti la materia, e si integra in configurazioni sociali diversificate, mettendo direttamente in relazione il sindacato e la politica.

Le combinazioni fra queste tre linee di divisione danno luogo a configurazioni nazionali originali. Così, se il tema della maggiore tutela (e dunque anche quello della crescente insicurezza) del salariato è internazionale, i dibattiti in materia si dispiegano attorno a forme e oggetti specificamente nazionali.

## 2. Garanzie di impiego e modelli di relazioni professionali

Nelle pagine che seguono entreremo nel merito dei dibattiti nazionali, con particolare attenzione al coinvolgimento dei sindacati e agli effetti dei processi in corso sui loro comportamenti; al riguardo proponiamo una tipolo-

gia di situazioni nazionali. In seguito cercheremo di capire perché la questione delle garanzie dell'impiego, della loro strutturazione e dei cambiamenti in atto svolge un ruolo così decisivo per il futuro dei sindacati.

Nei nove paesi presi in esame la necessità di tutelare maggiormente l'impiego è tra le priorità dei sindacati. Non tutti i sindacati però riescono, con i processi in atto, a conservare le posizioni acquisite nella fase anteriore di costruzione delle norme che oggi sono messe in discussione. Le situazioni con le quali si devono confrontare sono diverse, ma i loro effetti sono ovunque significativi dell'evoluzione del ruolo esercitato dai sindacati nei rispettivi paesi. Per chiarezza di esposizione distinguiamo rispettivamente il caso degli Stati Uniti e quello della Gran Bretagna, poi quello dei paesi europei continentali e infine quello del Giappone.

### 3. Il sistema degli Stati Uniti e quello della Gran Bretagna. Due modi diversi di perdere terreno

In questi due paesi le protezioni legislative e le giurisprudenze costituiscono una rete a maglie più o meno larghe contro i licenziamenti abusivi, senza però proporre una più forte tutela generale degli impiegati<sup>2</sup>. Il livello di sicurezza è quindi correlato direttamente alla presenza sindacale nei luoghi di lavoro. Gli accordi collettivi negoziati sono caratterizzati, in particolare, dalla precisione dei regimi di garanzia dell'impiego per diverse categorie di lavoratori salariati comprese nell'accordo. Il sindacato svolge un ruolo attivo e diretto nell'introduzione e nel controllo delle regole di salvaguardia dell'impiego.

Il principio del *last in, first out* (l'ultimo arrivato è il primo a uscire, *ndt*) mira a organizzare i lavoratori salariati, in caso di licenziamenti, con una gerarchia precisa di uscite e di reingressi nell'impiego legata in genere all'anzianità e alla qualifica professionale. La protezione contro i licenziamenti e le condizioni per assicurare ai lavoratori in possesso di professionalità speci-

<sup>2</sup> Negli Stati Uniti e in Gran Bretagna la crescente insicurezza dell'impiego viene definita soprattutto con le espressioni *bad jobs* o *job insecurity*. Inizia però a insinuarsi anche il termine precarietà: «*Precurity is just another term for the job insecurity or casual labour*» (precarietà è un altro termine per indicare l'insicurezza dell'impiego o il lavoro saltuario, *ndt*). Questa sintetica asserzione è rintracciabile in un forum militante dedicato al tema. [http://en.internationalisation.org/wr/285\\_precarity.html](http://en.internationalisation.org/wr/285_precarity.html).

fiche le posizioni previste dall'accordo costituiscono elementi chiave della contrattazione. Le loro specificazioni, che sono molto variabili, fanno la differenza fra luoghi di lavoro sindacalizzati e non, ma anche all'interno degli stessi luoghi sindacalizzati. Questi accordi hanno un raggio d'azione che corrisponde alla dimensione dell'unità per la quale sono stati sottoscritti, ma possono anche esercitare un effetto di trascinamento implicito su realtà periferiche. Nelle loro fasi più dinamiche, i movimenti sindacali degli Stati Uniti e della Gran Bretagna hanno fondato la loro struttura organizzativa su questa capacità di normalizzazione indiretta del mercato del lavoro, a partire dalle loro roccaforti.

In questi due paesi, dove esiste una correlazione diretta fra presenza sindacale e protezione acquisita dell'impiego, le prescrizioni regolamentari in materia di tutela del lavoro sono deboli. Non è dunque necessario intervenire sui testi per modificare le strutture dei mercati del lavoro. La *deregulation* va di pari passo con la desindacalizzazione. In questi due paesi, di fatto, la *deregulation* è derivata dal confronto diretto fra sostenitori di una liberalizzazione del mercato del lavoro e attori che rappresentavano la perpetuazione di un modello sociale limitato nella sua estensione ma significativo nei suoi effetti organizzativi. Nel corso degli anni ottanta, le politiche dei governi Reagan e Thatcher – intesi qui come promotori di processi che non si limitano esclusivamente al quadro politico – hanno conosciuto sviluppi paralleli nei loro sforzi per emarginare i sindacati. Tali politiche, agevolate (se non stimolate) dalle ristrutturazioni economiche che hanno interessato in primo luogo le vecchie industrie dell'era fordista, dove i sindacati avevano costruito le loro roccaforti, si sono fondate su attacchi diretti ai simboli del potere sindacale: la vicenda dei controllori del traffico aereo negli Stati Uniti (1981) trova corrispondenza con quella dei minatori in Gran Bretagna (1984-1985), paese che adotterà una serie di leggi restrittive del diritto sindacale. In un caso e nell'altro il potere politico ha attaccato le posizioni acquisite dai sindacati, al di là del loro insediamento effettivo.

Vent'anni dopo l'inizio di questo periodo, i sindacati statunitensi non hanno trovato una risposta soddisfacente alla sfida che è stata loro lanciata. «Penalizzati da meccanismi di rappresentanza fondati su un luogo di lavoro stabile, un'organizzazione industriale [...] e procedure di sindacalizzazione molto gravose alle quali i datori di lavoro possono facilmente opporsi» (Fondeur, 2005), i sindacati soffrono di gravi dissidi interni e di un livello di adesione storicamente debole (Sauviat, 2005), né appaiono in

grado di insediarsi tra le nuove figure di lavoro salariato. Oggi i lavoratori dipendenti che intendano assicurarsi un percorso professionale possono contare su una sottile rete legislativa di protezione individuale contro i licenziamenti e sul dinamismo del mercato del lavoro: «Oltre oceano la *conditio sine qua non* dell'accettabilità sociale del sistema è la presenza di un tasso di disoccupazione molto basso» (Fondeur, 2005). Negli Stati Uniti, dunque, i sindacati attraversano una fase particolarmente difficile della loro esistenza, anche se alcuni prevedono una loro convalescenza nel prossimo futuro (Turner, 2005).

Anche i sindacati britannici hanno subito notevoli perdite tra i loro ranghi, soprattutto nel periodo di governo conservatore (dal 1979 al 1997) inaugurato dalla signora Thatcher (Edwards *et al.*, 1998). Per i sindacati, la successione dal thatcherismo al blairismo ha rappresentato un rinvio dei problemi più che un rifugio. Il neolaburismo ha scommesso sull'inserimento della Gran Bretagna nella concorrenza internazionale puntando sull'incremento della competitività dei mercati del lavoro, con riguardo soprattutto all'Europa continentale.

