

**Unità didattica 1 – *Attori, contesti,
problematiche della regolazione del lavoro***

Rappresentanza sindacale

Tre **elementi** che (in combinazione tra loro) distinguono i diversi sindacati

- 1) **chi rappresentano**
- 2) quali **obiettivi** perseguono
- 3) con quali **strumenti** cercano di raggiungere gli obiettivi

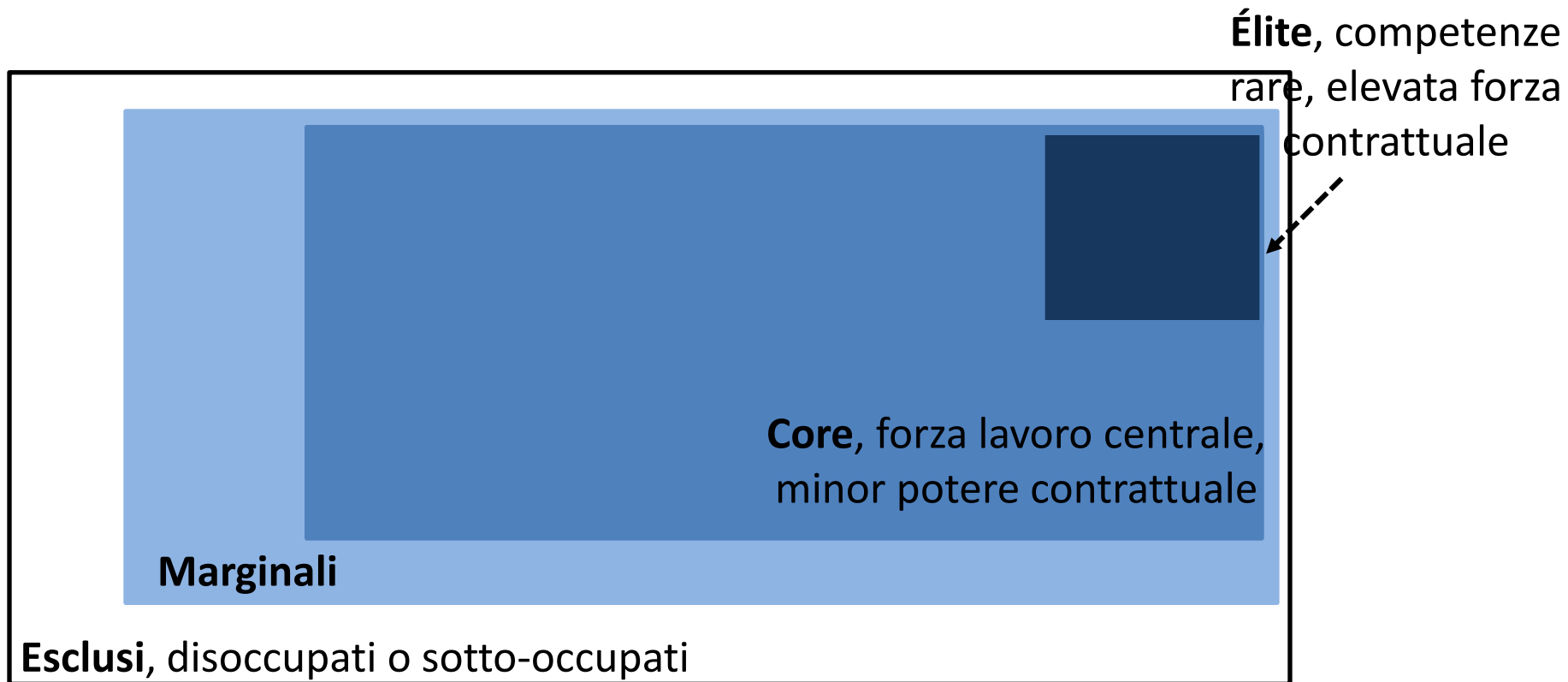
1) Chi rappresentano

Stabilire il «confine» della propria rappresentanza.

Questione di grande importanza. Definisce il sindacato, il suo ruolo, la sua identità



Uno schema (Hyman) che considera la collocazione nel mercato del lavoro nei processi produttivi



Confini della rappresentanza possono essere tracciati in **modo più/meno inclusivo** e comprendere tutti o almeno alcuni di tali segmenti

Più difficili da rappresentare:

- **élite**, per la quale azione individuale rimane un'opzione percorribile
- **esclusi**, che non hanno alcuno potere negoziale (e non hanno nemmeno una controparte datoriale)

Sindacato di mestiere

(v. slide precedenti) «**confini**» di rappresentanza ben precisi, spesso molto stretti

Solidarietà, tutela, ecc. si fermano di fronte ai **confini della professione**. «Esclusione» degli altri

Ora sono definiti anche «sindacati occupazionali» o «sindacati professionali»

