

TÌM HIỂU VỀ CÔNG ĐOÀN Ở ITALY

Salvo Leonardi

Viện Nghiên cứu Kinh tế và Xã hội - IRES

Phần 1

Phát triển kinh tế và bối cảnh xã hội¹

1. Bối cảnh chung

Italy là quốc gia có diện tích 301.230 km², với dân số là 60 triệu người. Italy có một nền kinh tế công nghiệp đa dạng, được chia thành hai vùng: phía Bắc với nền công nghiệp phát triển do các công ty tư nhân chi phối, và phía Nam kém phát triển hơn, phúc lợi phụ thuộc vào nông nghiệp, với 20% dân số bị thất nghiệp. Cơ cấu việc làm được phân bổ như sau: 62,3% làm việc trong lĩnh vực dịch vụ, 32,5% trong ngành công nghiệp và 4,8% trong nông nghiệp.

Hệ thống sản xuất của Italy được tạo thành từ khoảng 4 triệu doanh nghiệp với tổng cộng 14,7 triệu công nhân, 9,5 triệu người trong số đó là lao động làm thuê (cuộc điều tra không bao gồm lĩnh vực tín dụng và tài chính). Cơ cấu việc làm của các doanh nghiệp siêu nhỏ được đặc trưng bằng việc làm của lao động làm thuê và một số lượng đáng kể các hộ kinh doanh cá thể. Hệ thống sản xuất tập trung chủ yếu vào các doanh

ng nghiệp siêu nhỏ (có từ 1-9 công nhân), chiếm khoảng 95,2% doanh nghiệp trong hệ thống sản xuất quốc gia (3.880.974). Các doanh nghiệp siêu nhỏ tạo ra việc làm cho 48,5% tổng lực lượng lao động (7.156.520) và 24,2% cho người lao động (2.310.000), chiếm 30,3% tổng doanh thu quốc gia và 32,3% giá trị gia tăng.

Bên cạnh số lượng lớn các doanh nghiệp rất nhỏ, có rất ít doanh nghiệp lớn với khoảng 250 công nhân trở lên (vào đầu thiên niên kỷ mới đã có 2.817 doanh nghiệp lớn, chiếm 0,1% tổng số doanh nghiệp). Tất cả các doanh nghiệp có quy mô lớn đã tuyển dụng 17,9% tổng số công nhân và 24,2% người lao động làm thuê với doanh thu và giá trị gia tăng đạt 29,8%. Các doanh nghiệp này chủ yếu thuộc ngành công nghiệp nơi có tổng hạn ngạch việc làm đạt 24,7% (29,4% lao động làm thuê) với 44,5% doanh thu và 39,5% giá trị gia tăng.

2. Thị trường lao động và việc làm: một vài số liệu cơ bản về cơ cấu lực lượng lao động

Mặc dù tỷ lệ việc làm tăng 7% trong vòng mười năm qua, Italy vẫn là nước có tỷ lệ việc làm thấp nhất (58.9%) trong số các nước lớn ở châu Âu, và so với mức trung bình của EU15 (65,9%) và EU25 (64,6%). Phần quan trọng nhất của việc tăng lượng dân số năng động là do sự tham gia của phụ

¹ Báo cáo viết cho dự án “Nâng cao vai trò của công nhân và Công đoàn ở Việt Nam”, do Ủy ban Châu Âu tài trợ (DCI-NSAPVD/2008/170-699). Để xem bản báo cáo đầy đủ, bằng cả tiếng Anh và tiếng Việt, xin liên hệ Văn phòng dự án - Viện Nghiên cứu Châu Âu, 176 Thái Hà, Đống Đa, Hà Nội.

nữ vào thị trường lao động tăng. Tuy nhiên, vào cuối thập kỷ, các nước còn lại ở châu Âu thực hiện nhiều tiến bộ, do đó tình trạng cách biệt giữa các nước vẫn còn tồn tại. Năm 2008 tại Italy, tỷ lệ việc làm của lao động nữ là 51%, thấp hơn 13% so với các nước EU15 còn lại.

Thị trường lao động Italy, cũng như tổng thể nền kinh tế, phải được phân tích theo khu vực, hoặc ít nhất phải xét theo hai miền, miền Bắc-Trung và miền Nam. Miền Bắc-Trung tương đối giống EU15 trong khi miền Nam luôn luôn kém phát triển hơn.

