

Differenze e analogie nelle cause dei conflitti di lavoro

Bernd Brandl, Franz Traxler

1. Introduzione

L'elaborazione teorica e l'analisi empirica di questo articolo si basano sullo studio di Brandl e Traxler (2010), inteso a spiegare le differenze nel livello dei conflitti di lavoro tra i diversi paesi e la loro evoluzione nel tempo. Il lavoro di Brandl e Traxler (2010) si concentra sull'analisi delle determinanti dei cambiamenti relativi ai conflitti di lavoro nel corso del tempo e sulle ragioni delle persistenti differenze nei conflitti di lavoro in un vasto campione di paesi industrializzati. I paesi presi in esame sono: Austria, Australia, Belgio, Canada, Danimarca, Finlandia, Francia, Germania, Irlanda, Italia, Giappone, Norvegia, Nuova Zelanda, Paesi Bassi, Regno Unito, Stati Uniti, Svezia, oltre a Portogallo e Spagna dopo l'avvento della democrazia. L'arco di tempo investigato va dai primi anni settanta, quando i livelli di conflitto erano estremamente alti, ai primi anni del 2000, quando tali livelli sono stati decisamente bassi.

Scopo di questo articolo è riepilogare l'approccio teorico dei due studiosi e ampliare il loro lavoro con lo scopo esplicito di verificare se un tale approccio è in grado di spiegare i conflitti di lavoro in Italia. Ci si chiede perché i conflitti di lavoro in Italia sono più estesi rispetto a molti altri paesi industrializzati e perché sono diminuiti in maniera significativa nel corso del tempo. In Italia le cause scatenanti dei conflitti di lavoro hanno un'origine diversa?

L'origine dei conflitti di lavoro va ricercata nelle relazioni di lavoro. Gli eventi classificabili come conflitti di lavoro variano dall'azione latente, individuale (ad esempio la sostituzione di manodopera, l'assenteismo e il sabotaggio) al confronto manifesto, collettivo (Gall, Hebdon, 2008). Le analisi che

* Bernd Brandl e Franz Traxler sono docenti presso il Dipartimento di Sociologia dell'Università di Vienna.

includono i conflitti latenti rischiano di dilatare eccessivamente il concetto, poiché è difficile capire se un evento come la sostituzione di manodopera indichi effettivamente un conflitto. Scioperi e serrate sono spesso classificati come azioni industriali. Talvolta, tuttavia, gli scioperi sono di natura politica e trascendono quindi il regno delle relazioni industriali. Questo studio si concentra sulle forme collettive di conflitto di lavoro manifesto, come gli scioperi e le serrate. Per brevità qui sono definiti semplicemente conflitti di lavoro, e azione industriale va intesa come sinonimo. Le spiegazioni relative all'incidenza dei conflitti di lavoro differiscono secondo l'enfasi posta sui fattori economici o su quelli istituzionali. Entrambe le linee esplicative hanno le loro debolezze, soprattutto quando si tratta di spiegare le tendenze comuni e le differenze tra i diversi paesi.

La struttura dell'articolo è la seguente: analogamente al lavoro compiuto da Brandl e Traxler (2010), iniziamo con una disamina generale del dibattito. Il paragrafo che segue pone le basi teoriche e metodologiche dell'analisi, sintetizzando le spiegazioni economiche e istituzionaliste attraverso la concettualizzazione dei conflitti di lavoro come problema di scelta sindacale. Il saggio riepiloga quindi le ipotesi e i risultati dell'analisi empirica di Brandl e Traxler (2010), mettendo a confronto le loro conclusioni con la situazione in Italia. Infine, consideriamo le implicazioni delle nostre conclusioni sulla teoria e sulle tendenze future.

2. Prospettive teoriche e metodologiche in materia di conflitti di lavoro

Le differenze nelle spiegazioni relative ai conflitti sociali riflettono le demarcazioni tra le varie discipline delle scienze sociali. Esistono due linee di pensiero principali. Gli approcci economici attribuiscono l'incidenza dei conflitti di lavoro allo sviluppo economico, cioè al ciclo economico (vedi ad esempio McConnel, 1990). L'argomento chiave è che il potere dei sindacati ha una relazione positiva con la prosperità economica (vale a dire crescita economica elevata e basso livello di disoccupazione), di modo che le attività di sciopero hanno un effetto pro-ciclico. La visione alternativa è quella istituzionalista: la ricerca sulle relazioni industriali evidenzia l'importanza delle proprietà strutturali delle due parti sociali e del sistema di contrattazione (vedi ad esempio Clegg, 1976). Altri studi istituzionalisti mettono in relazione

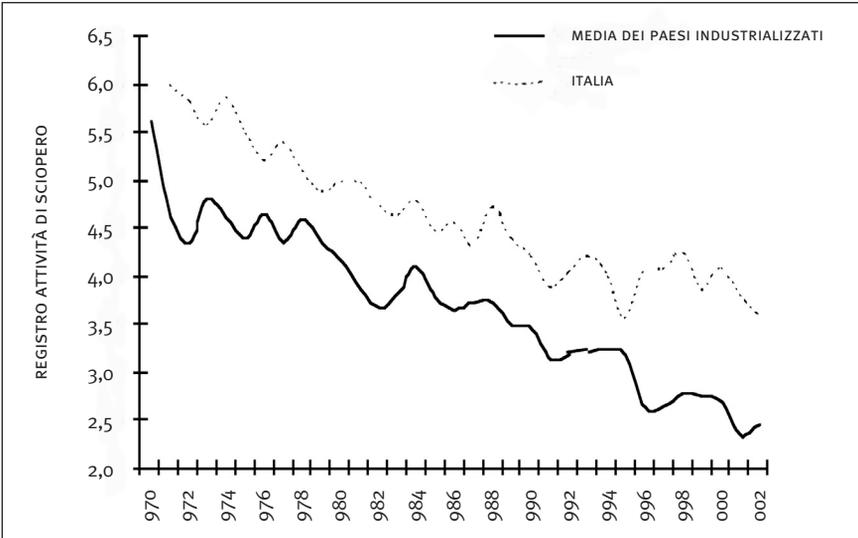
lo scenario del conflitto di lavoro con l'arena politica, accentuando in particolare l'importanza delle risorse di potere e del corporativismo. Ci sono due varianti principali di questa linea di pensiero (Edwards, Hyman, 1994). L'approccio delle risorse di potere di Korpi e Shalev (1979) si concentra sul potere dei sindacati: con il Partito laburista al governo le organizzazioni dei datori di lavoro possono costringere le aziende a cooperare, in modo da stimolare la crescita economica e raggiungere la piena occupazione. Convertendo così un tipo di conflitto di classe a somma zero in un gioco a somma positiva, le organizzazioni dei lavoratori possono rinunciare all'azione industriale aggressiva. Altri studiosi considerano questa cooperazione pacifica come il risultato di una certa configurazione istituzionale che è comunemente definita corporativismo: un sistema di associazioni di interesse di tipo monopolistico e centralizzato e la loro estesa incorporazione nelle politiche pubbliche (vedi ad esempio Lehmbuch, 1984).

Mentre l'approccio economico ritiene che i conflitti di lavoro siano condizionati dagli sviluppi economici, il pensiero istituzionalista fa dipendere i conflitti di lavoro e lo sviluppo economico dall'interazione fra istituzioni e potere dei sindacati: un sistema sindacale corporativo (cioè inclusivo e forte), in presenza di un governo laburista mette in condizioni il movimento dei lavoratori di governare l'economia in modo da garantire la prosperità e il soddisfacimento delle richieste dei lavoratori senza necessità di ricorrere agli scioperi (vedi ad esempio Cameron, 1984). Malgrado le opinioni contrastanti sul modo in cui i conflitti di lavoro e gli sviluppi economici interagiscono tra loro, entrambi gli approcci incontrano difficoltà quando si tratta di spiegare i modelli di conflitto di lavoro a partire dagli anni settanta.