La *deregulation* è dunque una *re-regulation*, operata su basi che non tengono conto della rappresentanza sindacale. La quale oggi si aggira attorno al 27 per cento dei salariati, ed è dovuta principalmente all'insediamento nei servizi pubblici in piena fase di espansione. A proposito delle pratiche in atto nelle aziende, l'ultima edizione della *Workplace Employment Relations Survey* (Wers) sostiene che «il ricorso crescente a metodi di comunicazione diretti tra dirigenti d'azienda e salariati [...] corrisponde al declino delle forme di rappresentanza collettiva» (Irs Employment Trends, 2005). Se i salari sono ancora prerogativa (sebbene contestata da un numero crescente di datori di lavoro) della contrattazione collettiva, lo stesso non può dirsi per le garanzie dell'impiego, che diventano sempre più appannaggio del confronto diretto fra datori di lavoro e salariati. Molteplici regimi di impiego si affiancano così gli uni agli altri senza mai compenetrarsi.

Oggi i sindacati devono cercare di sviluppare la loro presenza tra gruppi specifici, dei quali è sempre più difficile percepire la coesione. «Sempre più spesso questi ultimi sono considerati non per la loro identità corporativa di mestiere», quella che costituiva la radice storica del sindacato britannico, «ma per la loro identità sociale o categoriale: le donne, gli immigrati, i giovani [...] o per la condizione lavorativa in cui si opera [...] o ancora per la condizione sociale in cui si vive» (Lefresne, 2005). Se questa grande divari-

cazione ha di fatto rallentato la perdita di adesioni, non si è però mostrata capace di ridare al sindacato una posizione centrale nell'organizzazione sociale. La persistenza del conflitto fra il New Labour e il Tuc (Trades Union Council, il sindacato britannico, *ndt*) riassume simbolicamente questo confronto, nel quale la politica impone al sindacato una regressione del suo spazio di rappresentanza sociale negandogli ogni pretesa di esprimere qualcosa di più che una serie di gruppi parziali, alcuni dei quali condannati al declino demografico (Dufour, 2005).

#### 4. Il cuore del modello sociale europeo

I sei paesi dell'Europa continentale messi a confronto (Italia, Spagna, Danimarca, Svezia, Olanda, Germania) hanno come caratteristica comune quella di disporre di regole d'impiego a pretesa universalista. In questo si distinguono dagli Stati Uniti, dalla Gran Bretagna e dal Giappone. Le regole si applicano a tutti, attraverso la legge e/o la contrattazione collettiva.

In questi paesi, che formano il cuore di quello che talora, prima dell'allargamento dell'Unione Europea, è stato denominato il modello sociale europeo, le operazioni di *deregulation* passano attraverso l'evoluzione e la moltiplicazione delle forme di impiego non regolari più che attraverso il tentativo di mettere direttamente in discussione il ruolo del sindacato o di contestare le norme di impiego regolare (Ocse, 2004). Un peso notevole hanno ancora le tradizioni social democratiche o cristiano democratiche ereditate dal periodo del dopoguerra, che si fondavano sulla doppia legittimità delle rappresentanze politiche e sindacali, specie in materia di sicurezza sociale. Oggi queste coalizioni soffrono tutte di difficoltà che, in certi casi, arrivano a metterle apertamente in discussione. In ogni caso la regolazione del lavoro è oggetto di considerazioni di tipo elettorale, che riguardano esplicitamente le caratteristiche nazionali del modello di garanzia dell'impiego. Così, ad esempio, uno dei primi atti del governo socialista eletto nell'aprile 2004 in Spagna è stata la firma, assieme alle organizzazioni sindacali, di una dichiarazione sulla «competitività, l'impiego stabile e la coesione sociale» (Vincent, 2005). Diciotto mesi più tardi, in Germania, le difficoltà che hanno fatto seguito al varo delle riforme governative in materia di sistemi di protezione contro la disoccupazione e di regole sul licenziamento, conosciute come «Agenda 2010», hanno provocato un'elezione legislativa antici-

pata e un cambiamento di coalizione (Hege, 2005). Le discussioni che hanno luogo nello scenario politico e sindacale europeo (patti sociali, strategia di Lisbona ecc.) portano un riflesso talora confuso nei dibattiti in corso sui diversi compromessi nazionali<sup>3</sup>.

In tutti questi paesi dell'Europa continentale sono in vigore sistemi complessi di protezione del lavoro salariato. Tali sistemi si fondano su tre pilastri: un'estesa protezione sociale<sup>4</sup>, una legislazione del lavoro e istituti di contrattazione collettiva relativamente centralizzati. Ciò che differenzia gli uni dagli altri sono le aperture concesse a ciascuno degli angoli del triangolo formato dai tre pilastri.

Nel corso degli ultimi vent'anni le trasformazioni dei regimi di impiego nei sei paesi in esame sono state sostenute da una fertile immaginazione, e oggi presentano una notevole complessità tecnica. Le affinità finiscono qui. Per il resto vi sono divergenze sostanziali per ciò che concerne tanto la natura dei cambiamenti quanto il ruolo assegnato alle organizzazioni sindacali in queste trasformazioni. Limitandosi al ruolo dei sindacati, nella fattispecie, si possono classificare tre casi.

#### ***4.1 Modelli sindacali rispettati o addirittura incoraggiati: Danimarca, Svezia, Paesi Bassi***

Il caso danese fa da termine di paragone nella geometria sociale internazionale, potendosi fregiare della definizione (provvisoria?) di triangolo d'oro. A differenza dei suoi omologhi continentali, compresa la Svezia, la Danimarca si è riorganizzata a partire dagli anni ottanta sulla base di una «flessibilità del mercato del lavoro che si traduce in una grande facilità di ricorrere al licenziamento da parte delle imprese» (Meilland, 2005). Tale apertura è compensata da un sistema attivo di protezione sociale che mira a sviluppare la formazione continua delle persone prive d'impiego e da una presenza costante della contrattazione collettiva. Si tratta di un equilibrio improbabile, interamente affidato a un «sistema concepito dalle parti sociali [...] e fondato su una divisione delle competenze con il sistema politico» (Jensen, Lar-

<sup>3</sup> I referendum francese e olandese sulla costituzione europea si possono senz'altro far rientrare in questa serie di ammonimenti elettorali.

<sup>4</sup> Secondo Hans Jensen e Jorn Neegard Larsen, nei paesi del Nord Europa «*the Welfare State is characterised by its universalism*» (il *welfare state* è caratterizzato dal suo universalismo, *ndt*). Jensen è presidente della Lo (il sindacato danese, *ndt*), Larsen è direttore generale della confederazione danese dei datori di lavoro. Vedi Jensen H., Larsen J.N. (2005).

sen, 2005). La sua efficacia dipende dal rispetto scrupoloso di questa divisione, anche da parte del partito di destra tornato di recente al potere.

In questa configurazione i sindacati, così si ritiene, sono quelli che più si avvantaggiano dall'operazione di cui costituiscono il perno. Confortati dal loro ruolo nell'organizzazione sociale, i sindacati stabiliscono una stretta correlazione fra la centralità di questo ruolo e la possibilità per il sistema di conservare i suoi aspetti dinamici. Ciò giustifica la loro opposizione a regolamentazioni su questa materia a livello europeo<sup>5</sup>. Assieme ai datori di lavoro esprimono timori contro i rischi di esclusione di alcune categorie e si agitano per il futuro di 900.000 persone dai 15 ai 65 anni che percepiscono un'indennità a vario titolo dal sistema pubblico. E tuttavia non immaginano neppure che questa popolazione – il 25 per cento della popolazione in età di lavoro – costituisca un elemento di corruzione del triangolo d'oro<sup>6</sup>.