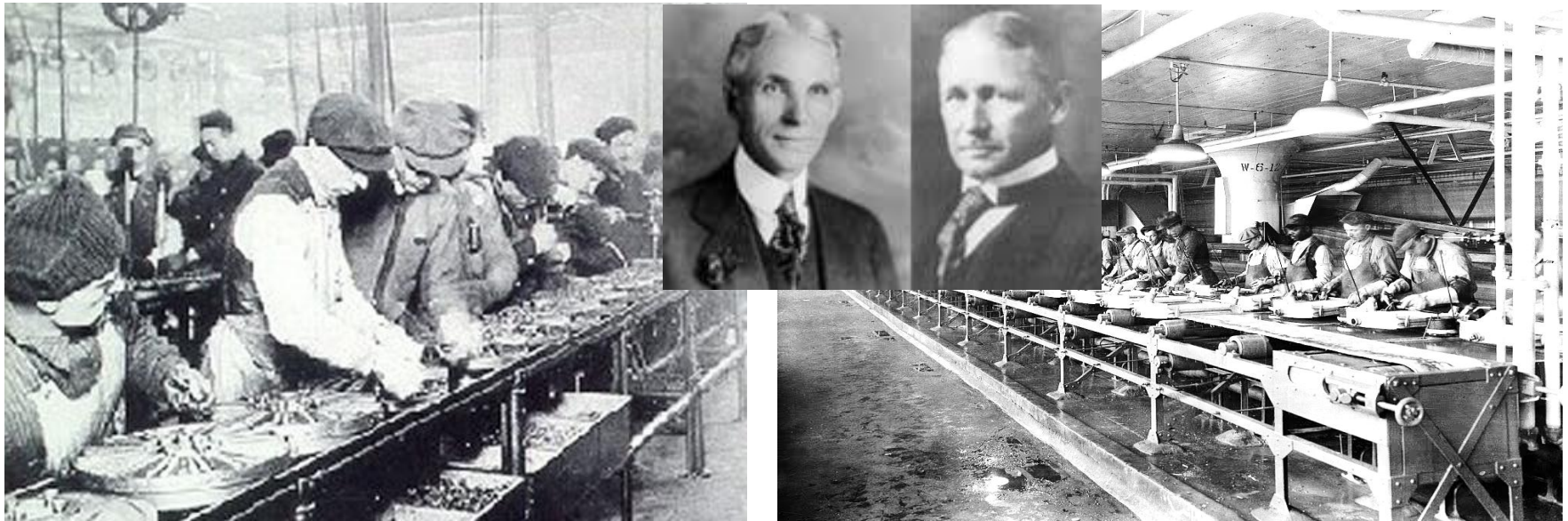
Sindacato generale

Rappresenta **tutta la forza-lavoro dipendente** (senza distinzioni di settori, mansioni, ecc.)

Nasce a fine XIX secolo, ispirazione socialista o cristiano-sociale. A volte emerge per fusione di sindacati di mestiere

Sindacato industriale

Alle origini: diffusione del taylor-fordismo,
ridimensionamento della richiesta di lavoratori di mestiere



Sviluppo di associazionismo datoriale organizzato
sull'appartenenza settoriale

Rappresenta tutta la **forza-lavoro dipendente di un settore**
(senza distinzioni, mansioni, ecc.)

Inizialmente soprattutto forza-lavoro generica o poco qualificata

Sindacato territoriale

Rappresenta tutta la forza-lavoro dipendente **di un determinato territorio**

Unions, Bourses du Travail, Camere del lavoro (*v. slide precedenti*)

Sindacato confederale

Si propone di rappresentare **l'intero mondo del lavoro**
(natura inclusiva del sindacato)

Di fatto è un confederazione di sindacati industriali-settoriali. **Ri-equilibra modalità territoriale e modalità settoriale** di organizzazione con l'obiettivo di una gestione più solidaristica

2) Quali obiettivi

Innanzitutto **fissazione di standard/livelli minimi** per vari aspetti del lavoro (retribuzione, ecc.) – anche detti obiettivi *distributivi*, «a soma zero»

Gioco a somma zero: situazione in cui il guadagno o la perdita di un partecipante è perfettamente bilanciato da una perdita o un guadagno di un altro partecipante in una somma uguale e opposta. Se alla somma totale dei guadagni dei partecipanti si sottrae la somma totale delle perdite, si ottiene zero.

Ma anche **altri temi/obiettivi** → continuo aumento di temi/obiettivi nel corso degli anni. Inclusi quelli definiti obiettivi «a somma positiva», o «win-win»

Esempio: premi collegati a risultati impresa → condivisione di benefici

Gioco a somma positiva: situazione in cui i guadagni di un partecipante non comportano inevitabilmente delle perdite per gli altri; anzi, tutti i partecipanti possono ottenere benefici, creando un risultato complessivo vantaggioso per l'intero gruppo.

