

Presenza, *audience* e influenza sindacale.

Il caso spagnolo

Pere J. Beneyto

Il ritorno della democrazia in Spagna e, con esso, la legalizzazione dei sindacati e la progressiva normalizzazione dei rapporti di lavoro, si è prodotto con più di tre decenni di ritardo rispetto alla media europea e ha coinciso, inoltre, con la fase più dura della crisi economica degli anni settanta, proprio quando i modelli più consolidati cominciavano a presentare i primi sintomi di esaurimento, dopo aver raggiunto la massima espansione durante gli anni d'oro dell'economia keynesiana, della produzione fordista e dello sviluppo del welfare state. Questa *anomalia* nella fondazione condiziona profondamente sia il modello normativo e istituzionale di rappresentanza di interessi sia l'evoluzione organizzativa e strategica dei suoi principali attori, specialmente dei sindacati spagnoli, che solo nell'ultimo decennio sembrano avere iniziato un processo sostenuto di crescita e *convergenza* con i modelli di affiliazione e di intervento europei, ponendosi ora davanti a nuove sfide e impegni, derivati sia dai cambiamenti dell'ambiente sia dalla sua stessa complessità strutturale.

Partendo da questa prospettiva, l'obiettivo del presente articolo è duplice. Da una parte si tratta di studiare la recente evoluzione e la situazione attuale del sindacalismo spagnolo nella cornice europea, valutando il processo di convergenza dei suoi principali indicatori, dall'altra, di approfondire l'analisi delle caratteristiche specifiche del *caso spagnolo*, specialmente per quanto riguarda i complessi rapporti tra un'affiliazione relativamente bassa, una rappresentatività maggioritaria e una notevole influenza derivata dalla copertura *erga omnes* della sua iniziativa contrattuale (Pérez-Díaz, 1987), poiché è in questa particolare dialettica tra *audience* e *presenza* (Rojo, 1990) che risiedono, nello stesso tempo e contraddittoriamente, la debolezza e la forza, i rischi e le opportunità del sindacalismo spagnolo.

* Pere J. Beneyto è docente di Sociologia nella Facoltà di Scienze sociali dell'Università di Valencia (Spagna).

Per l'analisi e la valutazione dei rapporti tra *presenza* (tassi di affiliazione, struttura organizzativa), *audience* (rappresentatività elettorale, modelli di interlocuzione) e *influenza* (copertura della negoziazione collettiva, concertazione sociale, presenza istituzionale), risulta particolarmente significativa l'ipotesi proposta da Regini (2003), secondo la quale sarebbe la capacità di influenza propositiva di sindacati rinnovati come quelli spagnoli che permetterebbe di accrescere l'affiliazione e la rappresentanza e non viceversa, nella misura in cui assumere *funzioni produttive* (formazione delle risorse umane, concertazione sociale per la crescita e l'occupazione ecc), e non solamente *distributive*, contribuirebbe a migliorare la visibilità e la legittimazione, ad ampliare le zone di influenza e ad accrescere la capacità di rappresentanza indiretta e di affiliazione diretta, nonostante le profonde trasformazioni occupazionali e culturali che erodono le risorse organizzative e di iniziativa del sindacalismo tradizionale.

1. Affiliazione

Nonostante la complessità di un'analisi aggregata, l'affiliazione costituisce un indicatore privilegiato per lo studio dell'evoluzione sindacale, delle sue fasi e delle sue caratteristiche, occupandosi – fin dove i dati disponibili lo permettano – della sua composizione e della sua copertura.

Negli ultimi anni sono stati molti gli studi orientati alla quantificazione e all'analisi dell'affiliazione sindacale in Europa, della sua recente evoluzione, della struttura attuale e delle sfide per il futuro (Boeri *et al.*, 2001; Ebbinghaus, 2002; Lange, Scruggs, 1999; Meardi, 2004; Regalia, 2002; Regini, 2003; Visser, 2006; Waddington, Hoffmann, 2000), dalla cui analisi comparata risulta una coincidenza crescente sia nei dati risultanti sia nella loro distribuzione e valutazione.

Il tasso medio di affiliazione sindacale netto si colloca, secondo tali studi, intorno al 25 per cento nell'ambito dell'Ue-27¹. Le differenze tra le fonti dipendono sia dalla metodologia utilizzata (registri statistici diretti nel caso dell'Eiro²;

¹ European Commission (2006), *Industrial Relations in Europe, 2006*, in http://ec.europa.eu/employment_social/social_dialogue/reports_en.htm

² Eiro (European Industrial Relations Observatory) (2004), *Trade union membership 1993-2003*, in <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/2004/03/update/tn0403105u.htm>

stime d'inchiesta nel caso dell'Ess³) sia dall'ambito geografico (ultimi allargamenti dell'Unione Europea) oppure organizzativo (affiliazione totale o solo quella attribuita ai sindacati membri della Ces) di riferimento.

Dagli studi risulta, oltretutto, l'esistenza di un'evoluzione disuguale dei tassi di affiliazione sindacale in Europa, risultato dell'impatto che, sull'azione collettiva, hanno generato i profondi cambiamenti strutturali, organizzativi e occupazionali che si sono cumulati nelle imprese, nel mercato del lavoro e nei sistemi dei rapporti di lavoro. Tenendo conto di tutto questo è possibile identificare tre grandi periodi, a fini descrittivi e di valutazione:

- 1960-1975: ultima fase del ciclo espansivo del sindacalismo tradizionale del dopoguerra, corrispondente al periodo di consolidamento delle economie keynesiane, dei sistemi fordisti di produzione di massa e dei modelli di welfare state. In questo periodo il tasso di sindacalizzazione dei paesi membri dell'Unione crebbe a un 22 per cento di media;

- 1975-1990: la crisi economica e l'insieme dei cambiamenti connessi invertirono la tendenza, provocando una diminuzione degli iscritti intorno all'8 per cento in media nei paesi all'epoca membri della comunità;

- 1990-2005: evoluzione disuguale, secondo le aree economiche, dei sistemi istituzionali e dei modelli organizzativi che, in termini aggregati, provoca una diminuzione approssimata del 15 per cento dell'affiliazione registrata.

Il risultato di questa evoluzione è una struttura sindacale dalla geometria variabile, caratterizzata da tassi di *affiliazione* disomogenei, che oscillano tra valori superiori o prossimi all'80 per cento in alcuni paesi scandinavi (Danimarca, Svezia, Finlandia) e inferiori o prossimi al 10 per cento in alcuni paesi del sud o dell'est europeo (Francia, Lituania, Estonia).

Per quanto riguarda il caso spagnolo, occorre insistere sul fatto che il suo sviluppo iniziale coincise con la fine dell'ultimo grande ciclo espansivo del sindacalismo europeo, proprio quando si invertiva la tendenza come risultato della crisi economica e dell'insieme di mutazioni sociali a essa associato.

Nonostante tutto, è qualcosa di più di un luogo comune fare riferimento al *boom delle iscrizioni* sperimentato dai sindacati durante i mesi successivi alla loro legalizzazione (aprile 1977), che avrebbe spinto i tassi corrispondenti a livelli medio-alti, almeno in alcuni settori e in alcune regioni industriali (Pérez Díaz, 1981). Ciò fu considerato all'epoca la «grande occasione per-

³ Ess (European Social Survey): <http://www.europeansocialsurvey.org>

duta» (Sagardoy, 1982) e l'inizio del declino sindacale, nonostante studi successivi abbiano permesso di relativizzare sia le dimensioni della crescita iniziale sia quelle della sua crisi successiva.