Tỷ lệ việc làm và tỷ lệ hoạt động theo khu vực và giới, năm 2008

Tuổi từ 15 đến 64

	Miền Bắc			Miền Trung			Miền Nam			Italy		
	Nam	Nữ	Tổng	Nam	Nữ	Tổng	Nam	Nữ	Tổng	Nam	Nữ	Tổng
Tỷ lệ việc làm	76.2	57.5	66.9	73.0	52.7	62.8	61.1	31.3	46.1	70.3	47.2	58.7
Tỷ lệ hoạt động	78.5	60.7	69.7	76.6	57.4	66.9	68.0	37.2	52.4	74.4	51.6	63.0

Nguồn: Istat

3. Hệ thống quan hệ lao động

1. Đặc điểm của hệ thống quan hệ lao động của Italy

- Tình trạng không bỏ phiếu trong luật pháp đạt mức cao nhất trong lĩnh vực quan hệ lao động. Không giống như hầu hết các quốc gia công nghiệp khác, đại diện công nhân, quyền đình công, thương lượng tập thể và quyền tham gia được qui định bởi các thỏa thuận ba bên mà không phải bởi luật pháp (trừ trường hợp trong khu vực công);

- Hầu hết các liên minh công đoàn được công nhận (Cgil, Cisl, Uil), bao trùm toàn bộ thị trường lao động, khu vực công và tư nhân;

- Mật độ Công đoàn và chủ sử dụng lao động ở mức khá cao;

- Thương lượng có mức độ bao phủ rộng;

- Xu hướng đối thoại xã hội lớn, được chứng kiến qua hoạt động mạnh mẽ của các cuộc đàm phán liên liên đoàn, đối thoại ba bên và khế ước xã hội;

- Có khả năng lớn trong việc huy động các hoạt động công nghiệp và các cuộc tổng đình công (Mặc dù xu hướng này có giảm dần, từ cuối thập niên 60, Italy vẫn ổn định và đến nay thuộc những nước đứng đầu danh sách quốc tế về số lượng công nhân có tham gia đình công và số ngày làm việc bị mất đi do đình công).

2. Cơ sở pháp lý và các vấn đề chính

Hiến pháp năm 1948 của Italy công nhận quyền tự do hiệp hội, quyền đình công

và tham gia vào việc quản lý doanh nghiệp của công nhân. Điều 39 qui định "tổ chức Công đoàn là tự do"

Nếu so với các mô hình phổ biến ở Tây Âu, hệ thống quan hệ lao động của Italy có ít các qui phạm pháp luật. Ngoại trừ "Điều lệ quyền công nhân" (1970) và một bộ luật về hoạt động đình công trong các ngành dịch vụ công thiết yếu (được phê duyệt năm 1990 và cải cách một phần năm 2000) thì hầu như không có bất kỳ khuôn khổ pháp lý nào. Sự phân biệt đối xử do là thành viên Công đoàn hoặc tham gia các hoạt động của Công đoàn bị cấm ngay cả khi hành động đó là tích cực, ví dụ như lợi ích tập thể có được trên cơ sở là thành viên Công đoàn.

3. Thương lượng tập thể

Như đã đề cập, toàn bộ bộ máy quan hệ lao động dựa trên sự thống nhất giữa ba bên. Chính sách thu nhập và thương lượng theo ngành, đặc biệt, được quyết định bởi tỷ lệ lạm phát theo kế hoạch, tỷ lệ này cần được thống nhất cố định hàng năm, thông qua các cuộc đàm phán quan trọng giữa chính phủ và các tổ chức đối tác xã hội chính.

Mức độ bao phủ của thương lượng tập thể ở Italy trung bình khá cao, ước tính khoảng 80% toàn bộ lực lượng lao động, không cần bất kỳ thủ tục hành chính nào trong việc mở rộng hướng tới tất cả các thỏa thuận lĩnh vực/ngành của quốc gia. Kết quả này được đảm bảo bởi hơn 400 hợp đồng lĩnh vực/ngành quốc gia, chính thức bao phủ toàn bộ lực lượng lao động.