Molti studi collegano il tema degli obiettivi win-win a quello della **partecipazione della rappresentanza del lavoro alle decisioni di impresa** (dalla regolazione congiunta alla condivisione del processo decisionale)



Corresponsabilizzazione della rappresentanza del lavoro nelle decisioni aziendali

Tanti esempi (legati anche a istituzioni che favoriscono collaborazione)



Consiglio d'azienda (Germania)

In luoghi di lavoro con almeno 5 dipendenti. Ha diritti di informazione e consultazione. Partecipa decisioni su alcuni temi (es. organizzazione lavoro, orari, formazione lavoratori, ecc.)



Partecipazioni a Consigli di
amministrazione (CdA), Consigli
di sorveglianza (del CdA),
esperienze di azionariato dei
dipendenti

Critiche: si ridefinisce (e si confonde) il ruolo di
rappresentanza, per assumere una prospettiva
«imprenditoriale»

3) Strumenti

- Conflitto (in particolare lo sciopero)
- Contrattazione collettiva
- Pressioni su policy-makers (→ possibili accordi)
- Offerta di servizi

«Stili» di sindacalismo

Una tipologia «classica» (spesso utilizzata negli studi), costruita dalla combinazione degli elementi menzionati

Stile	Chi rappresenta (e tutela)	Obiettivi	Strumenti
<i>Business unionism</i>	Lavoratori iscritti	Focalizzato sul rapporto di lavoro (condizioni di lavoro). Ma anche partecipazione ai processi decisionali	Principale contro-parte: datore di lavoro , soprattutto a livello di impresa/ente. Strumenti: soprattutto conflitto verso datore di lavoro, contrattazione collettiva, servizi
<i>Competitive unionism</i>	Tutto il mondo del lavoro (più inclusivo)	Non solo rapporto di lavoro , considera anche la posizione dei rappresentati nel sistema economico, sociale, politico	Principale contro-parte: datori di lavoro, a vari livelli, ma anche policy-makers . Strumenti: molteplici strumenti, incluse pressioni su policy-makers

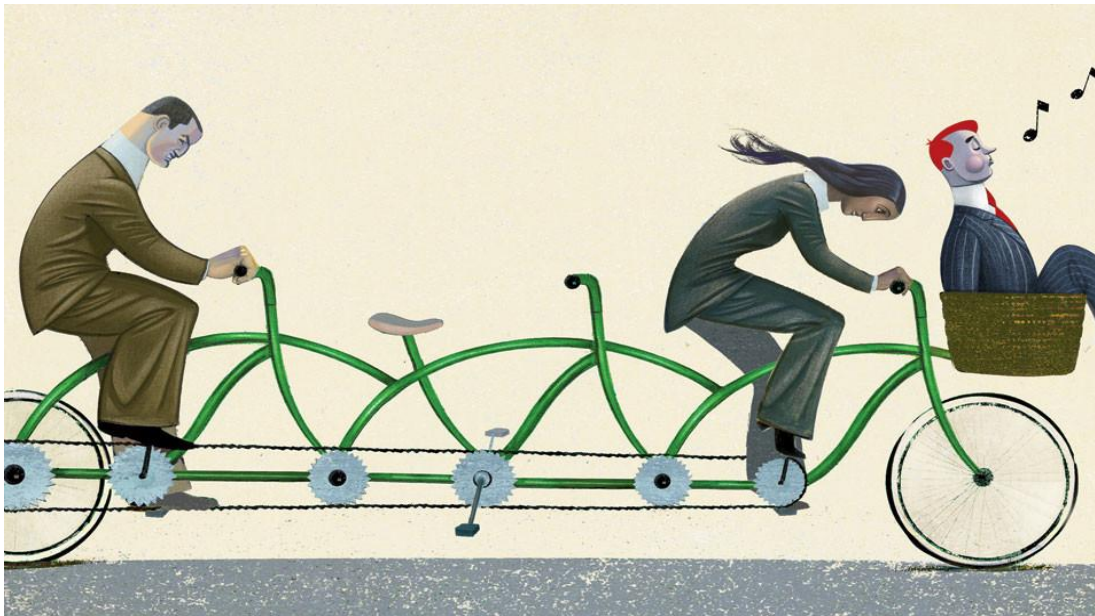
Il problema del «free-riding»

Partiamo dalla definizione di **bene pubblico** → È un bene o servizio che **non può essere negato a nessuno una volta che viene fornito** (es. difesa nazionale, illuminazione pubblica)



Ciò significa (ed è questo il problema su cui si soffermano vari studi politico-sociali e delle relazioni industriali) che **non è possibile escludere chi non ha contribuito** alla loro produzione.