In termini aggregati, invece, il tasso netto di sindacalizzazione alla fine del 1977 si collocò intorno al 18,4 per cento dell'area del lavoro dipendente del momento (Tab. 1). Nei due anni successivi l'affiliazione seguì una traiettoria irregolare, secondo i dati analizzati da Jordana (1996) che rileva, nello stesso modo, un intenso flusso di entrate e uscite nelle organizzazioni sindacali durante questa fase, senza che sia possibile registrare in modo adeguato le uscite di fatto (abbandoni) né quelle di diritto (non paganti), per ragioni imputabili sia alla mancanza di infrastrutture e alle risorse amministrative delle stesse sia alla tentazione propagandistica derivata dalla dialettica competitiva che li opponeva all'epoca. Durante questi primi anni furono gli *incentivi d'identità* (Köhler, Martín, 2005) a operare in modo prevalente nella dinamica sindacale, in un contesto dominato dalla crisi economica, dall'incertezza politica e dal conflitto sociale.

A partire dal 1980 disponiamo già dei primi bilanci consolidati di paganti regolari, che rimarranno relativamente stabili (poco più di un milione di iscritti e un tasso netto vicino al 14 per cento) fino alla seconda metà del decennio, quando si produsse un'inversione della tendenza recessiva come risultato di un'ampia serie di cambiamenti economici, sociali e normativi che configurano lo scenario di quella che è stata chiamata la «seconda transizione sindacale» (Serrano, 2000).

Tab. 1 – Evoluzione dell'affiliazione sindacale in Spagna (1977-2007)

Anno	Iscritti		Popolazione dipendente		Tasso netto
	V. Assol.	Variazione	V. Assol.	Variazione	Affiliazione
1977	1.606.600	–	8.705.200	–	18,4
1980	1.109.900	- 30,9	8.065.600	- 7,3	13,7
1985	1.037.000	- 6,5	7.309.200	- 9,4	14,2
1990	1.561.200	+ 50,5	9.273.400	+ 26,8	16,8
1995	1.838.600	+17,7	8.942.700	- 3,4	20,5
2000	2.093.500	+13,8	12.285.700	+ 37,4	17,0
2005	2.700.000	+ 28,9	15.440.100	+ 25,6	17,5
2007*	3.200.000	+ 18,5	16.779.400	+ 8,7	19,3

(*) Dati corrispondenti al secondo trimestre.

Fonte: 1977-1994, Jordana (1996); 1995-2007, organizzazioni sindacali.

In questo senso esiste un notevole accordo tra gli analisti nel distinguere tra le due grandi tappe che caratterizzano il processo di formazione e sviluppo del sindacalismo spagnolo contemporaneo. Durante la prima, che durerà per dieci anni fino alla fine della macro-concertazione sociale del 1987, gli obiettivi sindacali prioritari erano quelli della stabilizzazione democratica, il consolidamento organizzativo e l'intervento difensivo di fronte al crescente costo sociale della crisi economica.

In queste circostanze molte delle questioni rivendicate dai sindacati erano essenzialmente *costitutive*, riferite a elementi che riguardavano il loro stesso status (riconoscimento legale, consolidamento rappresentativo, interlocuzione contrattuale) che era necessario risolvere per poter affrontare con le minime garanzie l'intervento nelle questioni *sostanziali* (aggregazione e difesa degli interessi dei lavoratori).

L'iniziativa sindacale durante questo primo periodo si caratterizza a grandi linee per il predominio della *logica di influenza* e lo sviluppo degli *incentivi funzionali*, rivolti a delegittimare la sua rappresentatività e a garantire la sua capacità d'interlocuzione con gli imprenditori e lo Stato. A tal fine, la riforma del quadro normativo e istituzionale dei rapporti di lavoro sarà influenzata *da* e influirà *su* gli stessi sindacati, configurando un modello definito più dalla *rappresentanza delegata* attraverso le elezioni sindacali che vengono realizzate regolarmente dal 1978 che dall'*affiliazione diretta*.

In seguito a una regolamentazione provvisoria (legge sull'azione sindacale 19/1977, 1° aprile; Decreto Reale 3149/1977, 6 dicembre), nel marzo del 1980 viene approvato lo Statuto dei lavoratori che, con le riforme e gli adattamenti successivi, regola da allora i diritti di rappresentanza dei lavoratori e le procedure di negoziazione collettiva, utilizzando in entrambi i casi il criterio di *audience elettorale* come fattore determinante dell'iniziativa sindacale.

In seguito questo modello è stato criticato, considerandolo responsabile sia della debolezza (alla base) dell'affiliazione reale sia della burocratizzazione formale (al vertice) della rappresentanza delegata. Nonostante una parte significativa di tale revisione critica risulti esplicativa *a posteriori*, appare comunque difficilmente discutibile la funzionalità del suddetto *modello duale* (rappresentanza/affiliazione, Comitato di impresa/Sezione sindacale), considerate le circostanze dell'epoca in cui si sviluppò.

Successivamente, la legge organica sulla libertà sindacale (Lols), dell'agosto del 1985, si occuperà soprattutto della regolamentazione delle se-

zioni sindacali e dello sviluppo delle procedure e garanzie del loro intervento nei luoghi di lavoro.

Nel frattempo si era consolidato il panorama sindacale, si erano legittimate le organizzazioni più rappresentative (Cc.Oo. e Ugt a livello nazionale, oltre all'Ela nel Paese Basco) e consolidato l'esercizio della loro interlocuzione in difesa degli interessi collettivi dei lavoratori a livello sia *macro* (concertazione sociale) sia *micro* (negoziazione collettiva settoriale e d'impresa).

Durante questa prima fase, la struttura dei sindacati spagnoli si collocava in una zona intermedia tra il *movimento informale* e l'*organizzazione formale*, fatto che condizionò decisamente la sua capacità d'intervento nella concertazione della crisi e accelerò, a partire dal biennio 1986-87, la crisi stessa della concertazione.

Tale rottura del modello di macro-concertazione, in seguito al rigetto sindacale causato dal non rispetto dell'*Accordo economico e sociale* (sottoscritto dai sindacati maggioritari, l'organizzazione imprenditoriale Ceoe e lo stesso governo), costituisce uno degli indicatori più significativi del cambiamento di tendenza di cui stiamo parlando. Altri *fattori esogeni* che contribuiscono in quegli anni alla transizione furono il cambio del ciclo economico, con il recupero iniziato alla fine del 1985, la già menzionata approvazione della Lols di quello stesso anno, l'ingresso nell'Unione Europea nel 1986 e l'avanzamento del processo di modernizzazione sociale e istituzionale, come anche il notevole impatto occupazionale del processo di ristrutturazione produttiva e tecnologica in corso.