Come mostra il Graf. 1, dal 1970 al 2002 i conflitti di lavoro nei paesi industrializzati sono diminuiti. Inoltre si può osservare che anche in Italia i conflitti di lavoro sono diminuiti nel tempo in misura sensibile, pur restando costantemente più elevati rispetto ad altri paesi. Non riportiamo qui le cifre assolute sull'attività di sciopero perché, quando si presentano dati sugli scioperi in diversi paesi, si pone un problema di comparabilità dei numeri assoluti (cioè dei giorni di sciopero) tra i diversi paesi. Per correggere le differenze sistematiche nei dati relativi ai diversi paesi è ragionevole prendere in considerazione i loro logaritmi (Paloheimo, 1984). I dati logaritmici rendono molto più comparabili le differenze tra paesi. Ad esempio, i conflitti di lavoro estremamente elevati in un particolare paese in un anno particolare domineranno il «quadro»; il quadro cioè non mostrerà nient'altro che la quan-

tà di conflitti di lavoro in quel particolare paese in un determinato anno. Tutte le altre differenze nei conflitti di lavoro tra i paesi saranno ridotte quasi a zero. Per questa ragione il Graf. 1 illustra l'attività di sciopero media tra 19 paesi industrializzati e in Italia sulla base dei dati logaritmici.

Graf. 1 – Modelli di conflitto di lavoro: valori ponderati (registro dei giorni lavorativi persi ogni 1.000.000 lavoratori); 19 paesi



Come accennato, nella media dei 19 paesi, così come in Italia, appare una chiara tendenza verso il declino dei conflitti di lavoro nel lungo periodo. Anche se la tendenza riguarda sia la media dei paesi industrializzati sia l'Italia, i conflitti di lavoro in Italia sono superiori alla media, sono cioè più elevati. Mentre appare una chiara tendenza verso l'alto, le differenze cross-nazionali – come evidenziano Brandl e Traxler (2010) – mostrano variazioni nel breve periodo, ma rimangono stabili nel lungo periodo. L'approccio economico sembra offrire una spiegazione plausibile del declino dei conflitti di lavoro nei paesi industrializzati nel lungo periodo, data la tendenza di lungo periodo al declino della crescita economica e alla crescita della disoccupazione. Questo approccio, tuttavia, è meno efficace quando si tratta di spiegare le forti differenze cross-nazionali nei conflitti di lavoro. Nella sua prospettiva la causa principale di tali differenze sarebbero le corrispondenti differenze

nel ciclo economico tra i paesi. Questa spiegazione non regge, soprattutto nel caso dell'Italia, dal momento che la crescita economica non differisce in maniera sostanziale da quella di altri paesi industrializzati. Negli ultimi due decenni l'internazionalizzazione dell'economia ha prodotto una convergenza dei cicli economici nazionali (vedi ad esempio Chauvet, Yu, 2006). Soprattutto quando si compara la media dei paesi industrializzati all'Italia, la spiegazione economica non sembra molto ragionevole, dato che in Italia il ciclo economico (cioè le variazioni della crescita dell'economia nel tempo) è molto simile a quello di altri paesi industrializzati.

Poiché le differenze cross-nazionali tra istituzioni e potere dei sindacati esistono ancora, l'approccio istituzionalista è più adatto a spiegare le perduranti differenze nei livelli nazionali dei conflitti, ad esempio per spiegare perché in Italia l'attività di sciopero è superiore alla media. Il limite di questo approccio sta nella difficoltà di spiegare il declino dei conflitti di lavoro nel lungo periodo. Il classico scambio corporativo tra piena occupazione e acquiescenza dei sindacati, su cui si basa fundamentalmente la sua argomentazione, è tramontato: di conseguenza la crescita della disoccupazione nei paesi industrializzati avrebbe dovuto provocare nel lungo periodo un aumento dei conflitti piuttosto che una diminuzione. Una spiegazione del declino nel lungo periodo che sia coerente con questo approccio deve dimostrare che la configurazione delle istituzioni e del potere dei sindacati è globalmente cambiata in modo tale da raffreddare i conflitti. Poiché le istituzioni delle relazioni industriali hanno dimostrato una certa «capacità di tenuta» (vedi ad esempio Traxler et al., 2001), le spiegazioni istituzionali sul declino dei conflitti si concentrano sull'indebolimento del potere dei sindacati (Shalev, 1992). Questo argomento induce a interrogarsi sulle ragioni del simultaneo indebolimento dei sindacati e del conflitto: nel lungo periodo la forza dei sindacati in termini di iscritti e l'incidenza dei conflitti di lavoro sono interdipendenti (vedi ad esempio Kelly, 1998). Sono due aspetti della mobilitazione dei lavoratori che si rafforzano vicendevolmente. Quindi la sfida *teorica* all'istituzionalismo deriva dalla necessità di trovare una spiegazione al generale declino della mobilitazione dei lavoratori. *Metodologicamente*, l'interdipendenza tra forza dei sindacati e conflitti mette in dubbio gli studi empirici che spiegano i conflitti di lavoro in base alla densità sindacale, ignorando così il problema della causalità inversa.

In via generale le debolezze dei due approcci rinviano l'una all'altra: il pensiero istituzionalista ha difficoltà a spiegare il declino dei conflitti di lavoro

nel lungo periodo, mentre problemi analoghi si riscontrano anche negli approcci economici, con riferimento alle perduranti differenze tra i diversi paesi che riguardano questo declino. Nel nostro articolo entrambi gli approcci sono combinati, nel momento in cui si definiscono i conflitti di lavoro come un problema di scelta sindacale. L'impatto analitico di questo concetto ha triplice valenza. In primo luogo, consente all'analisi di tenere conto sistematicamente dei contesti sia economico sia istituzionale nei quali si inseriscono le scelte adottate da attori come i sindacati. In secondo luogo, questo approccio soddisfa la necessità di combinare l'analisi di macrolivello con una prospettiva micro, centrata sull'azione (Blossfeld, 1996). In terzo luogo, questo approccio, quando discende da una prospettiva centrata sull'azione, ci ricorda che il potere non è una questione di forza dei lavoratori di per sé, ma è una relazione sociale (Weber, 1922/1980). Questo argomento sostiene una delle ragioni più importanti che stanno alla base del declino sia della densità sindacale sia dei conflitti di lavoro: la diminuzione del potere dei lavoratori *in confronto* al potere dei datori di lavoro.

3. I conflitti di lavoro come problema di scelta sindacale

I conflitti di lavoro manifesti, come si possono definire gli scioperi e le serrate, sono azioni intenzionali, che implicano la preferenza del conflitto rispetto alla soluzione pacifica. Inoltre i conflitti costituiscono una relazione sociale, e ciò li configura come questione che coinvolge due o più attori razionali e co-interessati, le cui azioni sono interdipendenti. Anche se questo aspetto rinvia a un approccio legato alla teoria dei giochi (vedi ad esempio Tsebelis, Lange, 1995), ci sono due questioni di cui tenere conto. In primo luogo, l'azione industriale è guidata dai sindacati in ragione delle asimmetrie nella distribuzione del potere tra le diverse classi nella società capitalista (vedi ad esempio Offe, Wiesenhal, 1980): grazie alla proprietà privata dei mezzi di produzione, i datori di lavoro hanno a disposizione una molteplicità di strumenti non collettivi per perseguire i propri interessi. Di conseguenza non sono costretti a negoziare con i sindacati e possono preferire di gran lunga la contrattazione individuale a quella collettiva. Ciò è in contrapposizione con la situazione dei lavoratori che, essendo la parte più debole, hanno un interesse vitale per la regolazione collettiva delle condizioni di impiego. Nelle relazioni industriali, quindi, spetta ai sindacati il ruolo proattivo, ivi compresa

l'iniziativa a favore dell'azione industriale. In secondo luogo, gli approcci della teoria dei giochi considerano gli attori come entità omogenee. Questo non è un presupposto realistico nel caso di attori collettivi come i sindacati e le associazioni dei datori di lavoro, che devono trasformare gli interessi eterogenei dei loro membri in obiettivi comuni ai quali questi ultimi devono conformarsi. Poiché i sindacati sono organizzazioni volontarie, la conformità dei loro membri agli obiettivi è indispensabile per avere successo nei conflitti di lavoro.