Hệ thống thỏa ước tập thể Italy tạo ra một khuôn khổ dựa trên hai cấp độ: Thỏa ước tập thể ngành cấp độ quốc gia; Một mức độ thương lượng thứ hai tại cấp độ doanh nghiệp, hoặc cấp độ mang tính địa lý thay thế.

Hai cấp độ thương lượng được phối hợp theo nguyên tắc chuyên môn hóa, theo đó thỏa ước lao động tập thể ngành cấp độ quốc gia thiết lập khung chung và các hướng dẫn nhằm quy định thương lượng tập thể ở cấp độ thứ hai. Đối với những vấn đề như thời gian làm việc, đào tạo, quyền công đoàn, chỉ những nội dung cải thiện của họ mới có thể được thương lượng ở cấp độ phân cấp.

Về việc trả tiền, nguyên tắc phối hợp chỉ ra rằng thương lượng ở cấp độ doanh nghiệp chỉ có thể đối phó với các vấn đề khác nhau đã được giải quyết qua các hợp đồng cấp quốc gia. Từ khi thương lượng ở cấp độ doanh nghiệp thiết lập các mức lương tối thiểu có tính đến tỷ lệ lạm phát, ở cấp độ công ty, tăng lương như "thay đổi tiền thù lao" phải gắn liền với thành quả của chương trình, thống nhất giữa các bộ phận, với mục tiêu là bằng cách nào đó tăng năng suất, chất lượng hoặc các khía cạnh khác có liên quan đến khả năng cạnh tranh của công ty. Trong những năm qua, hai cấp độ đã tạo ra một triển vọng bao gồm sự *điều tiết tiền lương* cần thiết, đây là một trong những yếu tố chính gây ra tình trạng giảm phát của nền kinh tế Italy.

Nhìn chung hệ thống trên được các học giả Italy xác định như là "articolata

contrattazione" (vì cấu trúc hai cấp độ của nó) phân bố lại mức độ phân cấp cho các cuộc đàm phán về các vấn đề liên quan trực tiếp tới sản xuất và đặc thù công việc của mỗi doanh nghiệp tư nhân. Thời gian làm việc, tổ chức công việc, tiền làm thêm/tiền thưởng, trình độ chuyên môn là những vấn đề được giải quyết bằng cách thương lượng ở cấp độ thứ hai.

Trong 10 năm kể từ khi Nghị định thư được áp dụng đã đưa đến sự trỗi dậy một mô hình hệ thống quan hệ lao động được xác định, như sự "tập trung hóa phân cấp" Đặc điểm phân biệt của nó dường như là khả năng của hệ thống trong việc tham gia điều phối mang tính tập trung về vấn đề thương lượng tập thể với sự phân cấp quan hệ lao động ở cấp độ vi mô, trong khi tất cả vẫn trong khuôn khổ của các tiêu chí – các mục tiêu được các chủ thể của hành động ba bên (lạm phát theo kế hoạch, năng suất, khả năng cạnh tranh, v.v...) và với mỗi quan hệ hợp pháp giữa các tổ chức trung ương, các thành viên và công nhân, dưới sự bảo đảm của các quy định mới về vấn đề đại diện và thủ tục dân chủ (tư vấn và trung cầu dân ý), không xem xét theo các thuyết hợp tác mới.

4. Hệ thống đại diện cho người lao động

Hiến chương năm 1970 bắt buộc người sử dụng lao động cho phép bầu cử và công nhận hội đồng lao động của nhà máy nếu họ có các yêu cầu cần thiết. Nghĩa vụ này mang ý nghĩa chính xác về quyền của công nhân/Công đoàn tại nơi làm việc. Ví dụ, theo

thỏa thuận ba bên năm 1993, "các doanh nghiệp sẽ cung cấp cho các công đoàn tất cả mọi thứ cần thiết cho việc thực hiện các hoạt động liên quan đến cuộc bầu cử RSU" Một khi được thiết lập, các RSU có thể thực hiện tất cả các quyền liên quan đến các hoạt động Công đoàn thể hiện trong điều thứ ba của Hiến chương Công nhân năm 1970 về sự đại diện của Công đoàn tại nơi làm việc, như quyền tổ chức các cuộc họp, bỏ phiếu và trung cầu ý kiến về các thỏa ước, thông báo bằng văn bản, được trả lương khi nghỉ việc để tham gia hoạt động Công đoàn, các đảm bảo cụ thể cho đại diện của công nhân/Công đoàn.