A un altro livello, e come *fattori endogeni* del cambiamento sindacale, è il caso di sottolineare la crescente autonomia delle organizzazioni operaie rispetto ai loro referenti politici originari e la corrispondente unità d'azione, la progressiva formalizzazione delle loro strutture organizzative e il conseguente recupero di affiliazione, l'espansione della copertura della rappresentanza e la capacità di mobilitazione sociale, la cui massima espressione, sia in termini reali sia simbolici, sarà lo sciopero generale del 14 D (dicembre 1988).

Comincia a operare, da allora, un cambiamento nei meccanismi di iscrizione sindacale, dal modello basato su un avvicinamento *ideologico-identitario*, a quello che si articola intorno a una *logica di affiliazione più strumentale e pragmatica* e lo sviluppo generico di *incentivi di sociabilità* e di carattere *materiale*, intendendo per tale sia la crescente capacità di difesa degli interessi collettivi (nuovo modello di concertazione sociale, ampliamento della copertura e agenda della negoziazione collettiva, azione sindacale all'interno

dell'impresa), sia l'implementazione di nuove offerte di servizi, il cui consolidamento risultò notevolmente messo in discussione dallo strepitoso fallimento dell'Ugt nel caso Psv di promozione di abitazioni.

Ciò che, quindi, caratterizza questa seconda fase è la sindacalizzazione strategica e il consolidamento formale delle organizzazioni operaie, due processi che si alimentano reciprocamente in un feed-back permanente. Da una parte, la svolta strategica che comincia a partire dal 1988 si basa, fondamentalmente, sull'abbandono del tradizionale atteggiamento reattivo e di protesta a favore di un'iniziativa sempre più attiva e propositiva, orientata al miglioramento della quantità e della qualità dell'impiego. Questo atteggiamento si manifesta sia nella sua dimensione negoziale (patti successivi allo sciopero generale del 14 D, accordi di formazione continua, di riforma del mercato del lavoro e per la contrattazione collettiva, in materia di salute del lavoro, per la stabilità dell'impiego ecc.), sia di mobilitazione (convocazioni degli scioperi del 1994 e del 2002).

Per quanto riguarda la sfera organizzativa, il processo di cambiamento si è articolato intorno ai seguenti assi: specializzazione verticale delle strutture sindacali, sforzo sostenuto di penetrazione nelle piccole e medie imprese (sia nell'affiliazione sia nella rappresentanza, specialmente a partire dal cambiamento nel modello di elezioni sindacali approvato nel 1994), miglioramenti nella gestione delle risorse, ampliamento dell'offerta di servizi, strategie di reclutamento e di fidelizzazione.

Sarà a partire dal 1990 che tali cambiamenti cominceranno a riflettersi positivamente sull'evoluzione dell'affiliazione, tanto sui suoi valori assoluti che su quelli relativi, nonostante il fatto che la parallela crescita dell'area del lavoro dipendente, particolarmente importante negli ultimi anni, possa determinare in alcune occasioni *l'effetto statistico* di un'apparente stagnazione.

In quest'ultimo periodo il tasso medio di affiliazione registrato in Europa scese, come abbiamo già potuto vedere, al 15 per cento circa, mentre in Spagna aumentava nella stessa proporzione, fatto che, pur partendo da livelli relativamente bassi, indica un'inversione davvero significativa della tendenza recessiva generalizzata, che non può essere imputata a semplici fattori vegetativi dato che, mentre l'area del lavoro dipendente cresceva fino al 44,5 per cento tra il 1990 e il 2007, l'affiliazione cresceva invece del 51,1 per cento. Si tratta di dati che corrispondono all'*affiliazione registrata*, cioè fornita dalle stesse organizzazioni, pertanto suscettibili di possibili distorsioni interessate, anche se presentano, come vedremo in

seguito, un elevato grado di coincidenza con quelli dell'*affiliazione stimata* provenienti da ricerche di diversa natura.

Nel caso spagnolo sono anche molteplici i *fattori esplicativi* (esogeni ed endogeni) utilizzabili per l'analisi di una così peculiare evoluzione dell'affiliazione, tra cui quelli *occupazionali, istituzionali e culturali* ai quali faremo riferimento, esaminandone la sostanza.

Nel primo caso, si tratta fondamentalmente di fattori associati all'evoluzione del mercato del lavoro (disoccupazione, deregolamentazione, ristrutturazioni settoriali e segmentazione occupazionale, precarizzazione contrattuale) che, sebbene siano comuni alle principali economie occidentali, raggiunsero in Spagna, durante gli anni ottanta e la prima metà dei novanta, dimensioni particolarmente drammatiche, con l'aggravante della mancanza di un corrispondente quadro di garanzie e di regolamentazione dei diritti sociali e dell'iniziativa sindacale, ampiamente consolidata nei principali paesi europei.

Come pure, durante la prima fase della costruzione del modello sindacale spagnolo, la sussidiarietà politica del sindacalismo, la sua dialettica competitiva, la debolezza organizzativa e l'assenza di incentivi selettivi, condizioneranno i processi di iscrizione basati sulla *logica identitaria e di appartenenza* con un'alta componente ideologica e scarsa capacità di reclutamento.

Al contrario, il miglioramento congiunturale dello scenario socioeconomico, insieme ai cambiamenti normativi e istituzionali che definiscono, a partire dal 1988, la seconda transizione sindacale, spiegano il recupero quantitativo e la redistribuzione qualitativa dell'affiliazione a partire dagli anni novanta, caratterizzata dall'importanza crescente della *razionalità strumentale*, fatto che ha trasformato il sindacalismo spagnolo, come si è già detto, in uno dei modelli più dinamici e modernizzatori del contesto europeo (Visser, 2006).

Per lo sviluppo di questo processo di espansione dell'affiliazione, iniziata negli anni novanta, risulterà ugualmente decisiva la combinazione di una serie di cambiamenti organizzativi che ampliano la copertura delle reti associative e permettono di procedere verso un sindacalismo di prossimità, con la configurazione di un nuovo modello di concertazione sociale che ha aperto nuovi ambiti di iniziativa sindacale (formazione, salute del lavoro, pari opportunità) ed *empowerment* (gestione di programmi formativi, designazione di delegati di prevenzione, definizione di piani di uguaglianza) che hanno incrementato la loro legittimazione e influenza, contribuendo alla crescita e al consolidamento dell'affiliazione.

In modo complementare a quest'analisi delle principali fasi e caratteristiche dell'evoluzione quantitativa del sindacalismo spagnolo, appare particolarmente significativo considerare i cambiamenti qualitativi sperimentati nella composizione e nella distribuzione, cercando di identificare le motivazioni sociodemografiche e occupazionali dell'affiliazione.

A tale scopo, utilizzeremo i dati forniti dall'*Indagine sulla qualità di vita nel lavoro, Encuesta de calidad de vida en el trabajo* (Ecvt), che il ministero del Lavoro viene realizzando dal 1999, il cui andamento manifesta l'esistenza e il consolidamento di una tendenza alla crescita sostenuta dei tassi di affiliazione sindacale netta dei lavoratori spagnoli, che sarebbe passata dal 16,9 per cento del 1999 (Simón, 2003) al 19,5 di oggi (Ecvt, 2006⁴), dato che indica un incremento relativo del 15 per cento negli ultimi otto anni, particolarmente significativo se consideriamo che è stato in questo periodo che l'area del lavoro dipendente ha sperimentato maggiore espansione quantitativa e trasformazione qualitativa.

