

Efficienza, produttività e diseguaglianza

I sindacati hanno ancora un ruolo?

Giorgio Brunello
DSEA, Unipd



Come si misura il grado di influenza del sindacato?

- La quota di lavoratori iscritti al sindacato (rappresentanza)
- La quota di lavoratori coperti dalla contrattazione

La quota di lavoratori iscritti

- Il tasso di iscrizione al sindacato (*union density*) è calcolato come il rapporto tra il numero degli iscritti e il numero degli occupati
- Importante perché legato alla questione della rappresentatività
- In Italia sono ammessi alla contrattazione collettiva nazionale le organizzazioni che hanno una percentuale di iscritti superiore al 5%

Percentuale di iscritti al sindacato. Fonte: OECD

	1998	2003	2008	2013	2018
Austria	38.4	34.6	29.6	27.8	26.3
Belgium	55.1	54.2	54.5	55.1	50.3
Denmark	76.3	72.4	67.6	67.8	66.5
Finland	78.4	72.7	69.9	68.2	60.3
France	9.4	9.2	8.5	9.0	8.8
Germany	25.9	23.0	19.0	18.0	16.5
Hungary	27.2	17.7	14.4	11.1	7.9
Italy	35.3	33.2	33.4	36.8	34.4
Japan	22.4	19.6	18.0	17.7	17.0
Netherlands	23.9	21.4	20.0	18.2	16.4
Norway	53.6	51.4	49.4	49.3	49.2
Spain	17.9	16.7	17.5	17.9	13.6
United Kingdom	30.1	28.5	27.0	25.4	23.4
United States	13.4	12.4	11.9	10.8	10.1

Pensionati nel sindacato

- Nel 2010, la quota dei pensionati sugli iscritti era il 52% per la CGIL e il 50% per la CISL
- Il grosso peso dei pensionati nel sindacato italiano è un'anomalia nel panorama internazionale (in Germania e in Scandinavia siamo sotto il 20 per cento)
- Questo forse spiega la grande attenzione che il sindacato italiano ripone sui pensionati

Grado di copertura dei contratti

- La copertura misura la quota di lavoratori a cui si applicano i contratti stipulati dai sindacati
- In Francia ad esempio: 8% di iscritti; 92% coperti da contratti collettivi
- Il grado di copertura è di circa l' 80% in Italia (*Erga omnes* in Italia: de facto)
- Tale grado è pari al 18% in USA e al 47% in UK

Trends nella copertura

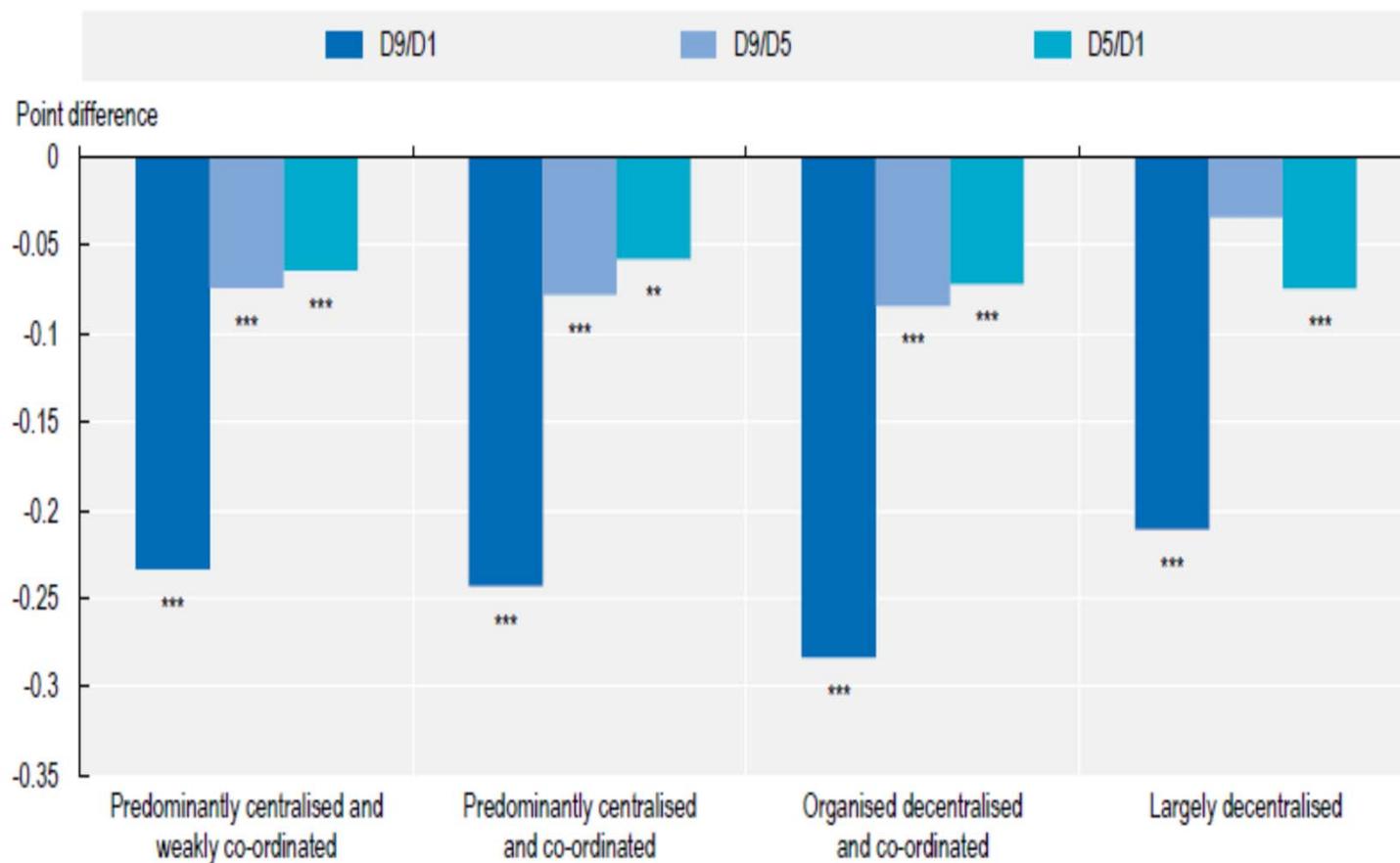
- La percentuale di lavoratori nell'area Ocse coperti da un **contratto collettivo** si è ridotta dal **46%** nel **1985** al **32%** nel **2017** in media.
- In Italia, invece, la quota di lavoratori ufficialmente coperti da un contratto collettivo è calata in modo molto meno drastico: era dell'85% nel 1985, è dell'80% nel 2016.
- Sono quasi 900 i contratti collettivi in Italia e coprono, almeno formalmente, tutti i lavoratori e le aziende della Penisola.