Như đã đề cập ở trên, các doanh nghiệp dưới 15 nhân viên thường bị loại trừ ra khỏi khả năng tư pháp về việc thực hiện các quyền này. Điều này có nghĩa rằng chỉ có 9 triệu công nhân Italy có thể được hưởng lợi từ hệ thống bảo vệ nêu trong Hiến chương Công nhân đặc biệt là khu vực công và các ngành công nghiệp tư nhân lớn trong khi gần 11 triệu công nhân bị loại trừ khỏi Hiến chương này.

Hiến chương năm 1970 bao gồm một quy tắc quan trọng (điều 28) với mục tiêu làm cho toàn bộ hệ thống quyền công đoàn trong doanh nghiệp hoạt động có hiệu quả bằng cách ngăn chặn bất cứ hành vi nào chống lại Công đoàn của người sử dụng lao động. Chống lại các hoạt động của Công đoàn được coi là hành vi ngăn chặn hoặc hạn chế việc thực hiện quyền tự do và hoạt động Công đoàn và quyền đình công. Người sử

dụng lao động cản trở hoặc gây trở ngại cho việc thực hiện quyền Công đoàn trong công ty có khả năng bị truy tố vì hành động chống Công đoàn theo Luật năm 1970.

Pháp luật của Italy quy định việc đại diện của Công đoàn một lần nữa lại là "Hiến chương Công nhân" (Luật số 300 năm 1970). Ngoài việc công nhận và bảo vệ quyền tự do tham gia Công đoàn của cá nhân và tập thể tại nơi làm việc, Luật cũng cung cấp các quyền quan trọng về hoạt động Công đoàn đối với Hội đồng Lao động nhà máy ở cấp độ doanh nghiệp, nơi được hưởng lợi từ các yêu cầu cụ thể. Kể từ khi một hiệp ước xã hội ba bên ký kết vào tháng 7/1993, Hội đồng Lao động nhà máy được luật pháp đặt tên là Hội đồng Công đoàn đơn nhất ("Rappresentanze Sindacali Unitarie" RSU).

RSU có thể được bầu cử bởi tất cả các công nhân ở mỗi đơn vị sản xuất có trên 15 công nhân, có hoặc không có các thành viên công đoàn. Mỗi RSU được ghép lại với nhau bằng cách tuân theo một hệ thống "kênh duy nhất" nguyên gốc, kết hợp sự đại diện cho thành viên và đại diện cử tri của tất cả công nhân (thành viên và không là thành viên). Hai phần ba thành phần của RSU được bầu theo phương thức phổ thông đầu phiếu với nhiều danh sách có tính cạnh tranh, và một phần ba từ danh sách của các công đoàn đã ký hợp đồng ngành cấp độ quốc gia được áp dụng tại các đơn vị sản xuất. Cách thức kết hợp công việc bầu cử và liên kết đặc biệt này nhằm mục đích đạt được sự phối hợp và liên

kết ở mức độ nhất định giữa hai cấp độ hợp đồng đã nêu ở trên. Sau khi các cuộc bầu cử được tổ chức, RSU mới-một kênh đại diện duy nhất tại nơi làm việc-sẽ được thiết lập theo phương thức đa nguyên; các quyết định sẽ được thực hiện dựa trên các tiêu chí xuất phát từ các quy định nội bộ của mỗi RSU.

Bên cạnh RSU, pháp luật (Nghị định số 626/1994) công nhận Đại diện an toàn cho công nhân (Rappresentante Lavoratori per la Sicurezza RLS). RLS là một người được công nhân bầu ra hoặc được đề cử nhằm đại diện cho họ trên tất cả các khía cạnh về sức khỏe và an toàn tại nơi làm việc.

5. *Quyền thông tin và tham vấn*

Giống như phương pháp đôn bầy trong quá trình đưa ra quyết định của công ty, ý nghĩa của việc công nhân tham gia nằm trong các thực tiễn có tính thể chế này và trong những thủ tục cho phép công nhân thực hiện quyền tập thể đối với việc can thiệp và làm cân bằng sức mạnh của chủ doanh nghiệp trong việc điều hành công ty, nói cách khác, trong việc kiểm tra cái gọi là đặc quyền quản lý. Sức ảnh hưởng đến mức trực tiếp và ngay lập tức đến việc cân nhắc ra quyết định của chủ doanh nghiệp tuy vậy nó có thể ảnh hưởng đến tính hợp pháp trong việc thực hiện².