A una prima lettura possiamo vedere che il tasso medio di affiliazione oscilla significativamente secondo diverse variabili (Tab. 2), seguendo modelli molto simili a quelli della media europea (Ess-Ue, 2006):

- *demografici*: l'affiliazione sindacale è maggiore tra gli uomini che tra le donne, mostrando rispetto all'età una forma grafica a U capovolta (inferiore alla media nelle coorti più giovani, sale fino a raggiungere la quota massima nelle età centrali e prosegue con una traiettoria discendente), mentre rispetto al livello di studi mostra pochi cambiamenti significativi, se si eccettuano i maggiori tassi di affiliazione che presentano i lavoratori con formazione professionale media;

- *contrattuali*: la dimensione dell'impresa e la sicurezza contrattuale (settore pubblico, contratto indeterminato) sono in relazione positiva con l'affiliazione, rendendo evidente, a *sensu contrario*, le difficoltà a consolidare una *presenza* permanente e un'azione sindacale diretta nel segmento secondario del mercato del lavoro, cosa che spiega le strategie d'*influenza* e d'iniziativa indiretta;

- *occupazionali*: i maggiori tassi di affiliazione sono verificabili nei due estremi delle qualifiche, tecnici-professionali e operai, che percepiscono salari medi e lavorano nell'ambito dei nuovi servizi.

⁴ Ecvt (Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales) (2006), *Encuesta de Calidad de Vida en el Trabajo, 2006*, in <http://www.mtas.es/estadisticas/ecvt/htm>

In quest'ultimo caso (ramo di attività) si tratta di una nuova codificazione (Requena, 2005) che, partendo dalla tipologia classica (agricoltura, industria-costruzioni, servizi) genera una nuova distribuzione del settore terziario tra *servizi tradizionali* (commercio, alberghi, trasporti, immobiliari, amministrazione pubblica, sicurezza sociale e servizi alla persona), *servizi della nuova economia* (comunicazioni, istituzioni finanziarie e altre attività di servizi alle imprese) e, per ultimo, *servizi della società dell'informazione* (attività informatiche, istruzione, sanità, servizi sociali e attività culturali), che permette di constatare la portata del processo di modernizzazione organizzativa e culturale del sindacalismo spagnolo.

Per completare il profilo dell'affiliazione è opportuno analizzare ora la sua distribuzione interna (Tab. 3), in funzione delle variabili di riferimento e la loro comparazione con i dati corrispondenti sull'insieme dell'area del lavoro dipendente.

Rispetto alle *variabili demografiche* possiamo vedere, a prima vista, che quasi due terzi del totale dell'affiliazione è rappresentato da uomini e un terzo da donne, cosa che implica una sotto-rappresentanza di queste rispetto alla loro quota di partecipazione nell'insieme dell'area del lavoro dipendente (42,9 per cento). Nonostante tutto conviene constatare che la partecipazione sindacale delle donne è aumentata significativamente negli ultimi anni, dal momento che, secondo una precedente *Indagine sui sindacati, Encuesta sobre sindicatos* (Cis, 1994), la loro rappresentanza era inferiore a un quarto del totale.

Riguardo all'*età*, la disuguale distribuzione delle sue coorti non fa che confermare quanto già indicato precedentemente, evidenziando che è forse qui che si colloca una delle più importanti sfide del sindacalismo attuale: integrare le nuove generazioni di lavoratori, i cui percorsi di vita, referenti simbolici e strategie di accesso al mercato del lavoro si scontrano con la cultura sindacale tradizionale ed esigono dalla stessa un rinnovamento costante (Antón, 2007).

Dall'analisi del secondo blocco (*variabili contrattuali e occupazionali*), si possono ricavare alcune conclusioni provvisorie a proposito dei rischi e delle opportunità del modello sindacale spagnolo che confermano, e addirittura rafforzano, riferimenti precedenti:

- *impresa*: la correlazione inversa tra la distribuzione dell'area del lavoro dipendente e affiliata secondo la dimensione del posto di lavoro evidenzia le difficoltà di penetrazione del sindacalismo nelle micro-imprese, nelle quali lavora il 25,1 per cento degli occupati (più di quattro milioni di lavoratori), attraverso sia l'affiliazione diretta sia la rappresentanza indiretta, poiché si tratta

di imprese generalmente al margine del sistema delle elezioni sindacali. All'estremo opposto, possiamo vedere come sia nelle imprese grandi, con spazi, istituzioni e agenda propria in materia di relazioni di lavoro e di azione collettiva, dove si concentra la maggior parte dell'affiliazione;

- *occupazione*: vengono confermate le tendenze già evidenziate a proposito delle difficoltà di sindacalizzazione del vasto gruppo di lavoratori a tempo determinato e precari così come, dall'altra parte, la sovra-rappresentanza dei dipendenti pubblici nell'insieme degli iscritti, in proporzione anche molto superiore a quella esistente a livello generale nell'area del lavoro dipendente, fatto che dimostra il notevole impatto dei fattori strutturali sull'affiliazione e le complesse relazioni di causa/effetto tra l'azione sindacale e le garanzie contrattuali;

- *attività*: da sottolineare la distribuzione dei dipendenti e degli iscritti in base alla nuova variabile sull'attività, secondo la quale sarebbero proprio i settori dei nuovi servizi quelli dove starebbe crescendo di più la presenza sindacale, in proporzione superiore anche alla sua quota nell'insieme dell'area del lavoro dipendente, il che fa supporre che il nuovo sindacalismo starebbe superando i limiti simbolici e reali dei vecchi baluardi industriali in cui, fino a poco tempo addietro, pareva essere circoscritto e, anche, condannato a una lenta e inesorabile estinzione.

Si tratta di una tendenza dalla cui conferma dipendono, in gran misura, sia le possibilità di crescita quantitativa e di adattabilità qualitativa dell'affiliazione sindacale sia la sua capacità di influenza e di iniziativa.

È il caso di sottolineare, su questo punto, che un recente studio sulla struttura e l'evoluzione dell'affiliazione alle Cc.Oo in Catalogna, realizzato dal Centre d'Estudis i Recerca Sindicals (Ceres) sul data base di affiliazione corrispondente al periodo 2002-2005 (Jódar *et al.*, 2006), ha permesso di confermare non solo il suo aumento sostenuto in termini assoluti e relativi ma anche, cosa che risulta più significativa, di constatare come la sua composizione risulti altamente rappresentativa della realtà e diversità del mercato del lavoro, fino al punto che i maggiori indicatori di crescita e consolidamento dell'affiliazione si starebbero producendo nei settori occupazionali (costruzioni, servizi) e segmenti socio-demografici (giovani, donne, immigranti e lavoratori precari) in espansione, seguendo modelli di adesione strumentale e di domanda di assistenza che se tradizionalmente generavano alti tassi di rotazione nell'affiliazione, oggi presenterebbero una maggiore tendenza alla permanenza e alla fidelizzazione.