Rispetto alla teoria dei giochi, è preferibile concettualizzare i conflitti di lavoro come una questione di scelta, in modo da concentrarsi su un singolo attore (cioè il sindacato) e partire da presupposti di razionalità meno rigorosi. Tutto ciò rinvia al paradigma della scelta strategica, che si applica all'analisi organizzativa (Child, 1972), ma anche alle relazioni industriali (Kochan et al., 1986) e ai sindacati (vedi ad esempio Boxall, Haynes, 1997). Noi non ci atteniamo in senso stretto a nessuna delle strutture sviluppate all'interno di questo paradigma, dal momento che le decisioni sui conflitti di lavoro sono un problema di tattiche piuttosto che di strategie sindacali. Interpretiamo i conflitti di lavoro come un problema di scelta sindacale, nel senso che il sindacato assume deliberatamente la propria decisione in risposta a un determinato contesto. Il fondamento logico di questa scelta può essere definito come la minimizzazione dei costi dell'opportunità del conflitto, cioè il valore della migliore soluzione pacifica sperimentata in precedenza. Ciò significa che i sindacati intraprendono l'azione industriale solo quando ogni alternativa pacifica fa intravedere un saldo inferiore. In linea di principio, questo fondamento logico consente all'analisi di valutare la decisione sindacale come un comportamento che massimizza l'utilità. Tuttavia, se si cerca di evitare una semplificazione eccessiva, questa analisi formale solleva diversi problemi: in genere le informazioni sui vantaggi delle scelte alternative sono imperfette. Non c'è una gerarchia chiara degli obiettivi e degli strumenti. Le richieste possono essere formulate in modo che la base sindacale possa essere mobilitata per gli scioperi. In relazione alle richieste che formalmente la supportano, l'azione industriale può diventare un fine in sé quando i sindacati vedono la necessità di utilizzarla come veicolo per reclutare iscritti e per dimostrare ai datori di lavoro il loro potere.

Non disponiamo di una gerarchia ben definita di obiettivi e di strumenti, dal momento che i sindacati non possono né definire obiettivi né governare i loro iscritti semplicemente per decreto. Di conseguenza l'interesse del

sindacato nel lungo periodo (cioè la sopravvivenza e la crescita) è di per sé congiunto con gli interessi immediati della base sindacale, in modo da rendere i costi e i benefici del conflitto dipendenti dalle politiche interne del sindacato. Il fatto che sia più militante la dirigenza sindacale o la base del sindacato è oggetto di controversia. Luxemburg (1870/1919) fu la prima a elaborare da una prospettiva di sinistra l'assunto dell'acquiescenza dei leader. La posizione contrastante è quella propria di movimenti conservatori come il governo Thatcher, che costrinse i sindacati a organizzare votazioni segrete prima di intraprendere l'azione industriale perché gli iscritti al sindacato erano considerati più moderati dei loro leader (Edwards et al., 1992). Vi è una ragione teorica e una ragione empirica per cui i sindacati sarebbero piuttosto avversi al rischio: per loro il calcolo dell'utilità del disaccordo è inferiore a quello delle aziende a causa dell'asimmetria di potere tra le classi cui abbiamo accennato in precedenza. La ricerca empirica suggerisce che, in genere, gli scioperi destinati a durare più di un paio di giorni producono saldi negativi per i lavoratori (Metcalf et al., 1983).

Tre criteri sono di estrema importanza quando si tratta di misurare i costi dell'opportunità dell'azione industriale:

- a) la gamma delle *alternative* all'azione industriale;
- b) il grado di *incertezza* relativo al margine di azione delle rivendicazioni sindacali;
- c) il *rapporto costi-benefici* del conflitto.

Ciascuno di questi criteri interagisce con il contesto economico e istituzionale dell'azione sindacale. In altre parole, il contesto funziona come struttura incentivante, rendendo l'azione industriale più o meno probabile secondo la sua specifica configurazione. Di seguito spieghiamo il modo in cui i tre criteri sono correlati al contesto e classifichiamo come fattori economici tutti i contesti che sono guidati dalle forze di mercato, mentre i fattori istituzionali sono costituiti dalle norme e dai regolamenti non di mercato.

a) I sindacati hanno due opzioni fondamentali per promuovere i loro interessi. Possono scegliere come bersaglio i datori di lavoro o le autorità, in particolare il governo. Entrambe le opzioni possono scatenare conflitti aperti che, tuttavia, sono fundamentalmente diversi nella loro configurazione. I sindacati si rivolgono ai datori di lavoro attraverso lo strumento della contrattazione collettiva. Poiché i conflitti di lavoro sono un elemento intrinseco della libera contrattazione collettiva, quest'ultima non costituisce un'alternativa ai conflitti. Non vi è un'integrazione strutturale analoga dei conflitti

di lavoro nel sistema politico. Dato che gli scioperi si basano sempre sul blocco del lavoro, che colpisce in modo diretto solo i datori di lavoro, essi non trascendono interamente l'ambito industriale anche quando possono essere rivolti contro il governo. Inoltre gli scioperi politici sono spesso illegali o fortemente limitati dall'ordinamento giuridico, dal momento che contraddicono il disegno istituzionale delle democrazie capitaliste che mira a isolare strutturalmente le relazioni industriali dall'area politica (Dahrendorf, 1959).

Dato che le regole del gioco politico richiedono che i sindacati mantengano la pace sociale, la rappresentazione (pacifica) degli interessi di fronte alle autorità offre un'alternativa alla contrattazione collettiva e all'azione industriale. I benefici comparati di questa alternativa dipendono dalle caratteristiche della formazione politica e dalla tendenza del governo. I potenziali benefici della rappresentanza politica degli interessi come alternativa all'azione industriale aumentano con la portata dell'*integrazione «corporativa»* dei sindacati nel processo decisionale delle politiche pubbliche (Humphries, 1990) e con la *presenza di partiti di sinistra nel governo* (Korpi, Shalev, 1979). L'approccio corporativo e quello delle risorse di potere fondano gran parte del loro distinto profilo sull'enfasi diversa posta sull'uno o sull'altro dei due canali politici di rappresentanza degli interessi. L'approccio delle risorse di potere postula che il potere politico dei lavoratori, fondato sulla loro presenza nel governo, sia dominante rispetto a qualsiasi diritto sindacale di partecipazione istituzionalizzata (Korpi, Shalev, 1979). Tuttavia questo approccio è meno distante dalla teoria corporativa di quanto non suggerisca la sua contrastante premessa. Questo perché l'approccio delle risorse di potere afferma che il successo elettorale della sinistra è strettamente associato all'unità organizzativa dei sindacati, che è parte della base istituzionale del corporativismo. In una prospettiva comparativa entrambi gli approcci contemplan alcuni casi problematici (Edwards, Hyman, 1994; Shalev, 1992).

Questa è una buona ragione per considerare la partecipazione sindacale alle politiche pubbliche e i governi laburisti come fonti importanti di influenza politica. Posta in termini di scelta sindacale, la questione è se tali condizioni offrano canali di influenza indipendenti l'uno dall'altro. Dobbiamo quindi considerare le conseguenze sui conflitti di lavoro di ciascuna di esse, insieme alla loro interazione. In linea di principio il loro effetto interattivo può essere aggiuntivo o sostitutivo. Un'interazione aggiuntiva non è molto plausibile: a causa dei legami piuttosto stretti tra sindacati e partiti laburisti, la partecipazione istituzionalizzata può aggiungere poco all'influenza delle

organizzazioni dei lavoratori, in presenza di un governo laburista. Solo nel caso di un governo non laburista la partecipazione istituzionalizzata potrà fare la differenza per quanto attiene all'influenza del sindacato. Ipotizziamo così un effetto sostitutivo della partecipazione sindacale e della tendenza del governo sui conflitti di lavoro: mentre è probabile che in generale i governi laburisti esercitino generalmente un effetto di attenuazione dei conflitti, tale effetto di partecipazione sindacale sarà condizionato dalla presenza di un governo non laburista.

b) Le incertezze si riferiscono alla capacità e alla volontà dell'azienda di «pagare». Informazioni attendibili su tale argomento aiutano i sindacati a raggiungere un accordo senza conflitto. L'incertezza sulla *capacità* dell'azienda di pagare può essere attenuata da informazioni relative alla situazione economica, mentre l'incertezza sulla *volontà* di pagare dipende da quanto chiara e stabile è la relazione di potere.