In Svezia, le organizzazioni sindacali «hanno progressivamente accettato la necessità di impieghi che derogano al principio della durata indeterminata». Ma non fanno dell'impiego flessibile e della sua gestione il loro cavallo di battaglia. Sorvegliano in particolare lo sviluppo degli impieghi interinali, per evitare che questi ultimi contribuiscano a «degradare il livello di protezione degli impieghi» (Jolivet, 2005). È questa la ragione che ha spinto a integrare l'interinale nel sistema di relazioni professionali attraverso procedure di contrattazione. Ciò non sembra porre problemi di fondo a un sindacato che resta forte, grazie anche a un tasso di insediamento vicino all'80 per cento, con una sindacalizzazione delle donne che, dopo gli anni novanta, ha superato leggermente quella degli uomini e una solida relazione con il partito socialdemocratico.

L'iniziativa del sindacato è concentrata sul mercato del lavoro. La Lo, l'organizzazione più importante, fonda la sua politica sull'accesso all'impiego e sulla sua conservazione, nella consapevolezza che occorre puntare sul lungo periodo per conservare la condizione di *folkrörelse*, termine intraducibile se-

<sup>5</sup> Vedi *Danish Labour News*, n. 1, marzo 2005

<sup>6</sup> Sostengono al riguardo Jensen e Larsen (2005): «Molti di loro non sono capaci di svolgere un lavoro a tempo pieno, ad esempio per motivi di salute, ma il problema è in parte dovuto anche alla cattiva integrazione dei rifugiati e degli immigrati in Danimarca. Rifugiati e immigrati hanno un tasso di partecipazione (al mercato del lavoro, *ndt*) molto basso, soprattutto per quanto riguarda le donne». La Danimarca conta 5,2 milioni di abitanti, di cui 2 milioni risiedono nell'agglomerato urbano di Copenaghen, la capitale, che si trova al centro di un mercato del lavoro ancora più ampio, anche se geograficamente limitato.

condo gli svedesi, che si avvicina alla nozione di movimento popolare<sup>7</sup>. La sua politica punta non tanto a flessibilizzare quanto a verificare che le norme sull'impiego assicurino condizioni di vita generalmente accettabili, nel contesto di un sistema socialmente protetto, nel quale il sindacato svolge un ruolo determinante. Tra le sue priorità vi sono l'accesso delle donne all'impiego e le condizioni con cui il lavoro a tempo parziale può assicurare la loro condizione sociale.

La Lo sostiene che nel corso degli anni novanta, proprio nel periodo in cui le donne sono diventate più numerose degli uomini nel sindacato, si è registrata una forte progressione del lavoro a tempo parziale involontario. Nella seconda metà dello stesso decennio questo tipo di impiego è diminuito, ma le donne sono sempre i soggetti più interessati. Una forte preoccupazione è dovuta anche al numero di lavoratori anziani che sono usciti dal mercato del lavoro prima del tempo. Secondo la Lo sarebbero il 20 per cento dei colletti blu dai 50 ai 54 anni d'età, e il 50 per cento dei lavoratori tra i 60 e i 64 anni. Si tratterebbe di persone incapaci di lavorare, in particolare di donne colpite da malattie legate al lavoro usurante<sup>8</sup>.

Questa situazione minaccia le posizioni individuali e la tutela collettiva. Anche se il ruolo dei sindacati non è contestato apertamente, la Lo si preoccupa della tendenza dei datori di lavoro a utilizzare i vincoli internazionali per «mettere i salariati gli uni contro gli altri e indebolire così il sindacato».

I sindacati olandesi, da parte loro, hanno cercato di addomesticare una *flexisecurity* negoziata in un periodo di alta marea dell'impiego. Le restrizioni alla protezione sociale intervenute in seguito, con la ricomparsa della disoccupazione, hanno scalfito l'immagine del miracolo olandese e delle virtù della contrattazione collettiva. «Persone [...] in precedenza dispensate dalla ricerca di un inserimento professionale» sono oggi costrette a reinserirsi nel mercato del lavoro (Wierink, 2005). Ma lo scarso potere contrattuale di cui sono dotate le espongono al rischio di trasformarsi in lavoratori poveri. La minaccia che incombe sul sistema olandese somiglia così a quella evocata nel caso danese: una perdita di coerenza del sistema, dovuta all'indebolimento della capacità di recupero nella rete della protezione generalizzata. Il degrado del sistema sembra già in atto. Le conseguenze, se questa tendenza si confermasse, non mancherebbero di colpire la credibilità del compro-

<sup>7</sup> Vedi Nelander S. (2004), *The Trade-Union as a People's Movement*, in *Lo Sweden*.

<sup>8</sup> Vedi [www.lo.se/home/lo/home.nsf/unidView/291CF2DCAB5F4826C1256F6300507663](http://www.lo.se/home/lo/home.nsf/unidView/291CF2DCAB5F4826C1256F6300507663).

messo sociale e dei suoi attori, soprattutto se ciò dovesse innescare un'evoluzione del tipo di quella conosciuta dalla vicina Germania.

#### 4.2 Spagna e Italia: le esitazioni dei sindacati

La Spagna e l'Italia meritano un'osservazione parallela perché hanno in comune, e di specifico in rapporto agli altri paesi, il fatto di confrontarsi con mercati del lavoro meno globalmente formalizzati rispetto a quelli degli altri paesi presi in esame. Per ragioni storiche differenti, il lavoro salariato non ha accolto sotto le proprie ali frazioni di lavoratrici e lavoratori altrettanto importanti. A partire dagli anni ottanta entrambi i paesi hanno sperimentato molteplici deroghe all'ordinamento legale dell'impiego salariato regolare, sotto la pressione di livelli relativamente alti di disoccupazione e/o di lavoro informale. Attraverso vari tipi di procedure i sindacati dei due paesi devono tenere conto di questa formalizzazione deficitaria dell'attività economica, che li spinge ad accettare la legalizzazione di forme di impiego lontane dagli standard di riferimento allo scopo di progredire nella formalizzazione dell'attività professionale.

In Spagna le misure di flessibilizzazione – «insidiosa» (Vincent, 2005) – del mercato del lavoro introdotte negli anni settanta hanno collocato stabilmente al di sopra del 30 per cento la quota degli impieghi mal tutelati, che convivono con una maggioranza di contratti di lavoro ben protetti. La riforma consensuale del 1997 non ha portato i frutti sperati, ma gli attori sociali non disperano di trovare un punto di equilibrio tra il rafforzamento «degli impieghi stabili a scapito di quelli precari e (l'avvicinamento delle) disposizioni previste dai contratti a durata indeterminata a quelle previste dai contratti temporanei» (*ibidem*). Com'è logico, le organizzazioni sindacali spagnole soffrono meno di alcune organizzazioni omologhe nella (e per la) loro partecipazione alla regolazione degli impieghi precari. Esse non hanno «di fatto occupato la posizione centrale di altri sindacati nella costruzione di un diritto alla sicurezza dell'impiego nel corso degli anni cinquanta e sessanta [...]. La loro forza non discende dalla difesa dei titolari di impieghi regolari» (*ibidem*). Resta da vedere se riusciranno a concludere a loro vantaggio i negoziati già avviati, ma ancora incompiuti, sulla riforma del mercato del lavoro. La necessità di nuove forme di regolazione dell'impiego appare dunque come un elemento complesso, ma non particolarmente destrutturante per una vita sindacale che si riorganizza, dopo la stagione degli anni settanta, alla ricerca di nuovi equilibri con i partiti politici.