Sistemi di contrattazione

- Tre tipologie
 - Forte ruolo della contrattazione settoriale e importanza di clausole erga omnes (Francia, Italia)
 - Contrattazione settoriale importante ma con largo spazio alla contrattazione aziendale (Germania)
 - Contrattazione aziendale (UK, USA)

Figure 3.3. Collective bargaining and wage dispersion

Difference in percentage points with respect to fully decentralised systems



Fonte: OECD

In Italia

- Sistema di contrattazione su due livelli
 - Contratti collettivi nazionali di lavoro (CCNL) di categoria
 - Contratti aziendali, su materie non già regolate dal CCNL, non peggiorativi dei CCNL
 - Diffusione di contratti che derogano rispetto a CCNL (ad esempio FIAT/FCA, Confcommercio, CIFA/PMI)

Esempio di contratto «pirata»

- Il contratto CIFA-PMI nella distribuzione del luglio 2013 prevede, rispetto a quello Confcommercio, una mensilità in meno, un minimo dei minimi inferiore del 7 per cento circa, nessun aumento retributivo nel periodo di vigenza.

Tavola 1
Incidenza e variazioni salariali determinate da CCNL “minori” in alcuni settori
Anno 2015

Sezione Ateco	Incidenza contratto minore (p.p.)	Variazion e salario (p.p.)
Manifattura	0.9	-0.6
Commercio	9.2	-8.1
Trasporti	0.6	-16.3
Servizi alle imprese	0.3	-19.8

Fonte: Elaborazioni degli autori su dati INPS-INVIND.

Fonte: D’Amuri e Nizzi, 2017

Ragioni del declino dell'iscrizione al sindacato

- Declino del manifatturiero a favore dei servizi
- Aumento della partecipazione femminile
- Diffusione di contratti flessibili e a termine
- Maggiore resistenza delle imprese alla sindacalizzazione anche a causa della globalizzazione e delle pressioni competitive
- Progresso tecnico (ICT)
- I sindacati rimangono forti nel settore pubblico (scuola) e nei settori poco esposti alla concorrenza

Sindacati e retribuzioni

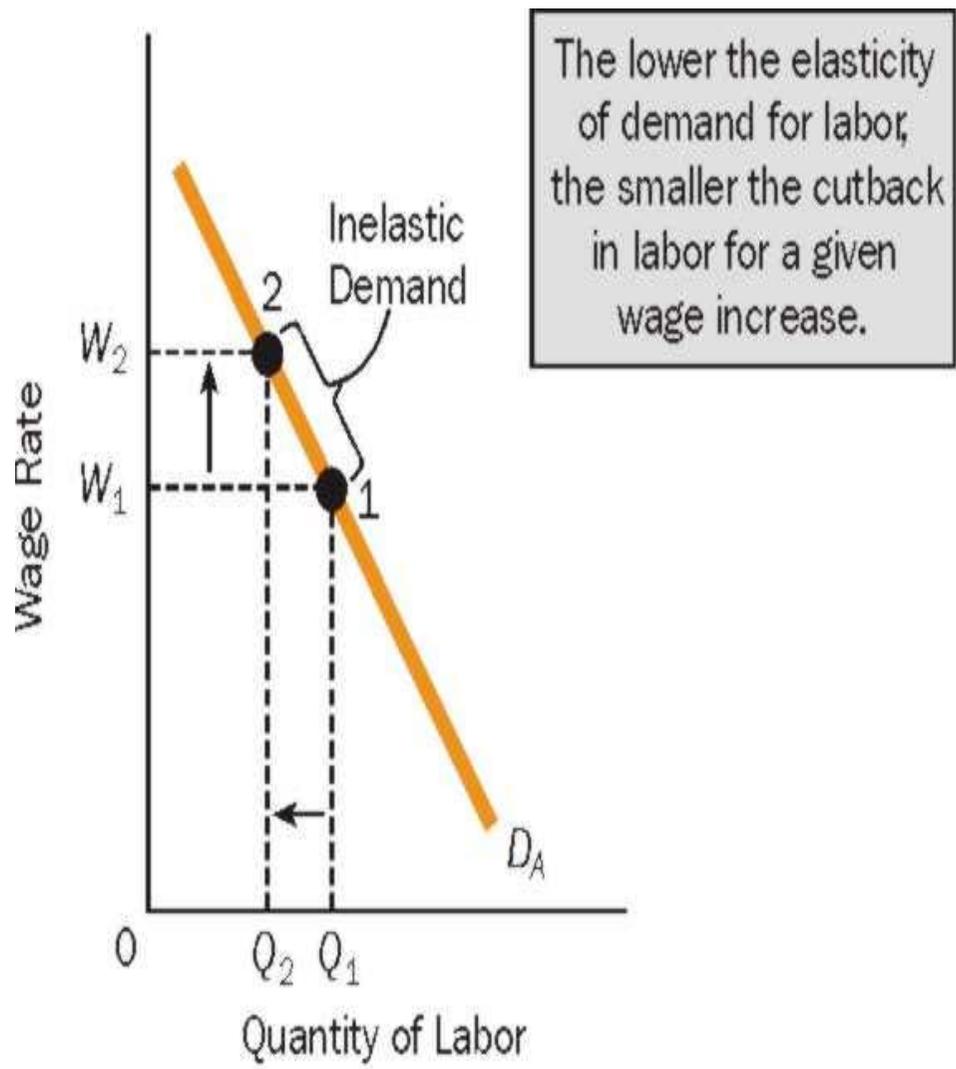
- Una funzione fondamentale dell'attività sindacale è di aumentare le retribuzioni al di sopra del livello che sarebbe prevalso in assenza di sindacati
- Questo però al «prezzo» di ridurre il livello di occupazione perché la domanda di lavoro si riduce al crescere delle retribuzioni (a parità di produttività)