Tab. 2 – Tassi di affiliazione sindacale stimata, Spagna 2006

	<i>Tasso</i>
<i>Totale 2006</i>	19,5
<i>Sesso</i>	
Uomini	21,3
Donne	17,2
<i>Età</i>	
16-29 anni	8,5
30-44 anni	20,7
45-64 anni	28,3
> 64 anni	7,4
<i>Livello di studio</i>	
Meno che primari	15,4
Primari	19,5
Secondari - Liceo	17,2
Secondari - Fp	22,5
Universitari	21,0
<i>Settore</i>	
Dipendenti pubblici	33,1
Dipendenti privati	15,3
<i>Tipo di contratto</i>	
Indeterminato	23,0
Determinato	10,9
<i>Tipo di orario</i>	
Completo	21,0
Part-time	10,6
<i>Dimensioni dell'impresa</i>	
Da 1 a 10 lavoratori	7,0
Da 11 a 50	13,2
Da 51 a 250	20,5
> di 250 lavoratori	30,5
<i>Occupazione – Cno</i>	
Direttivi	14,9
Tecnici e professionisti superiori	27,5
Tecnici e professionisti di supporto	18,0
Impiegati amministrativi	15,9
Lavoratori qualificati servizi	19,2
Lavoratori qualificati agricoltura	6,0
Lavoratori qualificati industria e costruzioni	15,3
Operai	27,7
Lavoratori non qualificati	15,8

Tab. 2 – Segue

	Tasso
<i>Ramo di attività – Cnae</i>	
Agricoltura	7,2
Industria-costruzioni	16,3
Servizi tradizionali	19,1
Servizi della nuova economia	20,6
Servizi della società dell'informazione	26,5
<i>Salario mensile netto</i>	
Fino 600 €/mese	7,9
Da 600 a 1.200 €/mese	15,4
Da 1.201 a 2.100 €/mese	28,2
Da 2.101 a 3.000 €/mese	28,1
Più de 3.000 €/mese	27,5

Fonte: Encuesta de calidad de vida en el trabajo (2006).

Tab. 3 – Composizione dell'area del lavoro dipendente e affiliata secondo variabili demografiche e occupazionali

	Dip.	Affil.
<i>Sesso</i>		
Uomini	57,1	62,2
Donne	42,9	37,8
<i>Età</i>		
16-29 anni	27,3	11,8
30-44 anni	43,4	46,0
45-64 anni	29,0	42,1
> 64 anni	0,5	0,2
<i>Livello di studio</i>		
Meno che primari	3,4	2,7
Primari	16,5	16,4
Secondari - Liceo	34,8	30,7
Secondari - Formaz. professionale	19,1	22,1
Universitari	26,2	28,2
<i>Settore</i>		
Dipendenti pubblici	23,7	40,1
Dipendenti privati	76,3	59,9
<i>Tipo di contratto</i>		
Indeterminato	71,2	84,0
Determinato	28,8	16,0

Tab. 3 – Segue

	<i>Dip.</i>	<i>Affil.</i>
<i>Tipo di orario</i>		
Completo	85,7	92,2
Part-time	14,3	7,8
<i>Dimensione dell'impresa</i>		
Da 1 a 10 lavoratori	25,1	8,9
Da 11 a 50	20,6	13,9
Da 51 a 250	14,4	15,1
> di 250 lavoratori	39,8	62,0
<i>Occupazione – Cno</i>		
Direttivi	2,2	1,7
Tecnici e professionisti superiori	17,1	24,0
Tecnici e professionisti di supporto	13,2	12,1
Impiegati amministrativi	11,1	9,0
Lavoratori qualificati servizi	15,5	15,1
Lavoratori qualificati agricoltura	1,3	0,4
Lavorat. qualificati industria e costruz.	15,4	12,1
Operai	9,9	14,1
Lavoratori non qualificati	14,2	11,5
<i>Ramo dell'attività – Cnae</i>		
Agricoltura	2,8	1,0
Industria-costruzioni	29,1	24,3
Servizi tradizionali	35,5	34,7
Servizi della nuova economia	13,9	14,7
Servizi della società dell'informazione	18,7	25,3
<i>Salario mensile netto</i>		
Fino a 600 €/mese	10,7	4,3
Da 600 a 1.200 €/mese	50,8	40,2
Da 1.201 a 2.100 €/mese	30,7	44,3
Da 2.101 a 3.000 €/mese	6,1	8,7
Più di 3.000 €/mese	1,8	2,5

Fonte: Encuesta de calidad de vida en el trabajo (2006).

2. Rappresentanza

Se, come si è già segnalato, il sistema di elezioni sindacali potenzia la cultura della delega e disincentiva, in parte, l'affiliazione, esso costituisce anche il principale fattore di legittimazione della rappresentatività e dell'iniziativa sindacale. Tale è, in sintesi, la complessità strutturale e la potenzialità operativa del *modello duale* di rappresentanza definito agli inizi della transizione e che ha sperimentato, da allora, importanti cambiamenti nella sua regolamentazione e nei suoi risultati (Beneyto, 2006).

Dopo il fallimento delle strategie egemoniste sperimentate dapprima dalle Cc.Oo. in occasione delle due prime convocazioni elettorali (1978 e 1980) e, successivamente, dalla Ugt nelle due seguenti (1982 e 1986), l'unità di azione, faticosamente costruita a partire da allora, risultò profondamente messa in questione durante la campagna del 1990 per gli effetti deformanti di una logica elettorale che, in definitiva, aveva più somiglianza con la concorrenza che si determina durante delle elezioni politiche generali che con un sistema che cerca di stabilire la rappresentanza sindacale nelle imprese.

Cosciente delle disfunzioni del modello, Cc.Oo. e Ugt avanzarono una proposta di riforma, che sarà successivamente accettata dal governo e inclusa nella legge 11/1994 del 19 maggio, attraverso la quale si modificavano determinati articoli dello Statuto dei lavoratori e nella cui relazione si proclamava esplicitamente il suo carattere di legislazione negoziata.

L'elemento centrale della riforma si riferiva al periodo di riferimento, il cui carattere *chiuso e concentrato* vigente fino ad allora, oltre a escludere importanti gruppi di lavoratori stagionali, costituiva il principale catalizzatore del conflitto intersindacale. La sua sostituzione con un sistema *aperto e dinamico* richiedeva un periodo di transizione che rendesse possibile la progressiva deconcentrazione delle convocazioni, ne permettesse lo scaglionamento e riducesse l'*effetto campagna*, la cui inerzia si era dimostrata maggiore di quanto inizialmente previsto.

L'obiettivo del nuovo modello era di *sindacalizzare le elezioni sindacali*, in coerenza, per gli altri aspetti, con l'orientamento dominante in questa seconda tappa, ciò che implicava di riorientare le strategie e le risorse verso l'interno delle imprese, specialmente di quelle piccole e medie.

In quanto all'evoluzione dell'*audience* elettorale (Tab. 4) è il caso di segnalare, in primo luogo, che essa segue regole simili a quelle già analizza-

te a proposito dell'affiliazione: sboccio iniziale (1978) di profili diffusi e scarso controllo, successivo riadattamento in basso (1980-82), recupero parziale nel 1986, ristagno nel decennio dei novanta ed espansione sostenuta a partire dal 2000, con le seguenti tendenze generali identificabili:

- *espansione sostenuta* della rappresentanza sindacale, fino a raggiungere più di 300.000 delegati eletti e una percentuale di copertura del 49,3 dei lavoratori dipendenti (Ecvr, 2006);

- *progressiva sindacalizzazione*: la percentuale dei delegati «non iscritti» è andata riducendosi dal 30,4 iniziale fino alla sua scomparsa attuale;

- *concentrazione nei sindacati di classe*: la rappresentatività congiunta di Cc.Oo. e Ugt è cresciuta dal 56,2 per cento iniziale fino a superare l'attuale 75;

- *consolidamento delle Cc.Oo. come prima forza sindacale*: dal 1995, quando fu riformato il sistema delle elezioni sindacali, Cc.Oo. ha vinto tutti i turni elettorali che ci sono stati, aumentando in ciascuno di questi i suoi risultati in termini sia assoluti sia relativi.