La disponibilità di informazioni attendibili è condizionata dall'instabilità degli sviluppi economici. In periodi di alta instabilità le informazioni sono carenti e i conflitti sono più probabili. La disponibilità di informazioni è importante anche perché la distribuzione simmetrica delle informazioni tra le due parti sociali riduce la probabilità di conflitto. Questa distribuzione diventa più simmetrica man mano che cresce il grado di centralizzazione della contrattazione (Moene, Wallerstein, 1993). A livello dei singoli datori di lavoro le pratiche di contabilità possono nascondere la reale redditività di un'azienda anche quando è in vigore un qualche tipo di partecipazione dei lavoratori. Nel caso della contrattazione a livello di settore, il problema è che il terreno dei singoli attori della contrattazione raramente coincide con la demarcazione statistica dei settori industriali e con i relativi dati economici. I dati sugli aggregati macroeconomici interessati dalla contrattazione centralizzata sono più elaborati e ugualmente accessibili alle due parti sociali.

Le relazioni di potere sono più definite quando i sindacati sono evidentemente subordinati o in posizione dominante rispetto ai datori di lavoro. L'ambiguità delle relazioni di potere ha maggiori probabilità di provocare conflitti. Allo stesso modo i cambiamenti nelle relazioni di potere alimentano le incertezze e la probabilità di conflitti (Tsebelis, Lange, 1995).

c) Il costo del conflitto rispetto ai benefici può essere materiale (ad esempio la sconfitta o il risarcimento dei lavoratori coinvolti attingendo ai fondi per lo sciopero) e/o simbolico (ad esempio l'erosione del consenso degli iscritti). Poiché tendono a minimizzare i costi dell'opportunità del conflitto,

i sindacati possono esitare a intraprendere un'azione industriale quando gli standard lavorativi in vigore, in termini di salari reali e di benefici di welfare, sono generosi (Hibbs, 1978; Piazza, 2005). Inoltre possono essere convinti che il rapporto costi-benefici del conflitto dipenda dal loro potere. Anche in questo caso si tratta di una questione legata alle condizioni sia economiche sia istituzionali.

Dal punto di vista *economico*, il potere sindacale diminuisce con la crescente apertura delle economie nazionali, dal momento che la portata territoriale dell'azione industriale è ancora limitata agli Stati (Piazza, 2005). La crescita della disoccupazione indebolisce la solidarietà dei lavoratori e compromette così la loro volontà di scioperare. La crescita economica, al contrario, migliora la posizione dei lavoratori sul mercato e accresce la capacità dei sindacati di indire gli scioperi. Le tendenze di lungo periodo in direzione di un modello di produzione post-fordista (cioè più flessibile e snello) possono rafforzare la posizione dei sindacati. La produzione *just in time* e, più in generale, la crescente compenetrazione tra settori e all'interno di uno stesso settore, hanno incrementato sensibilmente l'efficacia degli scioperi selettivi, che coinvolgono un numero relativamente piccolo di lavoratori capaci di provocare blocchi su larga scala lungo catene di produzione strettamente integrate. Questi cambiamenti nella produzione tendono ad attenuare l'incidenza dei conflitti di lavoro, perché consentono ai sindacati di utilizzare l'arma dello sciopero in maniera più selettiva.

I fattori *istituzionali* comprendono le strategie di management, la forza associativa, il sistema sindacale, la (de)centralizzazione della contrattazione e i vincoli di legge sul conflitto. Utilizzando alcuni strumenti come la gestione delle risorse umane, i datori di lavoro possono cercare di pacificare le relazioni di lavoro. Per quanto riguarda la forza associativa, è la differenza tra sindacati e associazioni dei datori di lavoro in termini di iscritti, piuttosto che l'adesione al sindacato *di per sé*, a influire sui costi del conflitto. Le associazioni dei datori di lavoro possono contrastare le attività di sciopero ricorrendo a serrate più generalizzate, mirate a prosciugare i fondi che il sindacato destina agli scioperi. Per entrambe le parti i costi del conflitto tendono ad aumentare con la centralizzazione della contrattazione, dal momento che cresce il numero di lavoratori e di datori di lavoro coinvolti nei livelli più alti della centralizzazione. Se i leader sindacali sono meno militanti della base, la centralizzazione della contrattazione è destinata a frenare l'azione industriale perché essa consente ai dirigenti di esercitare un maggiore controllo sulla ba-

se (Korpi, Shalev, 1979). La capacità dei leader sindacali di controllare la base varia anche in relazione al sistema sindacale. Se cresce il numero di sindacati paralleli, la competizione tra sindacati per accaparrarsi gli iscritti tende a intensificarsi, ivi inclusa la competizione sui risultati della contrattazione. Aumenta la propensione di ciascun sindacato a proclamare scioperi (vedi ad esempio Paloheimo, 1984). La legislazione e le sentenze dei tribunali regolano più direttamente l'azione industriale nel caso che impongano limiti al diritto di sciopero (Clegg, 1976). In particolare le disposizioni che assumono impegni a favore della pace sindacale nei periodi di validità degli accordi collettivi accrescono i costi del conflitto, poiché rendono illegali gli scioperi proclamati sotto gli accordi vigenti. Possono avere importanza anche le regole informali, radicate nelle esperienze e nelle pratiche di conflitto: quando vi è scarsa esperienza di conflitti passati, i sindacati tendono a considerare i costi del conflitto piuttosto elevati, e viceversa. Per certi aspetti le esperienze e le pratiche ci riportano al contesto economico, essendo notevoli le differenze tra i settori per quanto riguarda i livelli di conflitto (Edwards, Hyman, 1994).

4. Analisi dei conflitti di lavoro

Una delle principali dispute tra studiosi riguarda l'effetto della disoccupazione sull'azione industriale. Le analisi degli economisti dimostrano che un'alta disoccupazione indebolisce la propensione a intraprendere l'azione industriale (vedi ad esempio Ashenfelter, Johnson, 1969). Diversi studi istituzionalisti rilevano al contrario che un'alta disoccupazione ha l'effetto di alimentare l'azione industriale (vedi ad esempio Cameron, 1984; Humphries, 1990). Dal nostro punto di vista queste posizioni discordanti discendono dal fatto che gli studi economici si concentrano sugli effetti costi-benefici della disoccupazione, mentre le analisi istituzionaliste considerano la disoccupazione come un problema di opzioni politiche. Come sostengono Cameron (1984) e Humphries (1990), i sindacati sono propensi a sostituire la militanza con l'occupazione, purché siano effettivamente capaci di compiere una scelta strategica che colleghi la loro azione in ambito di relazioni industriali con l'arena politica. Questa capacità strategica è individuabile in un contesto in cui prevalgono i partiti di sinistra al governo e l'unità organizzativa del movimento sindacale (cioè centralizzazione e inclusione). In queste

circostanze «la condizione essenziale per l'acquiescenza del movimento dei lavoratori è la piena occupazione in un periodo di tempo prolungato» (Cameron, 1984, p. 174). Non è questa la sede per discutere in dettaglio queste due posizioni contrastanti. La cosa importante da valutare è che gli studi empirici di Cameron e Humphries coprono gli anni sessanta e settanta, riflettendo quindi il contesto specifico della dottrina keynesiana. Con il cambiamento generale delle politiche dal versante della domanda a quello dell'offerta, che ha preso corpo all'inizio degli anni ottanta, l'opzione del sindacato a favore di uno scambio politico tra acquiescenza e occupazione è sfumata. Poiché questo cambiamento politico è stato messo in atto dalle forze di mercato per disciplinare il lavoro, è plausibile supporre che l'aumento della disoccupazione, con il predominio dell'economia ortodossa, abbia l'effetto di soffocare piuttosto che alimentare l'azione industriale.

Il potere è un'altra questione controversa. Affermare che un potente movimento dei lavoratori miri a scambiare la cooperazione con la piena occupazione è come dire che l'egemonia del sindacato sia il maggior garante della pace sociale (Cameron, 1984; Humphries, 1990). Nelle società capitalistiche si ritiene che il potere sia fondato su due principali risorse: il controllo sul capitale e l'organizzazione del lavoro (Korpi, Shalev, 1979). Poiché considera il potere imprenditoriale in termini molto generali e strutturali, questo approccio non è in grado di valutare le differenze tra i diversi paesi per quanto riguarda il potere dei datori di lavoro. Di conseguenza, le differenze tra i diversi paesi in materia di conflitti di lavoro devono essere attribuite unicamente alle differenze relative al potere dei lavoratori, cioè alle differenze tra i movimenti dei lavoratori nazionali per quanto riguarda le capacità politiche e organizzative. Si ritiene quindi che l'egemonia dei lavoratori possa affermarsi quando si è in presenza di un governo laburista e, allo stesso tempo, di un movimento sindacale unito e forte. In coerenza con questa impostazione, la ricerca quantitativa cross-nazionale ha utilizzato solo variabili correlate al movimento dei lavoratori, come l'inclinazione politica del governo, la struttura organizzativa e la densità dei sindacati, introducendo i differenziali di potere come fattore di previsione dei conflitti di lavoro. Come ammette Shalev (1992), questo approccio non può spiegare i modelli di conflitti di lavoro degli anni ottanta. La sua debolezza è evidenziata dallo studio comparativo di Piazza (2005) che, nel periodo che va dal 1952 al 2001, non riscontra alcun impatto lineare significativo della densità sindacale sui conflitti di lavoro come dato aggregato.