Trong hệ thống quan hệ lao động của Italy, vấn đề công nhân tham gia quản lý

² Theo luật mới nhất của châu Âu, thông tin, sự tham vấn và tham gia là tất cả các hình thức "liên quan đến người lao động", qua đó đại diện người lao động có thể gây ảnh hưởng đến quyết định của công ty.

doanh nghiệp đã tồn tại trong một thời gian dài và đang là chủ đề được tranh luận và kiến nghị có tính quy chuẩn. Bất chấp thực tế được ghi nhận trong Hiến pháp năm 1948 ("quyền cộng tác"; Điều 46), các bước cụ thể hướng tới việc thực hiện điều lệ tham gia của công nhân trong những thập kỷ qua rất ít và đáng thất vọng.

Phần thứ 2

Công đoàn: vai trò và các chiến lược

4. Sơ lược về lịch sử phong trào công đoàn quốc gia

Để hiểu được sự phát triển chính trị xã hội và kinh tế của Italy, ba mốc lịch sử sau rất quan trọng: Thứ nhất, sau Chiến tranh Thế giới II, chế độ cộng hòa dân chủ đã thay thế chế độ quân chủ Italy và 20 năm chế độ độc tài phát xít vào năm 1946, đất nước Italy thực hiện theo một hiến pháp dân chủ mới vào năm 1948. Thứ hai, sau một thời kỳ dài loại trừ lao động, chủ nghĩa độc đoán của chủ sử dụng lao động và phong trào công đoàn yếu ớt và chia rẽ, năm 1969 bất bình của công nhân tăng lên, cùng với đó là rất nhiều phong trào chính trị, xã hội đã dẫn đến sự ra đời của Công đoàn mới và quyền công nhân tại nơi làm việc, tăng trưởng công đoàn rộng khắp, hợp tác giữa Công đoàn làm tăng sức mạnh về lao động và chính trị của Công đoàn. Thứ ba, sự sụp đổ của hệ thống chính trị cùng với chế độ dân chủ của Thiên Chúa giáo đảng cầm quyền trong 48 năm – đã thay đổi xã hội Italy một cách căn bản.

Giống như các nước Latin châu Âu khác, Italy có truyền thống đa nguyên công đoàn, bắt nguồn từ những xung đột chính trị và ý thức hệ nổi lên từ những tàn tích của Chiến tranh Thế giới II. Ba tổ chức Công đoàn lớn nhất là: Confederazione Generale Italiana del Lavoro (CGIL, Tổng Liên đoàn Lao động Italy); Confederazione Italiana dei Sindacati Lavoratori (CISL, Liên hiệp Công đoàn Công nhân Italy) và Unione Italiana del Lavoro (UIL, Công đoàn Lao động Italy). Về mặt lịch sử, các liên đoàn này đại diện cho các định hướng chính trị khác nhau. Ở một vài mức độ nhất định, đảng phái chính trị vẫn còn quan trọng đối với sự phân chia nội bộ trong ba công đoàn. CGIL hầu hết liên kết với Đảng Cán tá (Đảng Cộng sản và Xã hội cũ, đảng này không còn tồn tại vào đầu những năm 1990) và hiện nay vẫn như vậy. Khoảng 80% thành viên bỏ phiếu cho đảng cánh tả mới (dân chủ, cộng sản mới). CISL liên kết với Đảng Dân chủ Thiên Chúa giáo cũ, đảng này cũng không còn tồn tại vào đầu những năm 1990. Hiện nay đảng này bao gồm các thành viên ủng hộ Đảng về mặt chính trị: được chia thành hai nhóm: 50/50 giữa các liên minh trung hữu và trung tả. UIL chủ yếu liên kết với các đảng không theo chế độ cộng sản, cánh tả "cải lương" (xã hội-dân chủ, cộng hòa) và hiện nay gần với chế độ dân chủ.

Tuy nhiên cần chú ý rằng bất chấp những định hướng chính trị khác nhau, kể từ giữa và cuối những năm 60, ba liên đoàn lớn nhất đã thực hiện "thống nhất hành động", tuy nhiên vẫn có một vài giai đoạn ngoại lệ

trong đó sự không thống nhất nổi lên rất mạnh (đặc biệt là 1984-1985; 2002-2003).