Sindacati e concorrenza

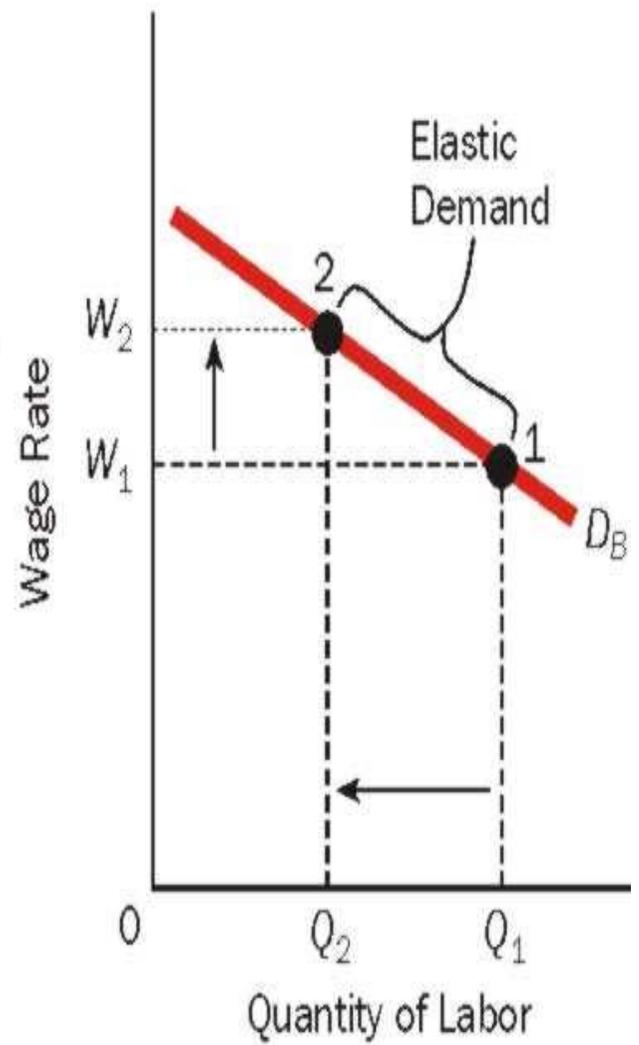
- I sindacati distribuiscono rendite, aumentando i salari
- In economie fortemente concorrenziali le rendite si erodono e c'è meno da distribuire
- Non è un caso che spesso i sindacati si oppongono alla liberalizzazione dei mercati (si pensi al mercato delle automobili negli Stati Uniti ma non solo)

Globalizzazione e sindacati

- La globalizzazione, aumentando la concorrenza, rende la domanda di beni più sensibile alla variazione dei prezzi
- ... e la domanda di lavoro più sensibile alla variazione delle retribuzioni
- Il costo di aumentare le retribuzioni – in termini di minore occupazione - aumenta