In Italia il sindacato oscilla tra una visione negativa e una visione ottimista delle nuove forme di impiego, imitando in questo i ministri che si sono fatti promotori delle riforme del mercato del lavoro. Tali riforme mirano sia a «regolare e limitare le forme di flessibilità esistenti» sia a «moltiplicare le forme di flessibilità» (Pignoni, 2005), perseguendo in linea generale una politica di moltiplicazione delle forme di flessibilità. I sindacati discutono e si dividono su questo tema, confidando in misura disuguale sulle virtù della contrattazione collettiva per ottenere un controllo della precarietà dei nuovi impieghi e dei loro effetti sul precedente edificio legislativo. Non posso però fare a meno di constatare che «l'instabilità degli impieghi atipici, la loro eterogeneità e la loro frammentazione rendono ancora più difficile l'azione sindacale a favore dei lavoratori interessati» (*ibidem*). La loro risposta consiste nel cercare di integrare questi lavoratori in strutture *ad hoc* e di trovare una nuova identità di lavoro ai titolari di questi impieghi.

I sindacati non sembrano ricompensati da un numero significativo di adesioni alle loro iniziative e restano divisi fra due strategie, quella che cerca di «avanzare rivendicazioni specifiche [...] per i precari e quella che mira alla loro regolarizzazione nel quadro dell'impiego salariato 'normale'» (*ibidem*). Gli effetti del lavoro temporaneo sull'inquadramento giuridico del lavoro informale rendono sopportabile una flessibilizzazione che agisce più sulla forma che sulla sostanza del mercato del lavoro. I sindacati tentennano. Non sembrano però destabilizzati dalle conseguenze di questa flessibilizzazione, tanto più che il divario esistente tra il Nord e il Sud d'Italia consente appena di ragionare su base nazionale relativamente agli effetti sui sindacati delle nuove regole sull'impiego.

### ***4.3 Cambiamento di paradigma in Germania***

Questo confronto sembra penalizzare soprattutto il sindacato tedesco. Riguardo alle modifiche intervenute nell'edificio legislativo che regola l'impiego normale, ha dovuto assumere un atteggiamento da spettatore più o meno consenziente. «A partire dagli anni ottanta alcune misure legislative hanno cercato di accompagnare e di inquadrare gli impieghi flessibili [...] alterando *deregulation* e ritorno alla regolazione» (Hege, 2005). Queste misure hanno portato a un aumento sostanzioso del lavoro a tempo parziale. Il lavoro temporaneo resta contenuto, ma è oggetto di convenzioni collettive firmate «da una comunità responsabile in materia di tariffe che raggruppa l'insieme dei sindacati di categoria del Dgb... [e che] contengono disposizioni

in deroga al principio del pari trattamento dei salariati fissi e temporanei, con piena soddisfazione delle associazioni dei datori di lavoro» (*ibidem*). L'arrivo al potere dell'Spd nel 1998 sembrava poter attenuare le difficoltà attribuite a una politica ostile. Ma gli sforzi condotti all'interno di un progetto di patto sociale per l'impiego sono falliti, segnando una tappa nel raffreddamento delle relazioni storiche tra l'Spd e il sindacato. Riconquistata di stretta misura la maggioranza nel 2002, l'Spd ha intrapreso con l'Agenda 2010 un percorso segnato da una serie di riforme, che hanno visto la luce in particolare tra il 2003 e il 2005. Tali riforme segnalano «uno slittamento quasi paradigmatico nel corso degli anni», che sposta la responsabilità della lotta contro la disoccupazione dallo Stato verso i «beneficiari di aiuti» (*ibidem*).

Il sindacato tedesco assiste con una certa impotenza alla realizzazione di un sistema estraneo a quello sul quale esso stesso si fonda: un sistema orientato verso la dequalificazione dei disoccupati e l'aumento dei rischi di povertà per i lavoratori costretti ad accettare impieghi flessibilizzati. Al suo interno si agitano tensioni che hanno provocato contrasti in seno all'Spd alla vigilia delle elezioni amministrative anticipate, anche in seguito alle difficoltà da parte della maggioranza socialdemocratica/ecologista nel far passare i suoi progetti di riorganizzazione delle strutture di regolazione dell'impiego. «Senza dubbio l'impossibilità (o l'incapacità) dei sindacati di ripensare il rapporto salariale normale alle luce delle profonde trasformazioni del mercato del lavoro [...] non è stata priva di conseguenze sull'evoluzione dello stesso rapporto salariale normale» (*ibidem*). Tutto ciò lascia intendere che le difficoltà per i sindacati sono appena iniziate, salvo che non si sforzino di reintegrare la contrattazione collettiva, sulla quale fondano la loro legittimità, nella dinamica delle trasformazioni in corso, e quindi non riescano a rinnovarsi attraverso il loro insediamento tra i lavoratori direttamente interessati da queste trasformazioni.

## 5. Giappone: la precarietà fuori dal raggio d'azione sindacale

Il Giappone sembra offrirsi come contro-modello rispetto alle situazioni europee e anglosassoni, dove i sindacati manifestano costantemente la preoccupazione di estendere norme sull'impiego più protettive possibile. In questo paese, a partire dagli anni venti, «l'esistenza stessa della sicurezza dell'impiego per i salariati regolari delle grandi imprese [...] ha fatto sì che un intero pezzo del mercato del lavoro fosse composto di impieghi sostanzial-

mente precari» (Thormann, 2005). I diversi strati della gerarchia salariale si fondano così su regimi sociali che distinguono ogni aspetto: salari, condizioni di lavoro, dimensione delle imprese, sindacalizzazione ecc. Gli stessi sistemi di protezione sociale si distinguono in modo peculiare secondo che i lavoratori siano «regolari» o non regolari.

Il sindacato si è insediato nella parte più tutelata del lavoro salariato, quella delle grandi imprese, e funziona sulla base di «micro-corporativismi» (*ibidem*) resi autonomi, piuttosto che avere come riferimento un regime di coordinamento orizzontale o verticale. La crescita e il pieno impiego hanno a lungo permesso di mascherare questa dualità. Con l'avanzare della crisi, gli impieghi non regolari si sono sviluppati di pari passo con l'aumento dei rischi per l'impiego regolare. Anche la tendenza alla dualità si è rafforzata con la complicità della disoccupazione, sia attraverso l'aumento dei lavoratori che ne sono soggetti sia attraverso la crescita della loro precarizzazione (grazie soprattutto all'impiego a tempo parziale) e la pressione verso il basso sui loro salari rispetto a quelli dei lavoratori regolari.

Così il sindacato si allontana sempre più da questa frazione crescente della popolazione, di pari passo con la lenta ma progressiva perdita d'importanza delle sue basi tradizionali. Alcuni sindacati o associazioni *ad hoc* hanno iniziato a preoccuparsi di come organizzare o integrare questi lavoratori sempre più numerosi. Finora i loro sforzi sono serviti soprattutto ad assicurare una tutela individuale. La copertura della contrattazione collettiva, se mai dovesse prodursi, richiederebbe ancora molto tempo. «È difficile oggi immaginare prospettive appena credibili riguardo alla possibilità che i recenti cambiamenti offrono al sindacato di avere o meno una rappresentanza più equilibrata» (*ibidem*). Se in passato il sindacato ha svolto un ruolo di organizzatore della dualizzazione, oggi rischia di subire il rafforzamento di tale dualizzazione se non riesce a modificare radicalmente le basi del suo insediamento.