Ba liên đoàn đại diện lớn nhất (CGIL, CISL và UIL), mặc dù bị chia rẽ theo quan điểm chính trị mang tính lịch sử, đã nhận ra sự thống nhất hành động là điều rất quan trọng từ cuối những năm 60, do đó mặc dù giữa họ còn bất đồng một số quan điểm nhưng điều đó đã được khắc phục khá nhanh (năm 1984-5; 2002-3). Cũng vì đặc điểm đại diện chung và bao quát của họ, trong những năm 1990 các công đoàn này đã nhiều lần cho thấy khả năng sẵn sàng của họ trong việc hợp tác hiệu quả với chính phủ và người sử dụng lao động trong chính sách đối tác xã hội, thông qua việc lựa chọn có trách nhiệm nhằm theo đuổi các mục tiêu quốc gia có liên quan như chính sách thu nhập và hợp nhất các tài khoản công nhằm đáp ứng các tiêu chí Maastricht cho việc gia nhập EMU (thỏa thuận ba bên năm 1992 và 1993), cải cách hệ thống thương lượng tập thể (1993), cải cách việc làm khu vực công và quan hệ lao động (1993, 1997-8), cải cách hệ thống lương hưu (1992 và 1995, thời gian sau này không có thỏa thuận của Confindustria, hiệp hội chính của người sử dụng lao động), cải cách thị trường lao động hướng tới các hình thức linh hoạt có kiểm soát (1996-7). Tính sẵn sàng này biến mất chỉ khi chính phủ đã đơn phương cố gắng áp đặt các giải pháp của nó và cũng vào thời điểm nổi lên việc chia rẽ chính trị giữa ba liên đoàn. Nhưng trên hết, sức mạnh đại diện của liên đoàn lớn nhất đã chứng tỏ là một tài sản và không phải là

trách nhiệm pháp lý đối với chính sách cải cách có phối hợp.

5. Cơ cấu và đặc điểm của các tổ chức

Mô hình Công đoàn Italia có những đặc điểm phân biệt như sau:

- Một sự đa dạng các tổ chức có nguồn gốc từ thời kỳ Chiến tranh Lạnh (1944-1950);
- Sự thống nhất hành động quan trọng giữa Cgil, Cisl và Uil, đây chính là liên minh công đoàn lớn nhất;
- Tính ưu việt của liên đoàn thể hiện qua các liên đoàn ngành, lĩnh vực;
- Một mạng lưới 12-15 liên đoàn toàn ngành với qui mô trung bình;
- Có rất nhiều thành viên là công nhân đã về hưu, những người đã được tổ chức riêng rẽ vào các liên đoàn, bên ngoài liên đoàn ngành công nghiệp cụ thể;
- Thỏa thuận toàn ngành công nghiệp cấp quốc gia đóng vai trò trung tâm;
- Cấu trúc « theo chiều ngang» và lãnh thổ/địa phương đóng một vai trò quan trọng (Phòng lao động);
- Một hệ thống kênh đại diện duy nhất tại nơi làm việc (Rappresentanze Sindacali Unitarie - RSU);

6. Khả năng đại diện

Trong vòng 25 năm qua, Công đoàn trong ngành công nghiệp thế giới đã giảm, cùng với sự suy giảm tương ứng về sự đại diện của họ trong xã hội. Đây là một xu hướng diễn ra ở nhiều nước, ảnh hưởng đến

các công đoàn qua sự khác biệt cao giữa họ về mặt lịch sử, ý thức hệ, mô hình tổ chức và bối cảnh thể chế.

Tuy nhiên Italy duy trì một tỷ lệ gia nhập Công đoàn ở mức trung bình cao, 33% công nhân viên cấp dưới đang làm việc đăng kí tham gia Công đoàn. Với khoảng 12 triệu lao động /người nghỉ hưu, những người đã đăng ký tham gia Cgil, Cisl và Uil, Italy là nước đầu tiên vượt xa các nước khác ở châu Âu về số lượng thành viên Công đoàn. Một điều đáng lưu ý là con số 12 triệu này không bao gồm số người tham gia các công đoàn khác mà không thuộc ba công đoàn lớn trên. Hơn nữa, đây là năm thứ 11 có tổng số các thành viên tăng liên tục. Cgil có 5.700.000 thành viên, đạt mức cao nhất trong lịch sử,

làm cho liên đoàn này là liên đoàn công đoàn riêng lẻ lớn thứ ba ở châu Âu, sau DGB của Đức và TUC của Vương quốc Anh.