(a)
Union A

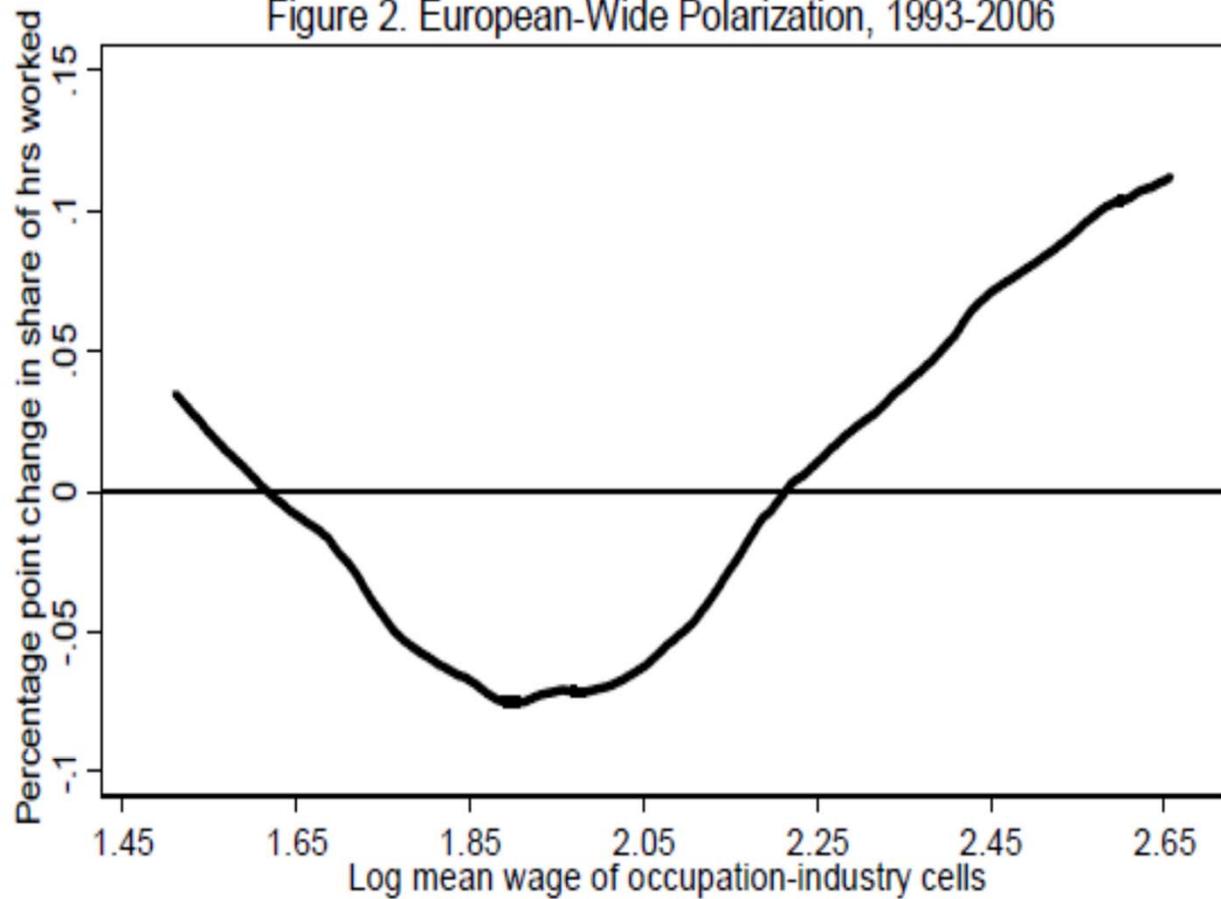


(b)
Union B

Progresso tecnico e sindacato

- L'avanzamento tecnologico, in particolare ICT, ha spiazzato alcune mansioni (quelle più di routine) e generato una *polarizzazione* dei lavori che vede aumentare le mansioni ad alto contenuto cognitivo e le mansioni poco qualificate di servizio
- Tradizionalmente il sindacato era forte nelle mansioni di routine, quelle della classe media

Figure 2. European-Wide Polarization, 1993-2006

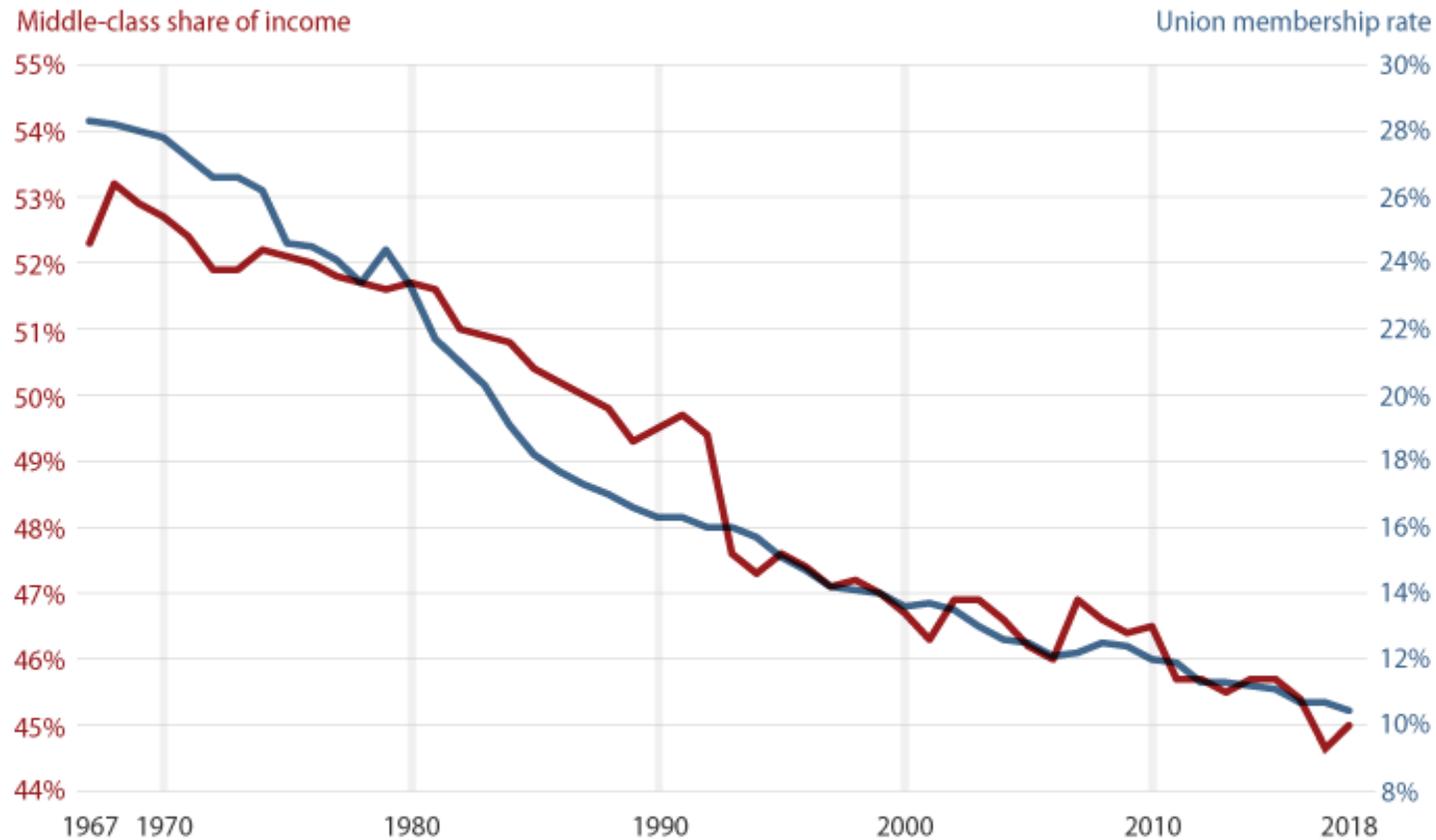


Note: Employment pooled across countries. 1993-2006 long difference: employment shares for 1993 and/or 2006 imputed on the basis of average annual growth rates for countries with shorter data spans.