Ma non è proprio sotto l'angolatura degli effetti dovuti ai cambiamenti dei regimi di impiego sui sindacati e sul loro ruolo nelle rispettive società che i diversi paesi diventano confrontabili?

## 6. Norme sull'impiego e dinamiche sindacali

In tutti i nove paesi presi in esame il sindacato ha oggi a che fare con i processi di trasformazione dei regimi d'impiego. Tali trasformazioni sono diffi-

cili sia da quantificare sia da apprezzare qualitativamente. Sono difficili anche da mettere a confronto perché, fondandosi su principi diversi, seguono nel loro sviluppo percorsi disuguali. Stupisce tuttavia constatare che, pur restando largamente maggioritari i regimi di impiego «normali» o «regolari» in gran parte di questi paesi, le trasformazioni sono percepite come potenzialmente destabilizzanti per l'insieme del lavoro dipendente e per i sindacati stessi. Ciò spinge a indagare sulla natura delle relazioni dei sindacati con questo problema.

### **6.1 Norme di impiego standard: identificazione e distanza**

Osservando un lungo arco di storia, i sindacati hanno giustificato ampiamente la loro forza nei rispettivi paesi grazie alla loro capacità di proteggere i (certi) lavoratori e, attraverso questa tutela di gruppi più o meno estesi, di trasformare il lavoro salariato in una condizione sociale di riferimento. È così che hanno creato il mondo del lavoro dipendente. Non è indifferente il fatto che questa tutela combini procedure di medio e di più lungo termine, e che riguardi simultaneamente la vita nel luogo di lavoro (tipo di contratto, protezione contro i licenziamenti ecc.) e la vita extraprofessionale (salute, vecchiaia ecc.). Non è neppure indifferente il fatto che certi sindacati siano giunti a rendere universali le tutele così ottenute e che altri abbiano visto i risultati dei loro sforzi confinati a certe categorie di lavoratori.

Queste trasformazioni sociali di lungo periodo producono un doppio risultato: da una parte, fanno sì che il lavoro salariato si trasformi in un vettore di protezione individuale e collettiva, cosa che non era inscritta nei suoi geni; dall'altra, fanno emergere la pretesa dei sindacati di imporsi come attori più o meno centrali dei processi sociali. Al termine di questa storia, con tutte le sfumature che si possono trovare, costruzioni molto complesse finiscono per trasformarsi, imponendo sulla scena nuove organizzazioni sociali: è quella che chiameremo la «società salariale»<sup>9</sup>.

La durata delle storie che mettono in pratica questi compromessi e l'intensità dell'impegno dei sindacati per la loro realizzazione permettono di comprendere l'identificazione di ciascuno degli attori nazionali con il proprio sistema. Il sindacato tedesco si identifica con il modello dell'*Alleinvertienner* (lavoratore maschio, unico percettore di reddito della famiglia; in in-

<sup>9</sup> Ricordiamo che l'abolizione del lavoro salariato è stata a suo tempo una parola d'ordine sindacale e politica con forte contenuto identitario.

glesi *breadwinner*, *ndt*), quello giapponese con l'impiego a vita in certe imprese, quello francese con la difesa del codice del lavoro o dello statuto della funzione pubblica, quello nordamericano con il *seniority principle* ecc. I tentativi di cooperazione internazionale mostrano a che punto i sindacati siano legati ai loro sistemi; le differenze tra loro sono tali da rendere incerta la comprensione reciproca e difficile la cooperazione, quando non si traducono in vero e proprio antagonismo. Come va considerata, nel contesto del movimento sindacale europeo, la scelta del sindacato danese di fondare il proprio ruolo di protettore dell'impiego sulla flessibilità di un mercato del lavoro che non assomiglia a nessun altro? Perché i sindacati si identificano soprattutto con i risultati ottenuti sul terreno della tutela dei lavoratori salariati? Perché il fatto di mettere in discussione i risultati ottenuti sembra così potenzialmente destrutturante per la loro esistenza? Queste domande rivestono un interesse tanto maggiore in quanto nascondono un paradosso: perché i sindacati appaiono minacciati se i loro membri continuano a essere tra i più tutelati e sono coinvolti in misura marginale da una precarizzazione che riguarda soprattutto i lavoratori non sindacalizzati?

## 7. Dai lavoratori al mondo del lavoro salariato

L'attenzione posta sui modelli nazionali, sulla loro diversità o sugli effetti della *deregulation* sull'impiego standard non deve far dimenticare che ogni modello si costruisce con riferimento a un mondo del lavoro composito, a gradi disuguali di inserimento al suo interno delle categorie sociali, e su ruoli disuguali di tutela assicurata dalla condizione salariale ai diversi tipi di figure che fanno parte del mondo del lavoro salariato.

I sindacati non cercano di proporsi spontaneamente come promotori degli *acquis* dei loro aderenti. L'esempio giapponese non va considerato come un'esperienza esotica in tutto e per tutto. Le condizioni restrittive di accesso al sindacato, che a lungo hanno prevalso in molti paesi, illustrano il carattere sempre latente di questa opzione, che tuttavia è stata parzialmente abbandonata nel corso della loro storia dalla maggior parte dei sindacati nazionali presi qui in esame. Un tale abbandono condiziona spesso il loro stesso divenire sociale: per farsi accettare anche come rappresentanti di gruppi limitati di lavoratori salariati devono far riconoscere il carattere potenzialmente universale della rappresentanza sindacale.

L'evoluzione dei loro legami con i partiti politici può essere compresa in questo sforzo di riconoscimento ufficiale della rappresentanza sindacale. I dispositivi legali di base, i sistemi «universali», si comprendono sulla base di queste differenziazioni. Ciò non significa che gli *acquis* dei gruppi centrali aderenti al sindacato abbiano la vocazione a essere estesi verso i gruppi periferici. Significa piuttosto che questi ultimi possono beneficiare indirettamente del dinamismo dei primi. Il ruolo di riferimento dell'impiego standard non va di pari passo né con la sua generalizzazione né con l'uniformazione dei benefici a esso collegati né con l'uguaglianza delle condizioni di accesso, di conservazione o di promozione al suo interno. Ovunque si moltiplicano le sottigliezze esplicite o implicite che organizzano una gerarchia salariale, e che provocano simultaneamente inclusione ed esclusione.

## 8. Il ruolo delle identità trainanti

Il riconoscimento del lavoro salariato come elemento di identità sociale si realizza attraverso una presa in forza, tributaria, nel lungo periodo, delle forme organizzative attraverso cui si ottiene una tale consacrazione. Queste forme sono a loro volta sintomatiche dei compromessi attuati tra frazioni di salariati con livello inuguale di potere. Le costruzioni storiche che ne risultano sono dipendenti da circostanze sociali che combinano strettamente l'insieme dei riferimenti statutari attorno ai quali i gruppi trainanti si sono dati un'identità (Segrestin, 1980). La dinamica di questi gruppi trainanti, e la loro forza di attrazione identitaria all'interno del mondo del lavoro salariato, giustificano gli effetti di «assoggettamento» accettati da gruppi e da identità sociali meno potenti, che concedono la loro condizione minoritaria in seno al modello dominante come tributo alla loro integrazione: un giovane operaio non vale un operaio con esperienza, una donna non vale un uomo, un salariato a tempo parziale non vale un salariato a tempo pieno, un'appartenenza etnica o religiosa non ne vale un'altra, un certo mestiere non ne vale un altro ecc.