Ngày nay, Cgil có hơn 5.700.000 người, Cisl hơn 4.500.000 và Uil khoảng 2.000.000 (số liệu năm 2008). Số lượng thành viên là các công nhân hiện đang làm việc tương ứng là: 2.800.000 tại Cgil, 2.260.000 tại Cisl và 1.410.000 tại Uil. Phần còn lại, như chúng tôi đã đề cập, gần 50% là công nhân nghỉ hưu nhận lương hưu.

Cgil được khớp nối trong 14 liên đoàn ngành (cộng với các tổ chức của những người nghỉ hưu và thất nghiệp) theo các hoạt động và lĩnh vực kinh tế. Năm 2007, các thành viên của CGIL theo các liên đoàn ngành như sau:

Lĩnh vực	Tổng
Funz.Pubblica (Công nhân ở khu vực công)	404.697
Fiom (Kim khí/Kĩ thuật)	359.669
Fillea (Xây dựng)	357.955
Filcams (Khách sạn, Du lịch, Phân phối; Dọn dẹp)	345.372
Flai (Nông nghiệp và công nghiệp thực phẩm)	287.786
Flc (Các trường, trường đại học và các nhân viên trí thức khác)	181.596
Filcem (Hóa chất và năng lượng)	162.530
Filt (Vận tải)	147.225
Filtea (Dệt may và quần áo)	102.120
Slc (Truyền thông)	95.909
Fisac (Ngân hàng và bảo hiểm)	87.962
Nidil (Công nhân không điển hình)	32.799
Miste (Hỗn hợp)	30.196
Spi (Nghỉ hưu)	2.991.604
Thất nghiệp	17.277

Liên đoàn lớn nhất trong các liên đoàn này là Pubblica Funzione, Hội viên của Liên đoàn này là các quan chức hoặc viên chức nhà nước: với hơn 400.000 thành viên. Thứ hai là liên đoàn công nhân ngành kim loại (FIOM): khoảng 360.000 thành viên. Thứ ba là liên đoàn của ngành bán lẻ, dọn dẹp, khách sạn và nhà hàng: khoảng 340.000 thành viên (2007).

Cisl có 18 liên đoàn ngành. Thậm chí ngay cả trong Liên đoàn này các nhân viên của khu vực công chiếm đa số: 328.000 thành viên. Thứ hai là Công đoàn của ngành xây dựng: 293.000 thành viên. Thứ ba là liên đoàn của các trường: 234.000 thành viên.

7. Kết nạp, tổ chức và quảng bá hình ảnh

Trong những năm gần đây, Công đoàn Italy đã cho thấy cam kết sâu sắc về việc tìm kiếm cách thức mới để đối phó với những thách thức toàn cầu đặt ra cho thế giới lao động mới. Ở mức độ tổ chức, hướng dẫn chiến lược của liên đoàn nhắm vào "đổi mới Công đoàn", nơi phạm vi hoạt động trung tâm là "xây dựng một sự đoàn kết mới giữa các bên tạo nên thế giới lao động" Mục tiêu là để ngày càng mở rộng liên đoàn và các chính sách của liên đoàn đối với các thế hệ mới, được xác định là "những thách thức lớn nhất trong tương lai của chúng ta" đối với những người di cư, phụ nữ, thông qua việc chú ý hơn nữa tới sự hài hòa cân bằng trong công việc³ Điều cuối cùng nhưng không

kém phần quan trọng, Hội nghị tổ chức diễn ra vào tháng 5/2008 đã công nhận một vai trò rất quan trọng ở cấp độ khu vực của tổ chức.

1. Công nhân phi chính thức và công nhân phi tiêu chuẩn

Một trong những thành tựu quan trọng gần đây nhất của phong trào công đoàn Italy liên quan tới tổ chức cụ thể của công nhân không điển hình: một tổng thể không đồng nhất giữa pháp luật và xã hội, được cấu thành bởi công nhân làm việc tạm thời thông qua cơ quan dịch vụ việc làm và công nhân "bán phụ thuộc". Công nhân làm việc có thời hạn và công nhân bán thời gian tham gia vào các liên đoàn công nghiệp truyền thống.