La necessità di correlare la forza dei lavoratori con il potere associativo dei datori di lavoro è stata richiamata in particolare da Crouch (1992), che mette in luce una divergenza nei conflitti di lavoro all'interno del gruppo di paesi corporativi negli anni ottanta: mentre negli anni settanta i paesi fortemente corporativi erano caratterizzati da un livello di conflitto piuttosto basso, negli anni ottanta solo i paesi con forte supremazia dei datori di lavoro (tipo Germania e Paesi Bassi) hanno potuto mantenere questo profilo, in netto contrasto con il corporativismo a supremazia sindacale (tipo Scandinavia). Come afferma Crouch (1992), le associazioni dei datori di lavoro potenti hanno un ruolo importante nel mantenere gli attori di livello inferiore in linea con il livello centrale, che è quello della cooperazione corporativa. Ciò fa sì che le configurazioni del potere associativo tra le classi si estendano all'azienda e ai suoi posti di lavoro. Nondimeno, l'azienda e i suoi posti di lavoro costituiscono di per sé un'arena dei rapporti di potere e della regolazione del conflitto, ed è essenziale per i datori di lavoro rafforzare il loro controllo sul posto di lavoro per garantire la pace sociale (Edwards, Hyman, 1994). La conclusione di queste considerazioni è che gli studi sui conflitti di lavoro non si possono limitare al lavoro organizzato ma, quando si tratta di analizzare l'impatto del potere, devono includere i datori di lavoro.

Un altro aspetto del potere che non è stato finora studiato in misura soddisfacente è l'influenza politica del sindacato. Come già accennato, l'approccio delle risorse di potere riduce questa influenza alla presenza e alla forza dei partiti laburisti nel governo, trascurando però il fatto che la partecipazione istituzionalizzata alle politiche pubbliche offre ai sindacati un'ulteriore fonte di influenza politica. Anche se alcuni studi sul corporativismo ipotizzano uno stretto legame tra partecipazione alle politiche pubbliche e pace sociale, utilizzandole entrambe come criterio di definizione del corporativismo (Siaroff, 1999), le analisi empiriche sui conflitti di lavoro prestano scarsa attenzione alla partecipazione alle politiche pubbliche.

Con riferimento ai precedenti studi comparativi di tipo quantitativo, l'analisi di Brandl e Traxler (2010) introduce due ulteriori variabili in aggiunta alla partecipazione sindacale: l'instabilità dello sviluppo economico e le relazioni di potere tra le classi. È più probabile che le incertezze relative all'evoluzione dell'inflazione producano conflitti su quali debbano essere le rivendicazioni appropriate. Gli studi empirici sul potere come determinante dell'azione industriale si concentrano sui sindacati, la cui forza è misurata comunemente come densità sindacale, trascurando però il carattere relazionale

del potere. Di conseguenza i due studiosi utilizzano per la loro analisi la *differenza* di densità tra i sindacati e le associazioni dei datori di lavoro. La densità delle associazioni dei datori di lavoro deve essere misurata in termini di lavoratori coperti, in modo da assicurare la comparabilità con la densità sindacale.

Questa variabile del potere dovrebbe essere vista da una duplice prospettiva. Da un lato, l'incertezza aumenta quando i rapporti di potere sono indefiniti e instabili, traducendosi in un rapporto irregolare tra potere e conflitto che può ragionevolmente essere inquadrato nella variabile del potere. Poiché possono generare incertezza anche i cambiamenti nelle relazioni di potere, l'analisi di Brandl e Traxler considera il valore assoluto della differenza tra il potere nell'anno corrente e il potere nell'anno precedente. Dall'altro lato, il potere, con tutta probabilità, influisce sui costi del conflitto. Dal punto di vista dei sindacati, i costi diminuiscono in maniera uniforme con l'aumento della differenza positiva tra il potere loro proprio e quello dei datori di lavoro organizzati.

Per quanto riguarda questa variabile del potere vale la pena menzionare due punti. In primo luogo, i dati sulla densità relativi ai datori di lavoro fanno riferimento alla più importante associazione dei datori di lavoro in un determinato paese. Restano quindi escluse le associazioni meno importanti, che non sono sotto l'ombrello di quella principale. La ragione pragmatica è che i dati su queste associazioni minori non sono accessibili. La ragione analitica è che spesso le aziende fanno parte simultaneamente di diverse associazioni (Traxler, Huemer, 2007), tanto che la densità dei datori di lavoro risulterebbe gonfiata se si aggregassero i dati relativi alle loro adesioni. Anche i dati sulla densità dei sindacati non sono necessariamente onnicomprensivi. Sfortunatamente non esistono dati con serie temporali per quanto riguarda i sindacati autonomi in Italia. In definitiva, poiché i dati tendono a sottostimare la densità sia dei sindacati sia delle associazioni dei datori di lavoro, questa mancanza di precisione conta relativamente poco nella stima delle differenze tra le loro densità.

In secondo luogo, la misurazione si riferisce solo alla dimensione *associativa* delle configurazioni di potere tra le diverse classi, trascurando pertanto le relazioni all'interno di una stessa azienda. Come sottolineano Edwards e Hyman (1994), la propensione allo sciopero è influenzata dal comportamento dei dirigenti e dello staff, nonché dalle istituzioni che rappresentano i lavoratori, come la co-determinazione tedesca. Sfortunatamente sulle rela-

zioni di lavoro intra-aziendali non sono disponibili validi indicatori né dati che rendano possibile una comparazione longitudinale e cross-nazionale a livello macro. Per motivi analoghi, non è possibile cogliere la trasformazione in direzione dei sistemi di produzione post-fordisti. Ci sono problemi di misurazione anche per quanto riguarda la generosità degli standard di lavoro. Non sono disponibili dati comparabili sui livelli delle retribuzioni e dei benefici di welfare. Lo stesso vale a proposito dei cambiamenti relativi ai benefici di welfare per i paesi e per i periodi di tempo presi in esame. La crescita dei salari reali resta così l'unica unità di misura degli standard di lavoro.

Infine, l'esperienza e la pratica del conflitto meritano un esame più approfondito. Entrambe rappresentano una dimensione temporale e a sezione trasversale. Per quanto riguarda l'aspetto temporale, esse si riferiscono a un processo auto-alimentato in base al quale la presenza di un numero elevato di conflitti in passato incoraggia i conflitti futuri, e viceversa. Nella cornice empirica dell'analisi di Brandl e Traxler (2010), un tale effetto è indicato da una correlazione seriale che rende necessaria l'inclusione degli scarti temporali della variabile dipendente. La dimensione cross-nazionale è legata alle differenze nell'incidenza dei conflitti tra i distinti settori dell'economia. Sono differenze che rinviano a quelle di tipo cross-nazionale, nella misura in cui i fattori che compongono il settore economico nazionale si differenziano tra loro. In particolare, la conflittualità risulta superiore alla media nel settore manifatturiero, in quello dei trasporti e delle comunicazioni, in quello delle costruzioni e nel settore pubblico (vedi ad esempio Carley, 2005). Per misurare la dimensione di questi settori «orientati allo sciopero» occorrono dati sulle statistiche industriali su una serie di anni, che non sono disponibili per il settore pubblico nel periodo considerato. La misurazione della composizione del settore utilizzata da Brandl e Traxler (2010) corrisponde così alla quota sull'occupazione totale del settore manifatturiero, di quello delle costruzioni, e di quello dei trasporti e delle comunicazioni. La variabile dipendente per l'analisi è il volume dei conflitti di lavoro, definito come il numero dei giorni lavorativi persi a causa di scioperi e serrate ogni 1.000 lavoratori. È questa la variabile dipendente utilizzata più frequentemente negli studi empirici sui conflitti di lavoro. Per ulteriori approfondimenti sulla funzionalità operativa delle variabili e delle fonti dei dati, vedi Brandl e Traxler (2010).