Per quanto si riferisce alla copertura della rappresentanza sindacale (Tab. 5), la Ecvr la fissa a un 49,3 per cento, che coincide praticamente con la media europea secondo la Ess, presentando anche modelli di distribuzione molto simili a quelle dell'affiliazione, secondo la dimensione dell'impresa e il settore produttivo e professionale.

A livello europeo, e in base ai corrispondenti processi di rappresentanza e di copertura contrattuale, l'ambito di iniziativa sindacale si raddoppia e si triplica, rispettivamente, fino a consolidare il potere e l'influenza contrattuale dei sindacati nel mercato del lavoro e i sistemi di relazioni di lavoro e istituzionali.

Nel primo caso, dall'European Social Survey (Ess) si deduce che circa la metà dei lavoratori dell'Unione Europea sono coperti da qualche tipo di rappresentanza sindacale nelle loro imprese (Van Gykes, 2006), in proporzioni che variano notevolmente da un paese all'altro, secondo il modello: dall'intervento diretto del sindacato alla derivata della sua *audience* elettorale, sviluppandosi, secondo i casi e in base a differenti combinazioni, attraverso un canale unico (delegati e/o sezione sindacale di impresa) o doppio (sistema duale), in cui si combina la presenza sindacale diretta con la risultante delle elezioni ai Comitati di impresa (Stanzani, 2004).

Tab. 4 – Elezioni sindacali (1978-2007)

Anno	Delegati	Cc.Oo.		Ugt		Altri		Non affil.	
		N.	%	N.	%	N.	%	N.	%
1978	193.112	66.540	34,5	41.897	21,7	25.953	13,4	58.725	30,4
1980	164.617	50.817	30,8	48.194	29,3	22.053	13,4	43.553	26,5
1982	140.770	47.016	33,4	51.672	36,7	25.058	17,8	17.024	12,1
1986	175.363	59.230	33,8	69.427	39,6	33.998	19,4	12.708	7,2
1990	237.261	87.730	36,9	99.737	42,0	41.387	17,4	8.407	3,5
1995	204.586	77.348	37,8	71.112	34,7	49.495	24,2	6.631	3,2
2000	260.285	98.440	37,8	96.770	37,2	57.006	21,9	8.969	3,1
2005	293.658	113.768	38,7	108.546	36,9	62.551	21,3	8.793	2,9
2007*	312.244	122.077	39,1	114.755	36,7	75.412	–	–	–

(*) Calcolo dinamico alla data 31 dicembre 2007 (si cumulano i dati degli «altri» e dei «non iscritti»).

Fonte: Ministeri del Lavoro e della Pubblica amministrazione per i dati dal 1978 al 1990.

Tab. 5 – Tassi di copertura della rappresentanza sindacale (2006)

	Tasso
<i>Totale 2006</i>	49,3
<i>Per Comunità autonoma</i>	
Andalusia	43,7
Aragona	60,7
Asturie	60,2
Baleari	50,8
Canarie	51,9
Cantabria	55,0
Castilla-La Mancha	46,5
Castilla-León	46,6
Catalogna	51,9
Comunidad Valenciana	49,3
Estremadura	48,9
Galizia	48,8
Madrid	45,5
Murcia	55,2
Navarra	62,0
Paese Basco	51,7
La Rioja	52,9

Tab. 5 – Segue

	Tasso
<i>Per dimensione d'impresa</i>	
Da 1 a 10 lavoratori	12,7
Da 11 a 50	36,7
Da 51 a 250	65,3
> oltre 250 lavoratori	73,0
<i>Per settore produttivo</i>	
Agricoltura	32,5
Industria-costruzioni	48,2
Servizi tradizionali	45,6
Servizi della nuova economia	52,7
Servizi della società dell'informazione	58,2
<i>Per settore professionale</i>	
Dipendenti pubblici	67,1
Dipendenti privati	43,8

Fonte: *Inchiesta sulla qualità della vita nel lavoro* (2006).

3. Influenza

Come si è già detto, il terzo indicatore quantificabile del potere sindacale è quello della copertura della contrattazione collettiva, che con i due precedenti (affiliazione e rappresentatività) mantiene relazioni molto complesse che oscillano tra la contraddizione e la complementarità, poiché, anche se è certo che l'efficacia universale di ciò che viene contrattato negli accordi dai sindacati attiva la logica *free rider* (Olson, 1992) e disincentiva l'affiliazione e la partecipazione di una quota importante di lavoratori, essa permette anche di rendere visibile la sua capacità di influenza e di legittimare il suo intervento.

A questo proposito, i sistemi di contrattazione, i loro livelli e copertura sono molto differenti anche a livello europeo, con una percentuale media del 70 circa (Eiro, 2005), anche se esiste una relazione positiva tra i tassi di affiliazione sindacale e di copertura della contrattazione collettiva nei modelli di corporativismo forte e medio, mentre questa copertura è sensibilmente inferiore nei paesi anglosassoni con un sistema pluralista e decentrato di relazioni di lavoro.

Di speciale interesse risulta, a questo proposito, il caso spagnolo, in cui coincidono tassi medio-bassi di affiliazione diretta con altri molto alti di

copertura e di coordinamento delle negoziazioni collettive, che si spiega tanto per il suo peculiare quadro normativo quanto per la dialettica tra presenza e influenza sindacale, mediata sia dai meccanismi di rappresentanza elettorale sia dalle differenti modalità di iniziativa istituzionale.

Allo scopo di valutare il grado di *influenza* dell'intervento sindacale, ci occuperemo delle sue principali dimensioni, utilizzate negli studi comparati sulla materia (Boeri *et al.*, 2002; Regini, 2003), come i livelli di copertura e di articolazione della contrattazione collettiva, la concertazione sociale e la rappresentatività elettorale cui abbiamo già fatto riferimento.

Nel modello spagnolo di relazioni di lavoro, i benefici della concertazione sociale, la contrattazione collettiva e, anche, l'intervento puntuale dei rappresentanti sindacali nell'impresa, sono di applicazione generale, mentre i costi sono assunti esclusivamente dalle organizzazioni sindacali, i loro iscritti e rappresentanti, ciò che, almeno in una prima fase, e ancora oggi in troppi casi, operava come ostacolo per l'accesso all'affiliazione, data l'aggressività antisindacale di molte imprese e organizzazioni, particolarmente dissuasoria nei confronti degli status contrattuali più fragili e precari.