Questi effetti di assoggettamento hanno origine nell'atto stesso del lavoro e nelle sue divisioni sociali (riconoscimento delle qualifiche, anzianità, tempo dedicato al lavoro salariato). Ma diventano sempre più potenti man mano che oltrepassano la sfera del lavoro coinvolgendo l'insieme delle caratteristiche sociali costitutive del mondo del lavoro salariato: genere, appartenen-

za etnica, età, condizione familiare ecc. Ricostruendo con dovizia di particolari in materia la lunga storia del mondo del lavoro salariato inglese, e le evoluzioni attraverso cui è passato il sindacato, Thompson (1998) descrive una realtà che non appartiene solo a questo paese né alla sola epoca di fondazione del movimento operaio<sup>10</sup>. Una realtà che si costruisce, in base agli stessi bisogni di adattamento ai cambiamenti economici e sociali, attraverso dibattiti ricorrenti e conflitti vissuti all'interno dei sindacati ed estesi all'insieme degli organi di rappresentanza politica e sociale del mondo del lavoro salariato. Questi conflitti, spesso capaci di creare identità e relazioni sindacali con il mondo del lavoro salariato in tutte le sue diversità, non sono meno strutturanti per quest'ultimo di quanto non sia il confronto diretto con gli attori che contestano apertamente la sua pretesa di intervenire come forza socialmente organizzatrice (economicamente e/o politicamente).

Per comprendere le modifiche dei legami fra i sindacati e le relazioni di impiego occorre tenere in considerazione due elementi chiave. Da una parte, le differenze di condizione all'interno del mondo del lavoro salariato non sono estranee né alla storia né ai principi di formazione e di riproduzione che si sono definiti in seno ai diversi sindacati. Questi ultimi, a loro volta, si sono strutturati sulla base della loro capacità di tenere conto delle disuguaglianze di situazioni in materia di impiego.

Dall'altra parte, i processi di rafforzamento e di indebolimento delle tutele oltrepassano la sfera del lavoro. Occorre considerare l'insieme dei ruoli sociali delle lavoratrici e dei lavoratori salariati se si vuole evitare il rischio di una visione limitata del mondo del lavoro salariato, amputandolo del suo ruolo di struttura organizzativa in ambito sociale. I sindacati sono così all'origine di legami specifici tra la sfera del lavoro e quella esterna al lavoro.

È interessante sottolineare che, se i sistemi nazionali di protezione assumono forme istituzionali molto diverse, tutti accettano però dei riferimenti identitari comuni: l'anzianità professionale, il lavoro a tempo pie-

<sup>10</sup> Il concetto di classe si fonda su un ruolo decisivo nella produzione di questi effetti relativi all'organizzazione sociale, soprattutto perché provoca simultaneamente una rottura con certe forme anteriori di organizzazione dei lavoratori e con le forze descritte da Thompson come quelle che, a partire dalla fine del XVIII secolo, «cercano deliberatamente di fondare lo Stato sulle inuguaglianze della vita, e di accentuare e perpetuare la posizione dei lavoratori in quanto classe assoggettata (p. 176)». Comparativamente Thompson descrive gli effetti della Rivoluzione francese, in particolare con la comparsa della nozione di «cittadino» come simbolo di condizione sociale, sulla formazione del mondo del lavoro salariato in Inghilterra.

no e la condizione maschile sono il filo rosso di compromessi nazionali che fanno peraltro professione di diversità.

## 9. Gli *acquis* dell'organizzazione sociale e la dinamica sociale

Per converso, si affaccia all'orizzonte dei sindacati una doppia minaccia che deriva dallo sviluppo di diverse forme di precarizzazione. Da una parte, i lavoratori che sono al centro della costruzione sindacale, e che beneficiano maggiormente degli effetti della tutela dell'impiego e dei suoi vantaggi collaterali, rischiano di trovarsi isolati se non possono più valersi del loro ruolo di promotori di questi effetti positivi a favore di una parte allargata del mondo del lavoro salariato. Privati del loro ruolo trainante nei confronti dei lavoratori più o meno precari, si trovano invece immersi sempre più nel ruolo di detentori di condizioni d'impiego privilegiate. Impercettibilmente i sindacati rischiano non solo di perdere adesioni o zone di influenza, ma anche di vedere trasformata la loro natura sociale. In queste condizioni si comprende il motivo per cui non occorre che una quota importante di lavoratori sia interessata dalla precarietà per far sì che il sentimento di rottura sociale e di minaccia a lungo termine possa diventare dominante. Il gioco del distanziamento e della solidarietà all'interno del mondo del lavoro salariato non funziona più, e il ruolo sindacale rischia di destabilizzarsi quanto più le categorie precarizzate si allontanano da ogni riferimento sindacale.

Dall'altra parte, in questa dinamica i sindacati rischiano di vedere i loro ruoli restringersi alla sfera del lavoro. Privati della loro funzione di assimilazione delle diverse frazioni del mondo del lavoro salariato, rischiano di non poter più rivendicare una funzione inglobatrice degli interessi e delle differenti condizioni sociali di queste ultime. I sindacati si trovano così ricondotti lentamente a funzioni di arbitrato all'interno di certi luoghi di lavoro, fortemente caratterizzati ma senza legame con l'insieme dei luoghi di lavoro, soprattutto senza relazione con l'insieme degli elementi della condizione salariale al di fuori del lavoro.

Questa limitazione del ruolo sindacale non è in contraddizione con il fatto che, nel frattempo, gli elementi della condizione salariale per i quali i sindacati sono intervenuti nel corso dei precedenti decenni sono diventati beni comuni, naturalizzati nei paesi in cui hanno conosciuto il loro sviluppo e in grado di identificare i regimi sociali e i rispettivi equilibri politici.

## 10. L'esplosione della condizione salariale. Una questione politica?

Nel frattempo, però, i sindacati hanno perso la paternità esclusiva di queste opere e sono stati privati dei benefici della loro creazione. Come si può constatare in un certo numero di paesi, i regimi di impiego e l'equilibrio dei sistemi di protezione non sono più di pertinenza della contrattazione «privata» tra le organizzazioni sindacali e i loro corrispettivi padronali. In molti dei paesi esaminati i regimi di impiego e di protezione, proprio perché sono diventati universali, hanno a lungo contribuito ad accrescere l'influenza dei sindacati, mentre i rispettivi ruoli dei partiti politici e delle organizzazioni professionali, e loro le relazioni, hanno assunto una dimensione storica. Questa costruzione è illustrata nel modo più efficace dai sistemi denominati «neocorporativi».

All'inizio del XXI secolo questi scambi sembrano aver perso la loro centralità nella produzione degli equilibri sociali. La politica assume la responsabilità degli squilibri che si instaurano tra i lavoratori: questo rischia di provocare, alla lunga, una rottura dei rapporti tra partiti e sindacati che hanno identiche origini storiche. Attraverso lo strumento legislativo, oppure assumendo una gestione più diretta dei sistemi di protezione sociale generalizzata, i governi diventano responsabili delle condizioni di ingresso nel mondo del lavoro salariato. Dunque sono ben consapevoli della possibilità che questi temi diventino oggetto di confronto sociale mettendo in causa gli equilibri politici. I lavoratori sono così chiamati a pronunciarsi non più attraverso le loro opzioni sindacali, ma attraverso la loro condizione di cittadini e la loro capacità elettorale. Non cambia la posta in gioco il fatto che l'argomento in discussione sia di volta in volta il livello di disoccupazione, le carenze dei sistemi di sicurezza sociale, l'ideologia liberale o la competitività internazionale.