Fonte: Manning et al

FIGURE 1

The U.S. union membership rate and middle-class share of income remain low



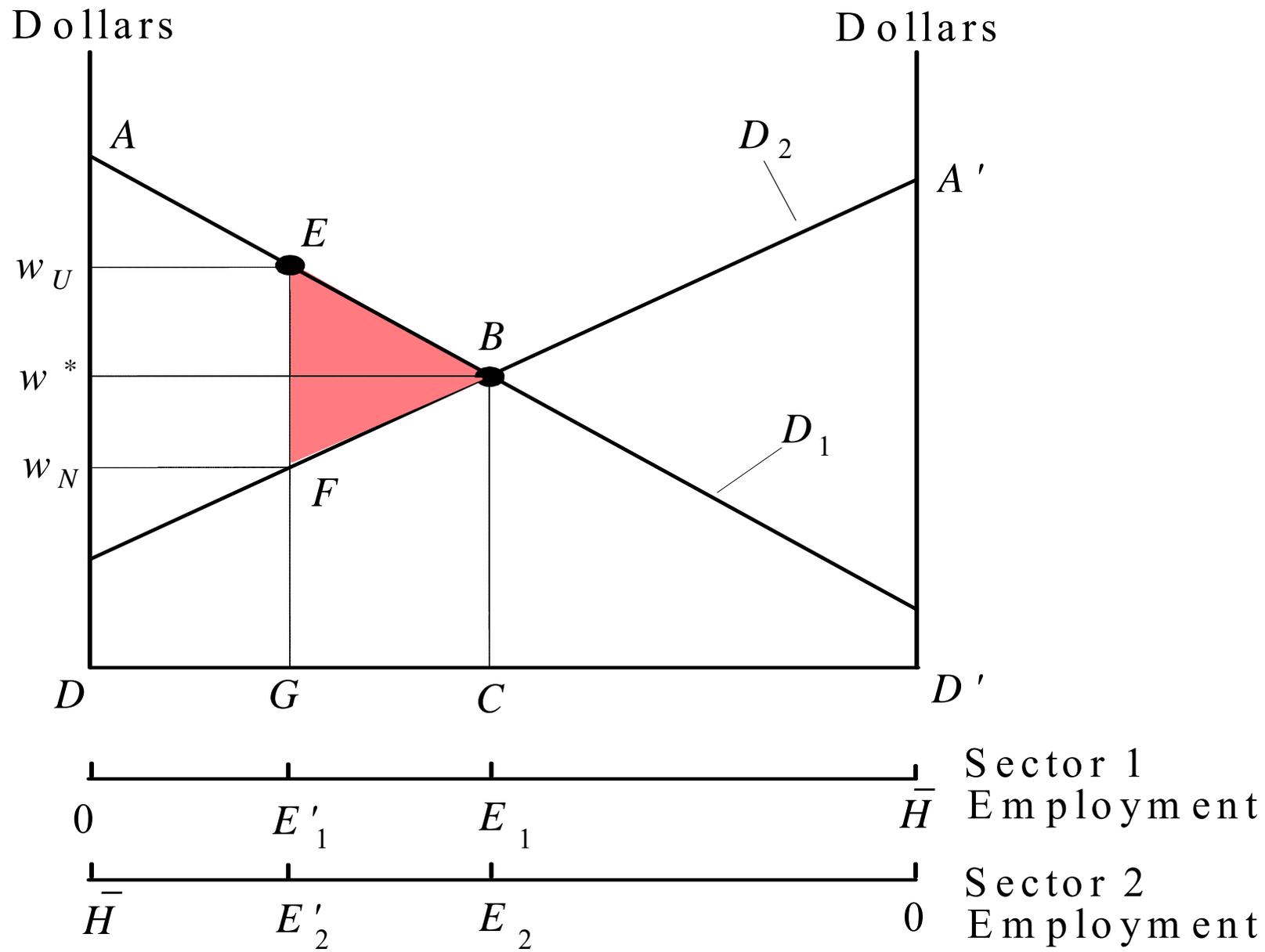
Note: The 2017 and 2018 middle-class share of income are based on data edited using the updated Current Population Survey Annual Social and Economic Supplement processing system. The 2013 middle-class share of income is calculated from the U.S. Census Bureau subsample that received redesigned income questions.

Source: CAP Action's analysis is based on union membership rates from updated Barry T. Hirsch, David A. MacPherson, and Wayne G. Vroman, "Estimates of Union Density by State," *Monthly Labor Review* 124 (7) (2001): 51–55, available at <http://unionstats.gsu.edu/MonthlyLaborReviewArticle.htm>. Middle-class share of total income is calculated from U.S. Census Bureau, "Table H-2. Share of Aggregate Income Received by Each Fifth and Top 5 Percent of Households," available at <https://www.census.gov/data/tables/time-series/demo/income-poverty/historical-income-households.html> (last accessed September 2019).



Sindacati ed efficienza economica

- Molti economisti attribuiscono all'azione sindacale – che tipicamente aumenta le retribuzioni – una perdita di efficienza economica rispetto ad una situazione ideale in cui il mercato del lavoro è perfettamente concorrenziale
- I sindacati sono spesso visti come promotori/difensori di un mercato del lavoro «duale», caratterizzato da *insiders* (grandi e medie imprese, tempo indeterminato) ed *outsiders* (piccole imprese, lavori a termine, nuovi lavori)