5. Risultati empirici

I principali risultati delle analisi di Brandl e Traxler (2010) sulle determinanti dell'attività di sciopero in 19 paesi industrializzati e dei suoi cambiamenti nel tempo sono illustrati e schematizzati nella Tab. 1, che chiarisce se i fattori contestuali individuali sono significativi dal punto di vista statistico (sì) o meno (no).

Tab. 1 – Riassunto dei risultati dello studio empirico di Brandl e Traxler (2010)

CRITERI PER LA SCELTA SINDACALE	FATTORI CONTESTUALI		STATISTICAMENTE RILEVANTE
	ECONOMICI	ISTITUZIONALI	
ALTERNATIVE POLITICHE AL CONFLITTO		GOVERNO LABURISTA (-)	sì
		PARTECIPAZIONE ALLE POLITICHE PUBBLICHE CONDIZIONATA DAL GOVERNO NON LABURISTA (-)	sì
INCERTEZZE SULLE RIVENDICAZIONI POSSIBILI	INSTABILITÀ DELLO SVILUPPO ECONOMICO (+)		sì
		DECENTRALIZZAZIONE DELLA CONTRATTAZIONE (+)	sì
		RAPPORTI DI POTERE INDEFINITI (+)	NO
		CAMBAMENTO NEI RAPPORTI DI POTERE (+)	NO
RAPPORTO COSTI-BENEFICI DEL CONFLITTO	APERTURA DELL'ECONOMIA (-)		sì
			sì
	DISOCCUPAZIONE (-)		sì
			sì
	CRESCITA ECONOMICA (+)		sì
			sì
	PREDOMINIO DELLE INDUSTRIE ORIENTATE AL CONFLITTO (+)		sì
			POTERE ASSOCIATIVO: SINDACATI RISPETTO ALLE ASSOCIAZIONI DEI DATORI DI LAVORO (+)
	DECENTRALIZZAZIONE DELLA CONTRATTAZIONE (+)	NO	
	FRAMMENTAZIONE DEL SISTEMA SINDACALE (+)	sì	
	VINCOLI GIURIDICI SUL CONFLITTO (-)	NO	
	ESPERIENZE PASSATE DI CONFLITTO	sì	

Nota: (+) impatto stimolante sui conflitti; (-) impatto attenuante.

Quando si considerano le *alternative politiche* al conflitto i risultati confermano l'effetto mitigante dei governi laburisti, mentre non vi è un impatto significativo della partecipazione sindacale alle politiche pubbliche. Anche se questa parte non è illustrata dalla Tab. 1, Brandl e Traxler (2010) analizzano in dettaglio la relazione in materia di interazione tra forza dei governi laburisti e partecipazione dei sindacati alle politiche pubbliche. Distinguendo tra i diversi livelli nella forza dei governi laburisti (alta, media, bassa) e l'alta o bassa partecipazione dei sindacati alle politiche pubbliche, risulta che i conflitti di lavoro tendono a diminuire con l'aumento della presenza dei partiti laburisti al governo in maniera del tutto indipendente dalla partecipazione dei sindacati alle politiche pubbliche. Di per sé quest'ultima ha un peso piuttosto limitato. Tuttavia la partecipazione dei sindacati ha una funzione di supplenza per i governi laburisti, considerato che, quando la presenza dei partiti laburisti al governo non è molto forte, la partecipazione estesa stimola i conflitti in misura significativamente inferiore in confronto alla scarsa partecipazione.

Per quanto riguarda l'*incertezza* relativamente alle richieste dei sindacati, l'analisi di Brandl e Traxler (2010) rileva che l'incidenza dei conflitti di lavoro aumenta in maniera significativa quando vi è instabilità nello sviluppo economico. Per quanto riguarda i fattori istituzionali, i risultati sono eterogenei. Non c'è evidenza empirica rispetto al fatto che le relazioni di potere indefinite o i cambiamenti nelle relazioni di potere favoriscano i conflitti di lavoro. La decentralizzazione della contrattazione, invece, aumenta decisamente la probabilità di conflitti.

Il potere e la (de)centralizzazione della contrattazione sono legati non solo all'incertezza, ma anche al *rapporto costi-benefici* del conflitto. L'impatto mitigante della centralizzazione della contrattazione sui conflitti può dipendere da due meccanismi: il suo effetto di riduzione dell'incertezza e il suo effetto di incremento dei costi rispetto ai benefici del conflitto. Per quanto riguarda l'effetto del potere sui risultati percepiti del conflitto, risulta confermata l'ipotesi secondo cui il crescente potere dei sindacati rispetto alle organizzazioni dei datori di lavoro ha l'effetto di stimolare i conflitti in maniera uniforme. Se ne potrebbe dedurre che il potere influenza le scelte sindacali per le sue implicazioni su costi e benefici piuttosto che per l'incertezza relativa alle richieste. Il sistema sindacale (rappresentato dall'insieme delle confederazioni sindacali) condiziona anche la capacità di misurare con accuratezza i costi e i benefici degli scioperi. A rendere più probabile il conflitto sono la crescente frammentazione e le concomitanti rivalità tra i sindacati. Tra

i fattori istituzionali che si ipotizzavano in grado di influenzare il rapporto costi-benefici del conflitto, solo l'impegno per la pace sociale si dimostra ir-rilevante. Ciò significa che non vi è certezza sulla conformità alle regole del conflitto. Spesso le sanzioni sono di poco conto, oppure l'accordo susseguente al conflitto contiene un'intesa per cui le parti si astengono dal citare l'altra per violazione delle regole. Ciascuna delle determinanti economiche del rapporto costi-benefici ha un impatto statisticamente significativo sui conflitti di lavoro, in linea con l'ipotesi secondo cui i conflitti diminuiscono con l'apertura dell'economia, la disoccupazione e la crescita dell'economia. I risultati confermano anche la rilevanza delle esperienze e delle pratiche del passato: l'effetto positivo e significativo della variabile dipendente differita nel tempo rivela che determinati modelli di conflitto tendono ad auto-alimentarsi. Le differenze tra settori nelle esperienze e nelle pratiche sono imperniate sul fatto che i conflitti aumentano in relazione alla quota sull'occupazione appartenente ai settori più orientati al conflitto.

6. Confronto tra la situazione italiana e quella di altri paesi industrializzati

Per comprendere le dinamiche dei conflitti di lavoro e le ragioni per cui il volume dei conflitti di lavoro in Italia è assimilabile oppure differente rispetto a quello di altri paesi industriali, è importante esaminare in che misura le determinanti dello studio empirico di Brandl e Traxler (2010) siano in grado di spiegare le tendenze quando si fa un confronto con il caso italiano. La Tab. 2 documenta le medie e le deviazioni standard per le determinanti principali all'inizio e alla fine del periodo esaminato. Con eccezione dei governi laburisti, la cui forza è in ampia misura soggetta al ciclo politico, queste raffigurazioni indicano se e quanto è cambiato il contesto della scelta sindacale. Per quanto riguarda l'analisi dei 19 paesi industrializzati, tutti i fattori economici hanno subito forti alterazioni che hanno portato a una diminuzione dei conflitti. La disoccupazione è più che raddoppiata. L'instabilità dell'ambiente economico e la crescita dell'economia sono diminuite di circa metà, mentre l'apertura dell'economia è aumentata di oltre metà. La quota sull'occupazione appartenente ai settori più orientati al conflitto è diminuita di almeno un terzo. Per gran parte delle determinanti dei conflitti di lavoro la situazione italiana è molto simile. Anche in Italia la crescita economica è ral-

lentata in misura consistente. In sintonia con le tendenze che hanno interessato altri paesi industrializzati, il tasso di disoccupazione e l'apertura dell'economia sono aumentati, mentre si è ridotta la quota sull'occupazione appartenente ai settori più orientati al conflitto. L'instabilità dello sviluppo economico è rimasta invece (più o meno) allo stesso livello. L'alto grado di analogia nello sviluppo dei precedenti fattori contestuali dei conflitti di lavoro, pertanto, è in grado di spiegare bene gli sviluppi nel tempo dei conflitti di lavoro in Italia. Per quanto riguarda il cambiamento dei fattori economici contestuali, l'Italia è caratterizzata da tendenze molto simili a quelle di altri paesi industrializzati. Il fatto che in Italia i fattori economici contestuali si siano sviluppati in maniera analoga spiega anche la tendenza decrescente (e quasi parallela) dei conflitti di lavoro nel paese (vedi Graf. 1).