Il sindacato degli Stati Uniti e poi quello britannico sono stati posti con una certa brutalità, una ventina di anni orsono, di fronte alla rottura di questo scambio. Il sindacato britannico non ha ritrovato la sua condizione di *partner* politico quando il partito laburista è tornato al potere dopo 18 anni di opposizione. L'originalità del New Labour sta nel non aver cercato di ricomporre il suo rapporto storico di vicinanza con il sindacato ma, al contrario, nell'essersi identificato con la rottura di questo patto organizzativo. Più di recente, la Germania ha avviato un processo di questo tipo: un tentativo di patto per l'impiego nato morto ha spinto il governo socialdemocratico verso un'opzione politica che di fatto è stata sanzionata con la perdita della maggioranza, a tutto vantaggio di opzioni sociali che non sono

certo più favorevoli a una visione unificata del mondo del lavoro salariato. Anche l'Austria è interessata da un processo di questo tipo, che avanza però con maggiore lentezza.

Dunque la questione che si pone, nei paesi di cui abbiamo parlato come in altri che resistono ancora a questa tendenza, è quella di una dualizzazione del mercato del lavoro che va di pari passo con la dualizzazione dei requisiti con i quali è possibile accedere a condizioni di maggiore tutela dei percorsi professionali e sociali. Al riguardo, la condizione salariale non appare più come una garanzia di per sé, e svolge questo ruolo solo se esercitato in virtù dell'appartenenza a una certa frazione del mondo del lavoro salariato.

### **11. La scommessa del rinnovamento sindacale**

La dinamica dell'integrazione nel mondo del lavoro salariato è stata accettata finché ha potuto beneficiare di una forza di inclusione sempre maggiore dei lavoratori attorno alle condizioni più vantaggiose, le quali a loro volta sono servite come modello da perseguire e come elemento di stabilizzazione. Il rallentamento di questa inclusione, per quanto molteplici ne siano le cause, provoca inevitabilmente un'interruzione della spirale virtuosa per i sindacati. Questi ultimi si trovano in una fase di stabilizzazione tanto più pericolosa per loro quanto più faticano a restare i fattori trainanti dell'asse attorno al quale si organizza la gerarchia delle condizioni sociali. Questa spirale si rompe quando i lavoratori «garantiti» sembrano appartenere a un altro mondo rispetto a quello dei lavoratori «non garantiti», anche se è difficile classificare statisticamente i lavoratori inclusi in una categoria e nell'altra, identificandoli con norme di impiego precise. Si inverte così il movimento che aveva condotto dalla dispersione all'unificazione differenziata del mondo del lavoro salariato.

### **12. L'isolamento progressivo delle basi storiche**

In questo processo non è indispensabile che la posizione dei sindacati sia apertamente rimessa in discussione. L'indebolimento del loro impatto dipende dall'isolamento progressivo delle loro basi, che possono restare comunque solide, capaci di condurre azioni decisive per la propria condizione sociale e

di rendere più sofisticate le proprie modalità d'intervento. La limitazione della portata degli interventi sindacali sulla strutturazione di fondo del mondo del lavoro salariato è sufficiente però a minacciare nel lungo periodo la loro posizione nell'organizzazione sociale, a cominciare proprio dalle categorie più esposte tra i lavoratori salariati. La dualizzazione del mercato del lavoro produce così la dualizzazione della relazione con il sindacato.

Possiamo dunque avere un'idea della difficoltà molto seria di fronte alla quale si trova il sindacato. Non può contare, come ha fatto in molte fasi della sua storia, su un'adesione naturale dei lavoratori solo in virtù della loro partecipazione alla vita professionale. L'identità maggioritariamente operaia aveva già reso difficile l'inclusione nel sindacato delle nuove categorie di lavoratori. L'una e le altre hanno però coabitato in luoghi di lavoro identici, beneficiando di regimi sociali collettivi direttamente tributari dell'azione sindacale. Il rinnovamento sindacale si può dunque analizzare ricorrendo all'immagine del passeggero clandestino: alcuni beneficiano di vantaggi collettivi conquistati da altri, senza dividerne i costi. In molti casi oggi il sindacato è più forte nelle grandi industrie, dove una popolazione operaia l'ha insediato prima di essere sostituita da una popolazione di tecnici e quadri, oppure nei servizi pubblici, dove non manca di raccogliere adesioni tra i quadri e gli impiegati.

L'esigenza di rinnovamento di fronte alla quale si trovano oggi i sindacati non è nuova (Hege, 2000), ma le trasformazioni legate alle relazioni di impiego la rendono molto più radicale. Per loro si tratta di cercare, nei luoghi in cui non sono presenti, lavoratori con caratteristiche sociali lontane da quelle della maggioranza delle figure che hanno rappresentato finora. La precarietà delle condizioni si accompagna generalmente a un insieme di caratteristiche che differenziano i lavoratori gli uni dagli altri: luoghi e orari di lavoro, professioni esercitate, continuità di lavoro ecc. Tali caratteristiche nell'esercizio dell'impiego riflettono certe caratteristiche sociologiche dei gruppi sottoposti alle condizioni di impiego appena descritte. Le ricerche nazionali identificano l'esercizio del lavoro poco tutelato con le categorie sociali che si definiscono principalmente in virtù della loro posizione transitoria: giovani, anziani, immigrati, rifugiati, non qualificati, conoscono una forte intensità del loro coinvolgimento in questo tipo di impieghi. Sono le stesse categorie sociali che, con maggiore frequenza, risultano meno inserite nelle file del sindacato (se non si considera la sola adesione come criterio di partecipazione).

I tentativi fatti per attirare questi gruppi nei sindacati non sembrano essere stati coronati da successo. Nella relazione con il sindacato esiste in effetti una differenza notevole tra l'uso di servizi specifici a titolo individuale e l'inserimento a titolo collettivo, nella prospettiva di acquisire o consolidare un'identità sociale in relazione con altre identità sociali che si sono affermate nella storia sindacale. Ora, è esattamente questa la domanda che non sembra essere rivolta al sindacato: se possono percepire se stessi come gruppi diversi da quelli sindacalizzati, i gruppi composti dai nuovi precari cercano di darsi un'identità comune solo al di fuori del sindacato stesso.

### 13. La posizione particolare delle donne

Le ricerche nazionali spingono anche a non confondere l'analisi che si può condurre sulla posizione delle donne nelle diverse forme di precarietà e quella delle differenti categorie appena enumerate. Innanzi tutto va detto che l'appartenenza al genere femminile – che non è una situazione transitoria – garantisce l'inclusione nei quartili peggiori di ciascuna categoria. Va poi aggiunto che l'impiego standard (in tutti i paesi) si è sviluppato in maniera tale da consentire a coloro che non erano donne di assumere, attraverso la loro condizione nell'impiego, le posizioni che occupavano al di fuori dell'impiego. Le difficoltà di inserimento dei lavoratori nei sindacati sono rivelatrici dei ruoli di questi ultimi nell'organizzazione sociale.