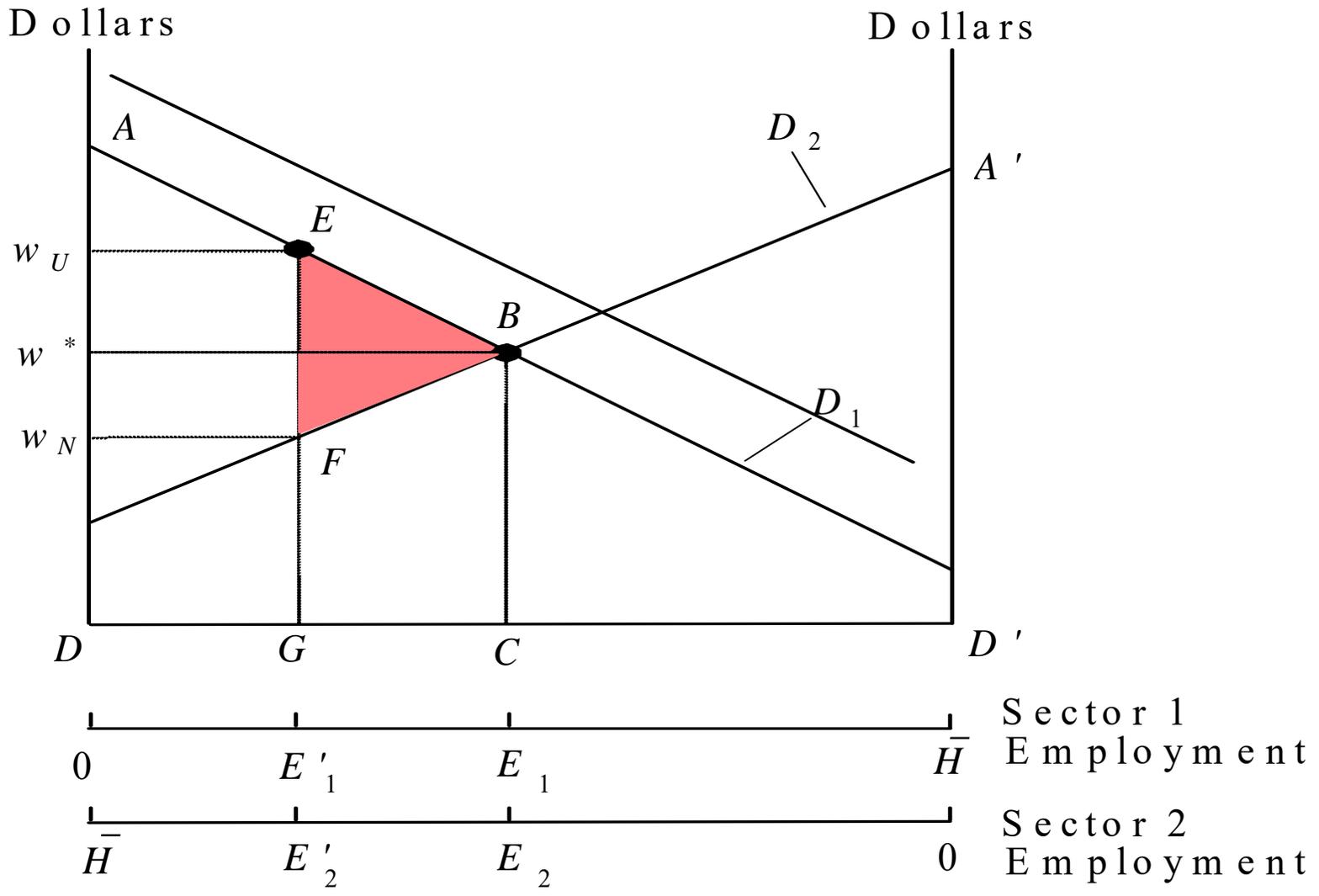
L'ipotesi "Exit-Voice"

- Ipotesi sviluppata da economisti liberal di Harvard (Freeman e Medoff)
- Exit: il lavoratore scontento delle condizioni di lavoro lascia l'impresa
- Voice: il lavoratore scontento trova un canale per veicolare questo scontento al management invece di lasciare l'impresa. Questo canale è il sindacato
- Il sindacato, riducendo il turnover e consentendo di risolvere internamente alcuni problemi, favorisce la produttività (media)

Retribuzioni e produttività

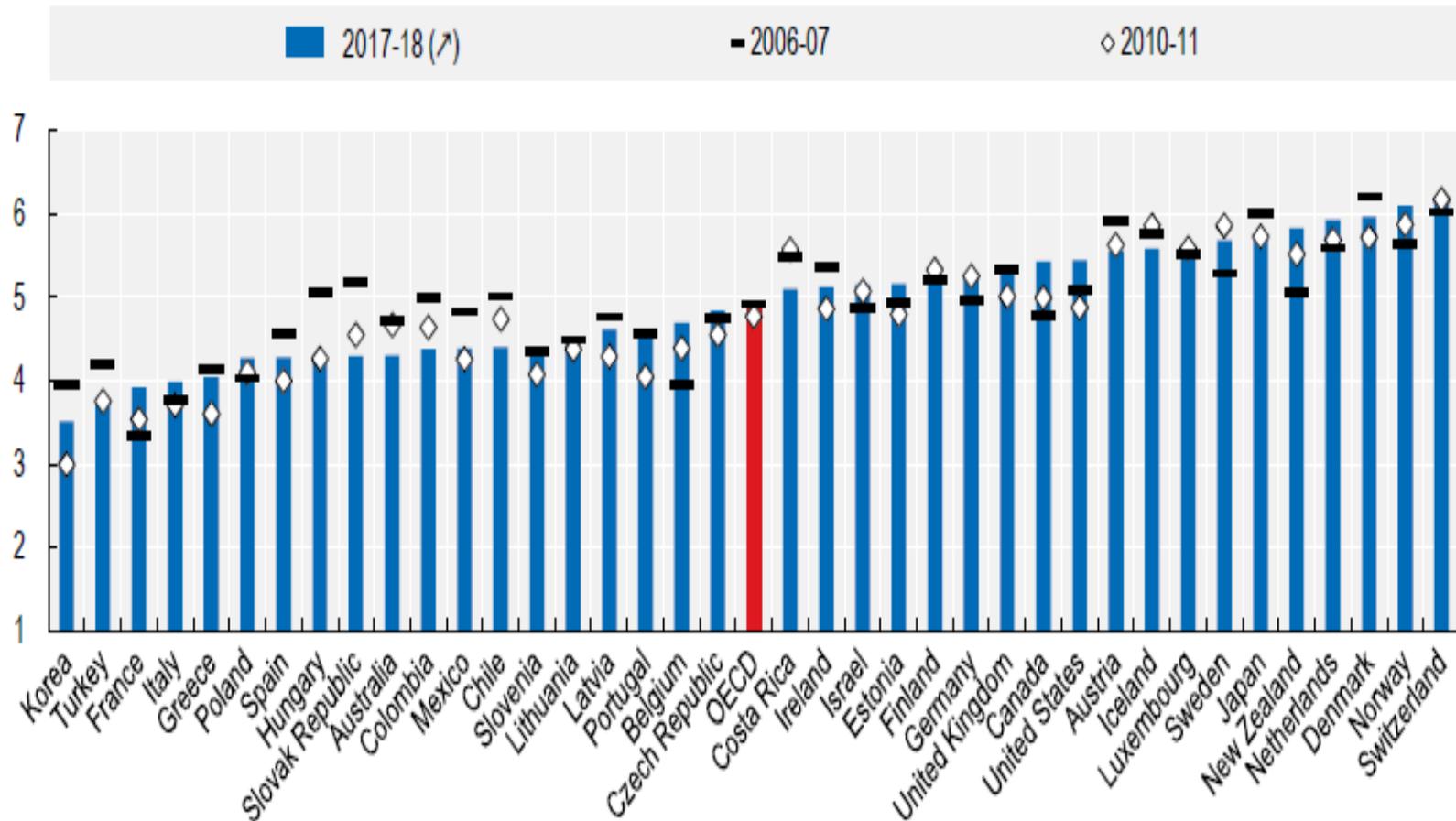
- La retribuzione non è solo un costo ma anche un incentivo ad aumentare la produttività
- Il caso di Henry Ford
- Retribuzioni più elevate riducono il turnover