In altri termini, **rischio** di individui che adottano **comportamenti opportunistici** (*free-riding*, «fare una cosa gratis») → non danno il loro contributo, ossia non sostengono i costi necessari, ma prendono solo i benefici



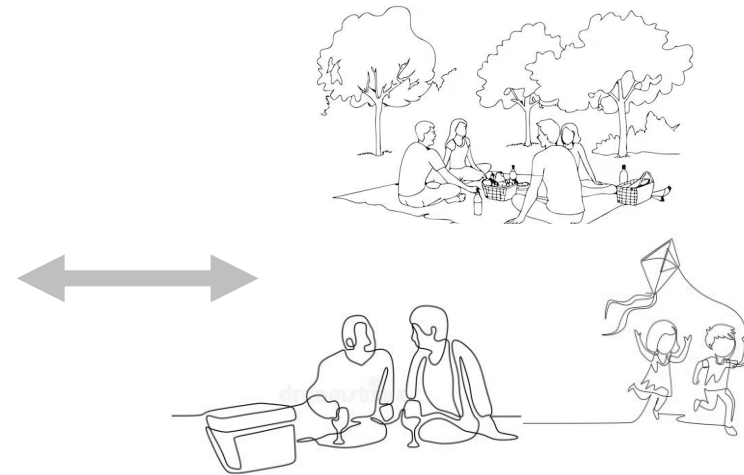
Aspettano che altri
impegnino le loro
energie, sostengano
i costi, ecc.

Problema che si pone sempre quando abbiamo...



Gruppi di persone che producono
un **bene pubblico**, sostenendo dei «costi»
(definizione ampia di tale termine)

Del quale **possono beneficiare**
(teoricamente) tutti



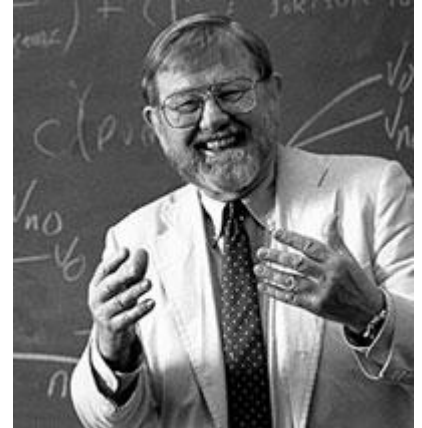
Vale **anche per l'azione collettiva dei lavoratori**, per esempio attraverso i sindacati. Quando questa produce **beni pubblici** (es. miglioramento delle condizioni di lavoro per tutti i lavoratori di un settore)

Tuttavia, **solo alcuni hanno sostenuto i «costi» necessari** a produrre quel bene (iscrizione al sindacato, partecipazione a una protesta, a uno sciopero, a una negoziazione con il datore di lavoro, ecc.

Una riflessione diffusa, a partire da **Mancur Olson** (1965). Tuttavia, smentita dai fatti...

I sindacati restano le associazioni volontarie con il maggior numero di adesioni

Anche se continuano a produrre bene pubblici

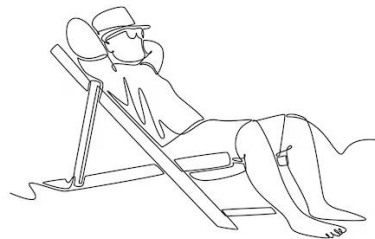


Un «vizio» alla base della
riflessione: si fonda sull'assunto che
razionalità strumentale sia unico
«motore» dell'azione umana

La proposta di Olson: **incentivi selettivi** (come strumento per favorire l'azione collettiva)

Che discriminano tra chi coopera (ossia partecipa alla produzione del bene) e chi no

E più nello specifico, **benefici disponibili solo per chi si iscrive al sindacato**



Esempi: fornitura di servizi, assistenza nella ricerca di lavoro, formazione, assistenza legale nelle controversie di lavoro, prestazioni non riguardanti il lavoro (borse di studio per i figli, viaggi a prezzi più bassi, ecc.)

Si tratta di iniziative prese dalla maggior parte dei sindacati

Nel quadro però di una produzione (crescente) di beni pubblici

Uno strumento particolare (come incentivo selettivo) →
clausole di garanzia sindacale (es. *closed shop*, *union shop*)

Ora **usate da pochissimi sindacati**, molto contestate e
spesso vietate dalla legislazione



Oltre la «razionalità strumentale»

Esperienze sindacali e studi evidenziano **altre variabili** che spiegano adesione, partecipazione...

1) **Importanza dell'identità di mestiere**, professionale (soprattutto nei sindacati di mestiere)

2) Importanza dell'ideologia, dell'identità di classe, dell'appartenenza, del riconoscimento

Leva sulla «razionalità» orientata al valore, più che sulla razionalità strumentale



Testi di riferimento

Bordogna L. e Pedersini R., *Relazioni industriali*, cap. III