Diversamente dai fattori economici contestuali, i cambiamenti nel tempo dei fattori istituzionali contestuali sono più complicati ed eterogenei. Il profondo declino delle relazioni di potere sindacale tra le classi costituisce l'unico cambiamento istituzionale che coincide con la tendenza prevalente dei conflitti negli altri 19 paesi industrializzati presi a campione. Al contrario, sono rimasti nettamente stabili il sistema sindacale e la partecipazione dei sindacati alle politiche pubbliche. Mettendo a confronto queste tendenze con il caso dell'Italia nei due sotto-periodi, si scoprono notevoli differenze nella dimensione e nella direzione del cambiamento. In particolare, si è sviluppata diversamente la relazione di potere sindacale tra le classi in Italia, dove questo fattore contestuale è diminuito in misura consistente. Pur essendo aumentata la frammentazione del sistema sindacale italiano (in passato il numero dei sindacati era leggermente inferiore), e pur essendosi leggermente accentuata la partecipazione dei sindacati alle politiche pubbliche, si tratta di cambiamenti molto modesti; in altre parole, la partecipazione dei sindacati alle politiche pubbliche e la frammentazione del sistema sindacale in Italia *non* hanno subito cambiamenti sostanziali nel tempo.

Il risultato del confronto in tema di sviluppo fra l'Italia e altri paesi industrializzati è che i principali fattori contestuali sono cambiati nel corso del tempo nella stessa direzione. Per questa ragione può essere spiegata in maniera soddisfacente la tendenza quasi parallela alla diminuzione dei conflitti di lavoro che si osserva in Italia e in altri paesi industrializzati. Ma come spiegare le differenze ancora presenti nel livello dei conflitti di lavoro fra l'Italia e gli altri paesi industrializzati? Il Graf. 1 illustra come in Italia i conflitti di lavoro siano (ancora) più alti rispetto a gran parte degli altri paesi industrializzati.

Tab. 2 – I contesti mutevoli: dati relativi agli anni 1970-1972 e 2000-2002, 19 paesi a confronto con l'Italia

	MEDIA DEI PAESI INDUSTRIALIZZATI		ITALIA	
	1970-2	2000-2	1970-2	2000-2
CRESCITA ECONOMICA	4,51%	2,54%	2,54%	1,77%
PREDOMINIO DELLE INDUSTRIE ORIENTATE AL CONFLITTO	41%	30%	43%	33%
FORZA DEL GOVERNO LABURISTA	29%	40%	27%	20%
APERTURA DELL'ECONOMIA	48%	78%	32%	52%
INSTABILITÀ DELLO SVILUPPO ECONOMICO	1,33%	0,75%	0,36%	0,40%
PARTECIPAZIONE DEL SINDACATO ALLE POLITICHE PUBBLICHE	0,78%	0,74%	0,73%	0,79%
DENSITÀ SINDACALE MENO DENSITÀ DELLE ASSOCIAZIONI DEI DATORI DI LAVORO (RAPPORTO DI POTERE)	-4%	-14%	-23%	-3%
TASSO DI DISOCCUPAZIONE	2,57%	6,12%	4,24%	9,80%
NUMERO DI CONFEDERAZIONI SINDACALI (FRAMMENTAZIONE DEL SISTEMA SINDACALE)	3	3	6	7

Nota: per dettagli sull'operativizzazione e sulle fonti dei dati vedi Brandl e Traxler (2010).

La ragione di questa perdurante differenza fra l'Italia e gli altri paesi industrializzati nel livello dei conflitti di lavoro si può far risalire alle differenze nel livello dei fattori contestuali sia di tipo economico sia di tipo istituzionale. In particolare, la frammentazione del sistema sindacale in Italia è (molto) più alta rispetto a quella degli altri paesi industrializzati. Questo aspetto segna una chiara differenza fra l'Italia e gli altri paesi. Secondo il ragionamento che abbiamo sviluppato in precedenza, più alta è la frammentazione del sistema sindacale (definito nella nostra analisi in base al numero delle confederazioni sindacali), più alto è il conflitto di lavoro. Come si può rilevare nella Tab. 2, il numero di sindacati negli altri paesi industrializzati è in media pari a tre (e la media non è cambiata nel tempo), mentre in Italia era pari a sei all'ini-

zio degli anni settanta ed è pari a sette nei primi anni del nuovo millennio. Questa maggiore frammentazione in Italia può spiegare il livello più alto di conflitti di lavoro. Un'altra differenza fra l'Italia e gli altri paesi industrializzati può essere individuata nella dimensione della quota sull'occupazione appartenente ai settori orientati allo sciopero, che in Italia è maggiore. Questa differenza mette bene in evidenza la ragione per cui il livello di attività di sciopero in Italia è più alto: qui la quota dei settori che hanno tradizionalmente un'attività di sciopero più alta è maggiore rispetto a gran parte degli altri paesi industrializzati. Ciò significa che anche questo fattore contestuale è in grado di spiegare la differenza nel livello di attività di sciopero fra l'Italia e gli altri paesi industrializzati.

Queste considerazioni, tuttavia, confermano il fatto che gli sviluppi economici hanno un ruolo fondamentale sul declino dei conflitti di lavoro nel lungo periodo, mentre le differenze nei conflitti fra l'Italia e gli altri paesi industrializzati riflettono in larga misura le configurazioni istituzionali e le differenze nel livello degli specifici fattori economici contestuali (ad esempio, la dimensione dei settori orientati allo sciopero).

7. Conclusioni e prospettive

L'analisi di Brandl e Traxler (2010) offre una spiegazione dettagliata dello sviluppo dei conflitti di lavoro nei paesi industrializzati in generale, e in Italia in particolare. Il loro approccio, inoltre, è in grado di spiegare perché i conflitti di lavoro sono ancora oggi più alti in Italia rispetto ad altri paesi industrializzati. Dopo aver preso in esame la capacità esplicativa dell'approccio economico e di quello istituzionalista, possiamo concludere che i nostri risultati sugli effetti delle previsioni economiche concordano ampiamente con le analisi economiche. La nostra analisi, tuttavia, evidenzia l'impatto strutturale, piuttosto che ciclico, di questi fattori esplicativi. Più complesse sono le implicazioni per il pensiero istituzionalista. A prima vista tali implicazioni sembrano confermare la teoria delle risorse di potere, secondo la quale un movimento sindacale forte, basato sulla presenza di un governo laburista e su organizzazioni che agiscono unitariamente, garantisce la pace sociale nella maniera più efficace (Cameron, 1984; Korpi, Shalev, 1979). La nostra analisi, però, entra anche in contraddizione con questa tesi per alcuni aspetti importanti: difatti la diminuzione del potere sindacale e l'aumento della disoc-

cupazione riducono i conflitti in misura significativa. L'effetto scoraggiante della disoccupazione respinge qualsiasi scambio politico tra cooperazione sindacale e sicurezza dell'impiego. Tuttavia, l'effetto condizionale della partecipazione dei sindacati alle politiche pubbliche indica che la concertazione delle politiche corporative fornisce ancora ai sindacati qualche tipo di compensazione per il mantenimento della pace sociale.