Sindacati e produttività



Effetto “voce” dei sindacati

A. Co-operation in labour-employer relations as assessed by senior executives



Sindacati e differenze territoriali

- In presenza di concorrenza e in assenza di sindacato, aumenti di produttività in un'impresa o in un territorio dovrebbero generare aumenti di retribuzione
- Nel tempo, i movimenti dell'offerta di lavoro (da imprese a più bassa a imprese a più alta produttività) dovrebbero neutralizzare queste differenze
- In presenza di contrattazione centralizzata, gli aumenti retributivi possono non seguire la dinamica locale della produttività, generando un'allocazione inefficiente delle risorse

Stesso salario per stesso lavoro

- I sindacati italiani difendono il principio (legittimo) «stesso salario per stesso lavoro»
- Intendendo stesso salario NOMINALE (minimi tabellari uguali per tutti), mentre dovrebbe essere stesso salario REALE
- Il costo della vita a Milano e a Palermo è molto diverso

I salari minimi contrattuali

- Nel 2015 il salario minimo orario lordo fissato nei contratti collettivi era in media di 9,41 euro, 17,7 per cento in più rispetto al 2008 quando si fermava a circa 8 euro all'ora.
- Si tratta di cifre relativamente alte rispetto al salario mediano, che era di 11,77 euro lordi.
- Il rapporto minimo/mediano in Italia è di circa l'80 per cento quando in Francia il salario minimo nazionale lordo, che in molti casi equivale ai minimi negoziati negli accordi settoriali, è circa il 60 per cento e in Germania è intorno al 50 per cento.

Table 7: Average wage differences between macro regions

	North - South in Italy		West - East in Germany	
	(1)	(2)	(3)	(4)
	Nominal	Real	Nominal	Real
% Difference	0.0425	-0.0921	0.282	0.176
	(0.003)	(0.017)	(0.003)	(0.007)
Provinces:	103	103	96	96

Fonte: Boeri, Ichino, Moretti et al, 2018

Conseguenze

- Nonostante abbia una produttività più elevata, il Nord Italia ha retribuzioni REALI più basse del Sud (al netto del lavoro sommerso)
- I lavoratori del Sud *che hanno un lavoro regolare* hanno retribuzioni reali più elevate; ma molti sono disoccupati oppure nel sommerso
- Boeri et al stimano che, se le retribuzioni reali potessero riflettere la produttività, l'occupazione complessiva al Sud aumenterebbe di più del 10 per cento

Sindacati e diseguaglianza economica

- L'attività sindacale riduce la dispersione delle retribuzioni, e questo effetto è più forte laddove la contrattazione è centralizzata
- La compressione delle retribuzioni favorisce i lavoratori con retribuzioni potenzialmente più basse (o con bassa produttività)
- Ma questo avviene spesso al prezzo di un minor livello di occupazione, come discusso sopra

Table 7: Summary of basic model estimates. Annual wages

	Gini	Decile ratio	P5010	P9050
Union Density	-	-	0	-
Bargaining coverage rate	+	+	+	+
Gov intervention in wage bargaining	-	-	-	0
Coordination of wage setting	0	-	-	0
Minimum wage	-	-	0	-
Level of wage bargaining	0	-	0	0

Fonte: European Commission

Sindacati e diseguaglianza tra generazioni

- La riforma delle pensioni Brodolini del 1969 fu considerata una conquista sindacale
- I sindacati hanno a lungo osteggiato le riforme Amato e Dini del 1992 e 1995, che introducevano il sistema contributivo, spuntando un'esenzione per i lavoratori più senior (e sindacalizzati)
- Sono certamente da considerare corresponsabili dell'esplosione della spesa pensionistica
- Anche oggi, sono strenui difensori della componente retributiva delle pensioni

SIMULAZIONI (BELLONI E MOSCAROLA)

- Indicatore utilizzato
 - Valore attuale atteso dei benefici pensionistici ai quali l'individuo ha diritto a fronte di un montante contributivo pari a 100
- Il sistema retributivo fornisce un consistente regalo, che varia con la categoria e con l'età di pensionamento



Valore attuale dei benefici pensionistici – sistema retributivo

	INPS-FPLD	INPDAP	INPS autonomi
Uomini	162	268	348
Donne	188	249	378

Quota 100 e Legge Fornero

- Proposta di «superamento» della Legge Fornero si distingue dalle altre per la volontà di mantenere la quota retributiva
- 62 anni e 20 oppure qualsiasi età e 41 anni
- Niente ricalcolo contributivo, come invece proposto da più parti
- Disparità di trattamento tra generazioni