Il principio di efficacia generale automatica degli accordi collettivi, regolato dall'articolo 82.3 dello Statuto dei lavoratori, fa del modello spagnolo di relazioni di lavoro l'unico dell'Unione Europea in cui il contenuto degli accordi si estende *a priori* per legge a tutti i lavoratori e le imprese del loro ambito di applicazione, senza necessità di meccanismi addizionali di estensione, il che lo colloca in uno dei primi posti nel *ranking* di copertura degli accordi, nonostante il pur alto grado di frammentazione del sistema (Tab. 6) e la complessa articolazione dei suoi differenti ambiti.

Oltre alla quantità e diversità degli accordi (circa 6.200), l'autonomia che lo Statuto conferisce alle parti negoziali per quanto riguarda la determinazione dei suoi ambiti funzionali e temporali, rende particolarmente difficile l'analisi aggregata della copertura del sistema. Nell'ultimo esercizio per il quale si dispone di dati consolidati, furono negoziati 4.967 accordi (circa l'80 per cento del totale), regolando i rapporti di lavoro di più di un milione di imprese e dieci milioni di lavoratori, ciò che colloca il tasso di copertura intorno ai due terzi dell'area del lavoro dipendente.

Se consideriamo che, oltre agli accordi vigenti negoziati negli esercizi precedenti, i due milioni e mezzo di lavoratori della Funzione pubblica u-

tilizzano un altro modello (legge 7/1990, del 19 luglio), la copertura del sistema supererebbe l'85 per cento dell'area del lavoro dipendente, avvicinandosi anche al 90.

Si tratta, in definitiva, di un modello ambivalente, che se da una parte legittima l'iniziativa sociale dei sindacati come protagonisti della contrattazione collettiva, dall'altra disincentiva l'affiliazione e rafforza i meccanismi di delega, il che permette ad alcuni analisti di quantificare, a fini descrittivi, la portata dell'effetto *free rider* nella differenza tra i tassi di copertura negoziale e l'affiliazione sindacale.

Se, come abbiamo visto, il grado di atomizzazione strutturale del modello spagnolo di contrattazione collettiva è cambiato di poco nell'ultimo decennio, il suo contenuto presenta un maggiore grado di armonizzazione (Tab. 7), come risultato del processo di concertazione sociale in materia, attraverso gli Anc (*Acuerdo nacional de negociación colectiva*), che ogni anno le direzioni confederali dei sindacati rappresentativi (Cc.Oo. e Ugt) e l'organizzazione imprenditoriale (Ceo) sottoscrivono, con funzione di orientamento, anche se il suo impatto risulta ancora diseguale secondo i differenti tipi di materia.

Per quanto riguarda la composizione dei gruppi negoziatori degli accordi collettivi (Tab. 8), l'egemonia del sindacalismo confederale (Cc.Oo. e Ugt) appare indiscutibile, accreditando un suo notevole potere contrattuale, così come nell'interlocuzione istituzionale e nel protagonismo in materia di concertazione sociale, come dimostrano gli ultimi grandi accordi tripartiti in materia di crescita economica e di miglioramento quantitativo e qualitativo dell'occupazione.

In questo contesto, la strategia attuale dei sindacati maggioritari spagnoli sembra orientarsi verso il consolidamento tanto della funzione di *leader sociale* che corrisponde al moderno sindacalismo (iniziativa istituzionale, concertazione sociale), quanto al rafforzamento del suo carattere di *soggetto contrattuale* nell'impresa, realizzando un sindacalismo di prossimità che gli permetta di ridurre l'effetto *free rider*, determinato dal sistema duale di rappresentanza e la copertura universale della contrattazione collettiva, nel momento in cui migliorano la sua visibilità pubblica e l'utilità sociale della sua iniziativa e dei suoi servizi, nella linea dell'ottimizzazione del comportamento pragmatico e strumentale della *nuova classe operaia* e orientarlo a migliorare l'azione collettiva, mediante l'intervento derivato sia dalla affiliazione diretta sia dall'influenza indiretta.

Tab. 6 – Struttura della contrattazione collettiva (1996-2006)

	1996	2006
<i>Totale degli accordi (in valori assoluti)</i>		
Accordi	3.550	4.967
Lavoratori	6.120.680	10.007.497
<i>Distribuzione secondo l'ambito (in percentuale)</i>		
<i>Accordi:</i>		
• di impresa	72,1	75,1
• provinciali	25,6	19,9
• livello di autonomia	0,7	1,2
• nazionali	1,6	1,7
<i>Lavoratori:</i>		
• di impresa	12,4	11,0
• provinciali	53,3	53,8
• livello di autonomia	2,7	9,2
• nazionali	31,6	24,7

Fonte: Mtas, *Annuario di statistiche del lavoro*.

Tab. 7 – Contenuto della contrattazione collettiva (1996-2006).
Distribuzione percentuale degli accordi (A) e dei lavoratori (L) interessati,
secondo il tipo di materie negoziate

Anni	2000		2006		Variazione 2000-06	
	A	L	A	L	A	L
<i>Materie</i>						
Salariali	86,7	93,4	92,3	97,3	+6,5	+4,2
Orario di lavoro e ferie	78,7	80,7	85,3	82,8	+8,4	+2,6
Occupazione e contratto	56,1	80,5	62,2	83,0	+10,8	+1,3
Orario straordinario	70,0	73,1	74,7	76,3	+6,7	+4,4
Pensionamento	49,1	51,3	46,9	55,3	-4,5	+7,8
Prestazioni sociali	76,9	71,1	80,1	74,2	+4,2	+4,4
Formazione professionale	29,6	32,3	40,9	52,3	+37,2	+61,9
Salute nel lavoro	59,4	45,8	82,4	67,1	+38,7	+46,5
Attività sindacale	59,0	67,1	77,7	75,9	+31,7	+13,1
Inquadramento e promozione nel lavoro	65,3	68,8	73,6	73,1	+12,7	+6,2
Uguaglianza di genere	14,9	35,3	21,0	54,0	+40,9	+52,9
Partecipazione nell'organizzazione del lavoro	11,5	15,8	12,6	17,7	+9,6	+12,0
Introduzione di nuove tecnologie	4,3	5,5	4,3	9,0	-	+63,6
Incentivi per produttività	28,3	24,5	26,9	24,4	-4,9	-0,4

Fonte: Mtas, *Annuario di statistiche del lavoro*.

Tab. 8 – Rappresentanza sindacale nella contrattazione collettiva, 2006

	Accordi		Lavoratori		Rappresentanti	
	V. Ass.	%	V. Ass.	%	V. Ass.	%
Cc.Oo.	3.345	67,3	9.821.069	98,1	10.625	38,7
Ugt	3.270	65,8	9.680.624	96,7	10.537	38,4
Altri	1.551	31,2	2.955.195	29,5	4.460	16,2
Non affil.	729	14,7	135.230	1,3	1.797	6,5
Totale	4.967	100	10.007.497	100	27.419	100

Fonte: Mtas, *Statistica degli accordi collettivi*.

4. Conclusioni

La tardiva e complessa regolamentazione del moderno sindacalismo spagnolo, in piena transizione politica, crisi economica e cambiamento occupazionale, rese notevolmente difficile il suo sviluppo, almeno in una prima fase, anche se dall'inizio del decennio degli anni novanta esso ha sperimentato un processo sostenuto di rinnovamento strategico che, superando nella pratica l'*anomalia* della sua fondazione, lo avvicina sempre più alla media europea per quanto riguarda sia gli indicatori quantitativi dell'iniziativa sindacale (20, 50 e 80 per cento, rispettivamente, in materia di affiliazione, rappresentanza e copertura contrattuale) sia i suoi modelli di intervento.

