



## Il valore aggiunto delle organizzazioni sindacali nei luoghi di lavoro. Evidenze dal caso del Regno Unito

di Rocco Casciani

**Tag:** #sindacato #tuc #UK

*The Added Value of Trade Unions* è il titolo di un recente rapporto, di cui questo articolo rappresenta la sintesi, pubblicato dal Trade Union Congress, sull'impatto economico della rappresentanza sindacale nel Regno Unito. Gli autori, Alex Bryson e John Forth, passando in rassegna oltre quarant'anni di ricerche in materia, tracciano un quadro di come la sindacalizzazione di un luogo di lavoro incida su diverse variabili – dal salario dei dipendenti alla capacità di riorganizzazione del datore di lavoro. Sebbene i risultati della *review*, per stessa ammissione degli autori, non siano sempre univoci, alcune relazioni stabili sono individuate con i seguenti fattori.

### *Salario*

Per quanto riguarda il più tradizionale dei benefici collegati alla sindacalizzazione, **i dati suggeriscono che i lavoratori iscritti al sindacato guadagnino in media il 5% in più dei loro pari grado non iscritti**. Il differenziale retributivo è gradualmente calato dal 10% di fine anni Novanta, con la sola eccezione del triennio 2009-2011. Evidentemente in quegli anni i sindacati sono riusciti a proteggere i propri iscritti dalla compressione salariale dovuta alla recessione. Inoltre, le componenti “non spiegabili” del salario risultano essere più alte e oscillanti nei luoghi di lavoro non sindacalizzati; il sindacato quindi, incoraggiando un agganciamento del salario a dei criteri oggettivi, garantisce una maggiore equità retributiva dei dipendenti.

### *Orario di lavoro*

**Gli studi concordano nell'individuare benefici per i dipendenti iscritti al sindacato, che tendono a lavorare meno ore di straordinario non pagato e hanno diritto a periodi più lunghi di ferie retribuite**. Inoltre, almeno fino alla fine degli anni Novanta, i luoghi di lavoro sindacalizzati offrivano congedi parentali o familiari più lunghi o servizi di c.d. *child-care*. Ovviamente vi sarebbe necessità di aggiornare le ricerche su questo punto, anche alla luce dei cambiamenti nella legislazione in materia.

### *Livelli di occupazione*

**La tipica conseguenza negativa che si può immaginare collegata alla sindacalizzazione è una maggiore rigidità del datore di lavoro nell'aumentare la forza lavoro.** Effettivamente, tutti gli studi condotti negli anni Ottanta e Novanta concordano sul minore tasso di crescita annuale dell'occupazione nei luoghi di lavoro sindacalizzati (tra il 2% e il 4% in meno rispetto a quelli non sindacalizzati). A conferma di questa correlazione, i dati mostrano che l'effetto negativo sulla crescita occupazionale è più evidente quando la contrattazione copre più dipendenti. Tuttavia, ricerche analoghe relative a periodi successivi (dalla fine degli anni Novanta agli anni Duemila) non riscontrano differenze nella crescita occupazionale tra luoghi di lavoro sindacalizzati e non. **Si può quindi supporre che questo effetto negativo della sindacalizzazione sui livelli di impiego sia andato attenuandosi nel tempo.**

### *Formazione professionale*

**Studi recenti mostrano come la probabilità di ricevere un addestramento professionale relativo alla propria mansione sia più alta se il lavoratore è iscritto al sindacato, coperto dalla contrattazione collettiva o se il sindacato è riconosciuto dall'azienda.** La stessa ricerca mostra come la possibilità di ricevere un training *off the job* sia più alta in caso di presenza del sindacato anche se il lavoratore non è iscritto al sindacato stesso. Guardando al solo settore privato, se vi è un rappresentante aziendale l'aumento di questa possibilità è stimato in un valore del 5%. Si può quindi concludere che la sindacalizzazione abbia effetti positivi inequivocabili sulla formazione professionale dei lavoratori.

### *Turnover*

**Tutti gli studi riferiti agli anni dal 1990 al 2008 sono concordi nell'associare la presenza sindacale ad un minor tasso di dimissioni volontarie dal luogo di lavoro.** Al contrario, la formazione di rappresentanze dei lavoratori non sindacali ("*non union voice*") non porterebbe ad alcun miglioramento significativo nel tasso di abbandono volontario rispetto ad un'assenza di rappresentanza *tout court*. Tuttavia, è da notare come lo studio più recente – un'indagine comparativa tra Francia e Gran Bretagna, che utilizza dati del 2011 – rilevi come solo la presenza di un rappresentante sindacale aziendale possa essere associata ad un minore tasso di turnover volontario.

### *Innovazione e riorganizzazione*

**Sebbene le ricerche mostrino come sino agli anni Ottanta la sindacalizzazione costituisse un freno alla capacità dell'imprenditore di riorganizzare l'azienda, la situazione oggi è ben diversa.** Studi recenti evidenziano come nei luoghi di lavoro sindacalizzati sia più probabile l'impiego di metodi di organizzazione del lavoro ad alta performance come il *team working* e i *problem-solving groups*. Considerando inoltre il livello a cui avviene la contrattazione, gli studi hanno mostrato come la contrattazione a livello aziendale sia associata positivamente con l'innovazione di prodotto. Ne consegue che l'immagine risalente di un sindacato deleterio per l'innovazione è oggi da ritenersi distorta e sconfessata dai fatti.

**Rocco Casciani**  
ADAPT Junior Fellow  
 @RoccoCasciani