Tutto ciò si lega alle due opzioni principali che lo Stato ha a disposizione per pacificare i conflitti di classe (Crouch, 1993). La prima è la modalità corporativa di condividere le funzioni di ordine pubblico con forti gruppi organizzati. L'altra è la modalità neoliberista di imporre le forze di mercato in modo che sia la disoccupazione a disciplinare gli interessi organizzati. I nostri risultati dimostrano che queste due opzioni non sono necessariamente alternative: le forze di mercato si sono estese in tutti i paesi, seppure su scala differente; allo stesso tempo, però, la solidità delle istituzioni dimostra che gli accordi corporativi sono tuttora efficaci. Questa affermazione contraddice le «tesi della disorganizzazione», secondo le quali le forze di mercato sono destinate a erodere il corporativismo (Lash, Urry, 1987). Paradossalmente, l'attuale crisi economica sconfessa il neo-liberismo per alcuni aspetti che riguardano i conflitti: la politica macroeconomica espansionistica progettata per combattere la crisi renderà più instabile l'andamento dei prezzi, mentre la crescita del protezionismo è in conflitto con la deregulation del mercato. I nostri risultati dimostrano che questi cambiamenti favoriscono i conflitti, tanto più nel momento in cui le forti crisi economiche intensificano le lotte redistributive. Prevedere tuttavia un'altra «ripresa del conflitto di classe» significherebbe saltare direttamente alla conclusione, cioè che il protezionismo avrà l'effetto di bloccare un'ulteriore apertura del mercato ma non di invertire questi sviluppi. La crisi può accelerare altri sviluppi che hanno già avuto l'effetto di arginare i conflitti, come l'indebolimento dei sindacati rispetto alle aziende e l'aumento della disoccupazione. In ogni caso gli sviluppi dell'economia produrranno effetti contraddittori rispetto al passato, quando avevano un evidente impatto disciplinatorio. In queste circostanze – la perdurante stabilità di gran parte dei fattori contestuali istituzionali per i conflitti di lavoro, insieme alle persistenti differenze fra l'Italia e gli altri paesi industrializzati (la maggior parte) per quanto riguarda questi fattori – è probabile che i conflitti di lavoro in Italia continueranno a restare sopra la media.

[Traduzione a cura di Carlo Gnetti]

Bibliografia

- Ashenfelter O., Johnson G.E. (1969), *Bargaining Theory, Trade Unions, and Industrial Strike Activity*, in *American Economic Review*, 59, pp. 35-49.
- Blossfeld H.-P. (1996), *Macro-Sociology, Rational Choice Theory, and Time*, in *European Sociological Review*, 12, pp. 181-206.
- Brandl B., Traxler F. (2010), *Labour Conflicts: a Cross-National Analysis of Economic and Institutional Determinants, 1971-2002*, in *European Sociological Review* (in corso di pubblicazione).
- Cameron D. (1984), *Social Democracy, Corporatism, Labour Quiescence and the Representation of Economic Interests in Advanced Capitalist Countries*, in Goldthorpe J.H. (a cura di), *Order and Conflict in Contemporary Capitalism*, Oxford, Clarendon Press, pp. 143-178.
- Carley M. (2005), *Developments in Industrial Action - 2000-4*, Eironline TN050 6101U.
- Chauvet M., Yu C. (2006), *International Business Cycles: G7 and Oecd Countries*, in *Federal Reserve Bank of Atlanta Economic Review*, Q1, pp. 43-54.
- Child J. (1972), *Organizational Structure, Environment and Performance*, in *Sociology*, 6, pp. 1-22.
- Clegg H.A. (1976), *Trade Unions under Collective Bargaining*, Oxford, Blackwell.
- Crouch C. (1992), *The Fate of Articulated Industrial Relations Systems*, in Regini M. (a cura di), *The Future of Labour Movements*, Londra, Sage, pp. 169-187.
- Crouch C. (1993). *Industrial Relations and European State Traditions*, Oxford, Clarendon Press.
- Dahrendorf R. (1959), *Class and Class Conflict in an Industrial Society*, Londra, Routledge.
- Edwards P., Hall M., Hyman R., Marginson P., Sisson K., Waddington J., Winchester D. (1992), *Great Britain: Still Muddling Through*, in Ferner A., Hyman R. (a cura di), *Industrial Relations in the New Europe*, Oxford, Blackwell, pp. 1-68.
- Edwards P., Hyman R. (1994), *Strikes and Industrial Conflict*, in Hyman R., Ferner A. (a cura di), *New Frontiers in European Industrial Relations*, Oxford, Blackwell, pp. 250-280.
- Gall G., Hebdon R. (2008), *Conflict at Work*, in Blyton P., Bacon N., Fiorito J., Heery E. (a cura di), *The Sage Handbook of Industrial Relations*, Los Angeles, Sage, pp. 588-605.
- Hibbs D.A. (1978), *On the Political Economy of Long-Run Trends in Strike Activity*, in *British Journal of Political Science*, 8, pp. 153-175.

- Humphries C. (1990), *Explaining Cross-National Variation in Levels of Strike Activity*, in *Comparative Politics*, 22, pp. 167-184.
- Kelly J. (1998), *Rethinking Industrial Relations*, Londra-New York, Routledge.
- Kochan T.A., Katz H.C., McKersie R.B. (1986), *The Transformation of American Industrial Relations*, New York, Basic Books.
- Korpi W., Shalev M. (1979), *Strikes, Industrial Relations and Class Conflict in Capitalist Societies*, in *British Journal of Sociology*, 30, pp. 164-187.
- Lash S., Urry J. (1987), *The End of Organized Capitalism*, Cambridge, Polity Press.
- Lehmbruch G. (1984), *Concertation and the Structure of Corporatist Networks*, in Goldthorpe J.H. (a cura di), *Order and Conflict in Contemporary Capitalism*, Oxford, Oxford University Press, pp. 60-80.
- Luxemburg R. (1906/1970), *Massenstreik, Partei und Gewerkschaften*, in Luxemburg R. (a cura di), *Schriften zur Theorie der Spontaneität*, Reinbek, Rowohlt, pp. 89-161.
- McConnel S. (1990), *Cyclical Fluctuations in Strike Activity*, in *Industrial and Labor Relations Review*, 44, pp. 130-143.
- Metcalf D., Wadsworth J., Ingram P. (1983), *Do Strikes Pay?*, in Metcalf D., Milner S. (a cura di), *New Perspectives on Industrial Disputes*, Londra, Routledge, pp. 70-114.
- Moene K.O., Wallerstein M. (1993), *The Economic Performance of Different Bargaining Institutions*, in *Wirtschaft und Gesellschaft*, 19, pp. 423-450.
- Offe C., Wiesenthal H. (1980), *Two Logics of Collective Action*, in *Political Power and Social Theory*, 1, pp. 67-115.
- Paloheimo H. (1984), *Pluralism, Corporatism and the Distributive Conflict in Developed Capitalist Countries*, in *Scandinavian Political Studies*, 7, pp. 17-38.
- Piazza J.A. (2005), *Globalizing Quiescence: Globalization, Union Density and Strikes in 15 Industrialized Countries*, in *Economic and Industrial Democracy*, 26, pp. 289-314.
- Shalev M. (1992), *The Resurgence of Labour Quiescence*, in Regini M. (a cura di), *The Future of Labour Movements*, Londra, Sage, pp. 102-132.
- Siaroff A. (1999), *Corporatism in 24 Democracies*, in *European Journal of Political Research*, 36, pp. 175-205.
- Traxler F., Huemer G. (2007), *Handbook of Business Interest Associations, Firm Size and Governance*, Londra-New York, Routledge.
- Traxler F., Kittel B., Blaschke S. (2001), *National Labour Relations in Internationalized Markets*, Oxford, Oxford University Press.
- Tsebelis G., Lange P. (1995), *Strikes Around the World*, in Jacoby S.M. (a cura di), *The Workers of Nations*, New York, Oxford University Press, pp. 101-125.
- Weber M. (1922/1980), *Wirtschaft und Gesellschaft*, Tubinga, Mohr.

Ricordo

Franz Traxler (1951-2010) è mancato improvvisamente nel gennaio del 2010. Era professore all'Università di Vienna ed era un'autorità nel campo degli studi comparativi sulle relazioni di lavoro e sui gruppi di interesse. Ha condotto ricerche ad ampio raggio sulle istituzioni e sulle performance economiche in una prospettiva cross-nazionale. Ha pubblicato e curato numerosi articoli e libri, il più importante dei quali è National Labour Relations in Internationalized Markets (con Sabine Blaschke e Bernhard Kittel; Oxford University Press, 2001). Ha applicato la sua conoscenza e il suo intuito accademico anche alle politiche pubbliche. Ha lavorato come consulente per l'Ocse a Parigi, per l'Ilo a Ginevra, per l'European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions a Dublino.

Franz Traxler era nato a Vienna e aveva conseguito il dottorato all'Università di Economia e commercio di Vienna. Dal 1976 al 1985 è stato senior lecturer all'Accademia federale di amministrazione pubblica di Vienna e, dal 1985 al 1992, assistente presso l'Università di Economia e commercio di Vienna. Dal 1992 in poi ha lavorato come professore ordinario di Sociologia industriale all'Università di Vienna ed è stato direttore del Dipartimento per dieci anni. Franz Traxler lascia la figlia Karin e la madre Hilda.