Le sfide del futuro



I sindacati e le sfide del futuro

- Al declino del ruolo economico del sindacato – sotto pressione dell'effetto combinato della globalizzazione e dell'innovazione tecnologica – si accompagna l'emergere di nuove forme di lavoro più difficilmente sindacalizzabili, che si avvicinano più al lavoro autonomo che al lavoro dipendente tradizionale
- A questo si aggiunge l'impatto dell'intelligenza artificiale e dei robots sulle prospettive occupazionali

Il quinto stato

- E' aumentata la quota di lavoro povero non a tempo indeterminato con
 - Carattere occasionale, frazionato e a termine
 - Basso contenuto professionale e bassa retribuzione
 - Assenza di reti di sicurezza

Sindacato e quinto stato

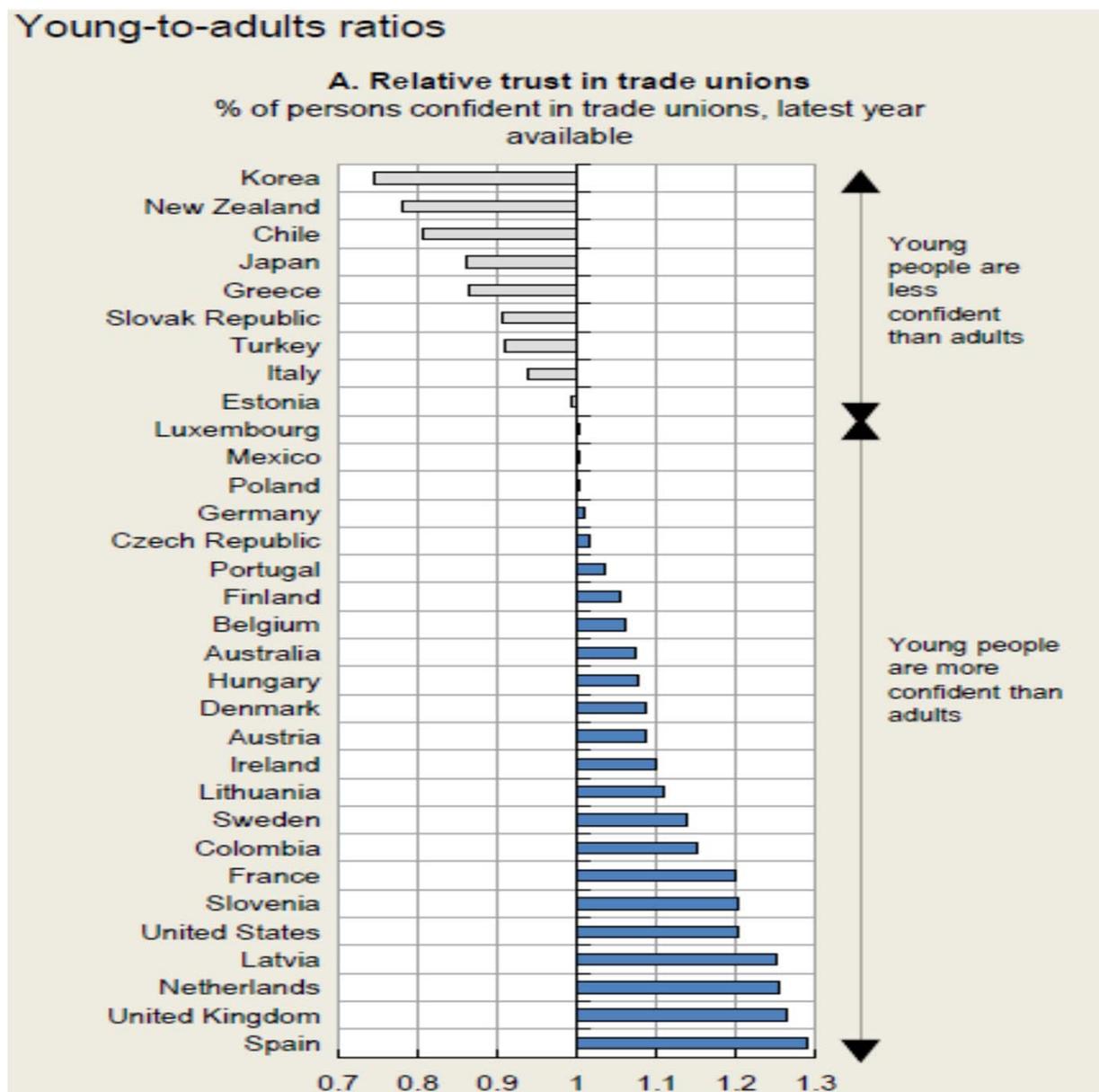
- Il sindacato ha grandi difficoltà ad organizzare il lavoro debole
- Un po' per tradizione - i sindacati si sono sempre focalizzati sui lavoratori standard
- L'organizzazione di alcune forme di lavoro atipico è ostacolata da alcune barriere legali
- In particolare per i lavoratori autonomi si pone il problema della violazione delle norme antitrust

I lavoratori delle piattaforme digitali

- Nel Regno Unito, il sindacato GMB ha portato in tribunale UBER ed ha ottenuto di riclassificare i drivers in modo che siano coperti da salario minimo e norme su ferie e malattie
- La CGIL sfida in tribunale a Bologna la piattaforma Deliveroo al fine di ottenere per i lavoratori delle garanzie di base (malattia etc.)
- Estensione ai riders delle tutele legate al lavoro subordinato (Cassazione in questi giorni)

Quale futuro?

- Riproporre l'articolo 18?
- Pietro Ichino propone come articolo 18 del XXI secolo «il diritto soggettivo» alla formazione efficace
- Riconquistare la fiducia dei giovani e della popolazione?



Fonte: OECD

B. Trust in trade unions among total population