Se si tratta solo di rilevare le differenze tra i sistemi sociali dei differenti paesi si può concludere che, sotto le denominazioni di *Alleinverdiener* o di *breadwinner*, è possibile ritrovare principi identici di strutturazione sociale all'interno del mondo del lavoro salariato così come è stato costruito a opera dai sindacati<sup>11</sup>. Questi principi condividono inoltre la caratteristica di essere saldamente impliciti o ridotti al pretesto di non appartenere al cuore della condizione salariale, il lavoro in quanto tale. Nascosti nell'inconscio collettivo, restano tuttavia principi attivi. L'assoggettamento della relazione familiare alla relazione di impiego – tutelata attraverso la condizione di ma-

<sup>11</sup> «Non è esagerato paragonare la condizione di maschio allo *status* di un aristocratico. Per convincersene basta osservare la logica del *doppio standard*, come dicono gli anglosassoni e come ben sanno i Cabili, che introduce un'asimmetria radicale nella valutazione delle attività maschili e femminili» (Bourdieu, 1988, p. 66). Secondo Thompson (1988) c'è un salto qualitativo tra l'operaio industriale del 1840 e l'operaio domestico del 1790.

schio – è sostenuta da un insieme di strutture implicite ed esplicite che lo istituzionalizzano. Questo sistema giustifica come condizione quasi naturale la precarietà di una parte dei lavoratori salariati nella loro relazione di impiego, in virtù del loro *status* sociale al di fuori dell'impiego. Trova tuttavia un limite serio nel fatto che la precarietà non è più in grado di rafforzare la condizione di maschio dominante (sotto forma di secondo impiego), ma conduce a una rivendicazione di maggiore tutela attraverso percorsi professionali che seguono evoluzioni estranee a questo modello maschile. In una tale prospettiva la precarietà giunge al cuore stesso delle cittadelle sindacali, ed è forse qui che può farsi intendere più facilmente.

La partecipazione alla vita professionale, compresa quella delle donne inserite nelle aree di impiego più sicure, come la funzione pubblica, non offre una garanzia simile a quella che assicura agli uomini. Al contrario, la «protezione» dovuta alla posizione del sindacato sembra passare per l'assunzione di questa differenziazione dei ruoli sociali. Nell'articolo scritto assieme da Jensen e Larsen (2005) si legge quanto segue: «I tassi di impiego delle donne sono superiori a quelli degli altri paesi membri dell'Ue. [...] I servizi destinati alle famiglie, come l'assistenza ai bambini [...] non sono più di responsabilità esclusiva della famiglia. Ciò ha consentito alle donne di avere accesso all'indipendenza economica con riferimento al salario unico maschile (*single male wage-earner*)».

Così i sindacati, che non vivono tutti all'interno di sistemi sociali così ufficialmente virtuosi come i loro omologhi danesi, si trovano paradossalmente di fronte a domande più o meno identiche a quelle che erano state poste all'inizio della loro esistenza: come diventare agenti di emancipazione per le categorie della popolazione che partecipano alla vita economica in condizioni degradate?

Le difficili relazioni del sindacato<sup>12</sup> con gli impieghi atipici dimostrano che esso non può sfuggire alla necessità di rimettere in discussione le proprie norme interne di aggregazione e di gerarchizzazione delle popolazioni inserite nell'impiego salariato. Le forme di impiego standard sono soprattutto quelle di una frazione di queste popolazioni; non sono necessariamente accessibili all'insieme delle popolazioni che rivendicano l'autonomia di un percorso più tutelato all'interno del mondo del lavoro salariato.

<sup>12</sup> Se di sindacato si può parlare al singolare, ciò vale soprattutto a proposito delle relazioni con le donne.

La scommessa riguarda la capacità del sindacato di servire da luogo di identificazione sociale per una fascia più ampia di popolazioni salariate, spesso in posizione di rottura con i sistemi di alleanza internalizzati all'interno del vecchio mondo del lavoro salariato. Solo se non saranno più obbligate – implicitamente – a rinunciare a una parte delle loro identità, queste popolazioni potranno mirare a rientrare nel gioco delle solidarietà. Altrimenti dovranno trovare altre modalità di espressione sia per raggiungere i loro scopi sia per fare da massa di manovra, riducendo così ulteriormente i campi d'intervento sindacale.

### Bibliografia

- Bourdieu P. (1998), *La domination masculine*, Parigi, Seuil.
- Dufour C. (2005), *Grande-Bretagne. Lendemain de victoire électorale, déjà amers?*, in *Chronique internationale de l'Ires*, n. 94, maggio, pp. 12-16.
- Edwards P. et al. (1998), *Great Britain: From Partial Collectivism to Neo-Liberalism to Where?*, pp. 1-54, in Ferner A., Hyman R. (a cura di), *Changing Industrial Relations in Europe*, Oxford, Blackwell.
- Fondeur Y. (2005), in *Chronique internationale de l'Ires*, n. 97, novembre.
- Hege A. (2000), *La représentativité syndicale, sa reconnaissance, son renouvellement*, in *Chronique internationale de l'Ires*, n. 66, settembre, pp. 113-123.
- Hege A. (2005), *Allemagne. Après les élections, quels acteurs pour quel Etat social?*, in *Chronique internationale de l'Ires*, n. 96, settembre, pp. 35-45.
- Ilo (2005), *Global Employment Trends*, febbraio.
- Irs Employment Trends (2005), *Evolution, not revolution – the changing face of the workplace*, in *Irs Employment Review*, 832, settembre, pp. 8-15.
- Jensen H., Larsen J.N. (2005), *The Nordic Labour Markets and the Concept of Flexicurity*, in Ocse (2004), *Employment Outlook*, [www.lo.dk/smcms/English\\_version-15970/Index.htm?ID=5970](http://www.lo.dk/smcms/English_version-15970/Index.htm?ID=5970).
- Jolivet A. (2005), in *Chronique internationale de l'Ires*, n. 97, novembre.
- Lefresne F. (2005), in *Chronique internationale de l'Ires*, n. 97, novembre.
- Meilland C. (2005), in *Chronique internationale de l'Ires*, n. 97, novembre.
- Nelander S. (2004), *The Trade-Union as a People's Movement*, in *Lo Sweden*.
- Pignoni M.T. (2005), in *Chronique internationale de l'Ires*, n. 97, novembre.
- Sauviat C. (2005), *Etats-Unis. Syndicalisme américain, un cinquantième anniversaire de crise*, in *Chronique internationale de l'Ires*, n. 96, settembre, pp. 49-64.

- Segrestin D. (1980), *Les communautés pertinentes de l'action collective: canevas pour l'étude des fondements sociaux des conflits du travail en France*, in *Revue française de sociologie*, pp. 171-203.
- Thompson E.P. (1988), *La formation de la classe ouvrière anglaise*, Parigi, Gallimard.
- Thormann B. (2005), in *Chronique internationale de l'Ires*, n. 97, novembre.
- Turner L. (2005), *From Transformation to Revitalization: A New Research Agenda for a Contested Global Economy*, in *Work and Occupations*, vol. 32, n. 4, novembre.
- Vincent C. (2005), *Espagne. Bilan social d'une année de gouvernement socialiste*, in *Chronique internationale de l'Ires*, n. 94, maggio, pp. 17-25.
- Wierink M. (2005), in *Chronique internationale de l'Ires*, n. 97, novembre.