Dall'analisi svolta si ricava, inoltre, che i principali fattori che determinano l'affiliazione sindacale, di carattere demografico (sesso, età) e occupazionale (settore di attività, categoria professionale), operano nel caso spagnolo in forma molto simile alla media europea, secondo quando dimostrano diversi studi comparati (Andolfatto, 2000; Boeri, 2001; Waddington, 2005). Bisogna constatare, tuttavia, che alcuni tratti specifici del mercato del lavoro spagnolo (alta percentuale di contratti temporanei, che è oltre il doppio della media europea) e della sua struttura imprenditoriale e occupazionale (predominio di microimprese, bassa qualificazione) hanno operato come fattori che hanno limitato la sua espansione e convergenza.

Insieme ai suoi caratteri strutturali, si individuano altri fattori comuni di impatto simile sull'azione sindacale, di tipo istituzionale (crisi della ma-

cro-concertazione, tendenze all'individualizzazione nei rapporti di lavoro), organizzativo (difficoltà di accesso alle piccole e medie imprese e ai nuovi gruppi di lavoratori: emigranti, autonomi-dipendenti ecc.) e culturali (perdita della centralità del lavoro, razionalità strumentale dell'azione). Anche a questo proposito il sindacalismo spagnolo mostra un profilo specifico, soprattutto per quanto si riferisce al sistema duale di rappresentanza (elezioni di delegati e Comitati di impresa) e contrattazione collettiva (a cura dei sindacati maggioritari e di efficacia *erga omnes*) che, sebbene disincentivi l'affiliazione diretta e attivi l'effetto *free rider*, permette di ampliare notevolmente la copertura dell'intervento sindacale, il che costituisce, al tempo stesso e in modo paradossale, sia l'origine della sua debolezza sia della sua forza e potenzialità.

È il caso di sottolineare, infine, che nonostante queste debolezze e rischi, il modello spagnolo di relazioni di lavoro e di rappresentanza istituzionale crea anche importanti opportunità nel proiettare ancora di più l'iniziativa e l'*influenza* dei sindacati maggioritari, attraverso la concertazione sociale e la legislazione contrattata, e aumenta significativamente la sua copertura molto al di là della sua stretta *presenza*, nel momento in cui si inverte la relazione reciproca tra le variabili e, in base all'ipotesi prospettata, è la capacità di proposta, di contrattazione e di influenza quella che permette di mantenere, e anche di aumentare, quella di presenza e rappresentanza, così come sta avvenendo negli ultimi anni, in cui è cresciuta in modo significativo l'affiliazione (in termini sia assoluti sia relativi) e si è ampliato l'ambito e l'agenda dell'iniziativa sindacale.

(Traduzione di Bruno Rossi)

Bibliografia

- Andolfatto D. (2000), *Sociologie des syndicats*, Parigi, La Dècouverte.
- Antòn A. (2007), *Jóvenes y sindicatos*, Madrid, Gps.
- Beneyto P. (2006), *El sindicalismo del siglo XXI*, Valencia, Germanía.
- Boeri T. et al. (2001), *The Role of Unions in the Twenty-First Century*, Oxford, Oxford University Press.
- Cis – Centros de investigaciones sociológicas (1994), *Encuesta sobre sindicatos*, E-studio 2088, Madrid, Cis.
- Ebbinghaus B. (2002), *Trade Unions' Changing role: Membership Erosion, Organisational Reform and Social Partnership in Europe*, in *Industrial Relations Journal*, diciembre.
- Eiro - European industrial relations observatory (2005), *Evolution des systèmes nationaux de négociation collective depuis 1990*.
- Eiro - European industrial relations observatory (2004), *Évolution de la syndicalisation de 1993 à 2003*, Eironline.
- Jodar P. et al. (2006), *Afiliació i desafiliació sindicals. Estudi dels processos i factors que determinen el comportament afiliatiu a CC.OO. de Catalunya*, Barcelona, Ceres.
- Jordana J. (1996), *Reconsidering Union Membership in Spain, 1977-1994: Halting Decline in a Context of Democratic Consolidation*, in *Industrial Relations Journal*, pp. 211-224.
- Jordana J. (1994), *Sindicatos y política en España: La influencia de las condiciones organizativas en las estrategias sindicales*, in *Revista Internacional de Sociología*, n. 8-9, pp. 137-186.
- Köhler H.-D., Martin A. (2005), *Manual de sociología del trabajo y de las relaciones laborales*, Madrid, Delta.
- Lange P., Scuggs L. (1999), *Where have all the members gone? La sindacalizzazione nell'era della globalizzazione*, in *Stato e Mercato*, n. 55, pp. 39-78.
- Meardi G. (2004), *Modelli o stili di sindacalismo in Europa?*, in *Stato e Mercato*, n. 71, pp. 207-235.
- Olson M. (1992), *La lógica de la acción colectiva*, Città del Messico, Limusa.
- Pérez Díaz V. (1987), *El retorno de la sociedad civil*, Madrid, Instituto de Estudios Económicos.
- Pérez Díaz V. (1981), *Los obreros españoles ante el sindicato y la acción colectiva en 1980*, in Regalia I. (2002), *Strategie di membership e politiche organizzative nei sindacati europei*, in *Quaderni di Rassegna Sindacale*, n. 2.

- Regini M. (2003), *I mutamenti nella regolazione del lavoro e il resistibile declino dei sindacati europei*, in *Stato e Mercato*, n. 67, pp. 83-107.
- Regini M. (2001), *I dilemmi del sindacato del 2000: più rappresentanza per avere influenza o viceversa?*, in *Quaderni di Rassegna Sindacale*, n. 4.
- Requena F. (2005), *La estructura ocupacional española*, Madrid, Mtas.
- Rojo E. (1990), *El sindicalismo ante los cambios en el mercado de trabajo y en la composición de la clase trabajadora*, in *Política y Sociedad*, n. 5, pp. 31-44.
- Sagardoy J.A. (1982), *El poder sindical en España*, Barcellona, Planeta.
- Serrano R. (2000), *Transformación y cambio del sindicalismo español contemporáneo*, Córdoba, Csis-Iesa.
- Simon H. (2003), *¿Qué determina la afiliación a los sindicatos en España?*, in *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, n. 41, pp. 69-88.
- Stanzani C. (2004), *Les systemes de représentation des travailleurs dans les entreprises en Europe*, Bruxelles, Ase-Etui.
- Van Gykes G. (2006), *Employee representation at the workplace in the member status*, in *Industrial Relations in Europe*, pp. 57-77.
- Visser J. (2006), *Union membership statistics in 24 countries*, in *Monthly Labor Review*, gennaio, pp. 38-49.
- Waddington J. (2005), *La syndicalisation en Europe. Étendu du problème et éventail des réponses proposées par les syndicats*, Bruxelles, Etui-Rehs.
- Waddington J., Hoffmann R. (a cura di) (2000), *Trade Unions in Europe. Facing Challenges and Searching for Solutions*, Bruxelles, Etui.