Kể từ cuối những năm 90, công nhân làm việc tạm thời thông qua cơ quan dịch vụ việc làm và các trợ lý bán phụ thuộc được các công đoàn riêng của họ tổ chức và đại diện, những công đoàn này thuộc ba liên đoàn chính. Như chúng tôi biết, đây là một kinh nghiệm rất độc đáo trong viễn cảnh của chủ nghĩa công đoàn quốc tế. Tên của các công đoàn này là NIdiL (Nuove Identità del Lavoro) thuộc CGIL, ALAI (Associazione Lavoratori Atipici e Interinali) thuộc CISL và CPO (Comitati per l'Occupazione) thuộc UIL. Ba tổ chức này có các quy chế khác với liên đoàn của họ. Trên thực tế, trong khi NIDIL được công nhận như là một Liên đoàn đích thực, là cơ quan đại diện cho

đoàn, ở tất cả các ngành và ở mọi cấp. Vì theo quy chế này, nữ chiếm 50% tất cả các vị trí thư ký của công đoàn này.

³ Theo quy chế của CGIL, nam nữ phải bình đẳng trong việc đại diện tại các vị trí chủ chốt của Liên

người lao động và lao động bán phụ thuộc và lao động tự làm chủ, thì ALAI lại có vị thế *Liên kết* yếu trong CISL, chỉ đại diện duy nhất cho công nhân làm việc thông qua cơ quan dịch vụ việc làm mà không đại diện cho công nhân bán phụ thuộc và tự làm chủ.

Tương tự như CPO, mà thay vào đó như NidiL-CGIL được coi như một liên đoàn của UIL. Trong CGIL, kế hoạch được hướng vào bao gồm cả các thành viên thất nghiệp thuộc phạm vi của NidiL.

2. Công đoàn và các doanh nghiệp vừa và nhỏ

Doanh nghiệp thu hẹp quy mô và thuê ngoài các khâu sản xuất, đi kèm với những khả năng mới đã được ICT cung cấp, xóa bỏ dần và phân chia các điều kiện vật chất và chính sách cho các tổ chức và hoạt động Công đoàn tại cơ sở của nó. Các hậu quả của việc phân đoạn xã hội, hậu cần và hợp đồng

lên hoạt động Công đoàn có thể dễ dàng nhận biết được. Thời điểm kí lại hợp đồng là khác nhau, phụ thuộc vào nội dung lĩnh vực và niên biểu cho công nhân trong cùng một nhà máy hoặc cùng một chu trình sản xuất với ảnh hưởng không thể tính được các thời điểm thống nhất của xung đột Công đoàn.

So sánh các nghiên cứu cho thấy có một sự liên kết rõ ràng giữa quy mô doanh nghiệp và tỷ lệ công đoàn hóa⁴ Trong các doanh nghiệp nhỏ, đặc biệt là các doanh nghiệp rất nhỏ, ở Italy là các doanh nghiệp

với ít hơn 16 doanh nghiệp, rất khó cho Công đoàn để có được một chỗ đứng. Điều này đã ảnh hưởng rộng hơn vì bên dưới một mức nhất định của quá trình công đoàn hóa, các doanh nghiệp từ chối công nhận Công đoàn và thương lượng với Công đoàn.

Tường tượng bị quan về các doanh nghiệp vừa và nhỏ như là lỗ đen, hoàn toàn bị chi phối bởi người sử dụng lao động người quản lý, ở đây dường như bị mâu thuẫn do một số nghiên cứu thực nghiệm⁵, theo đó - ít nhất ở một số vùng của đất nước

mật độ công đoàn trong các doanh nghiệp nhỏ, ít nhất vượt qua ngưỡng 20 nhân viên, không xa so với mức trung bình quốc gia. Hơn nữa, tại các doanh nghiệp vừa và nhỏ có công đoàn, sự phát triển của các tầng lớp ưu tú trong xã hội thậm chí còn được tạo điều kiện thuận lợi theo quy mô và cá nhân hoá của các mối quan hệ giữa các đồng nghiệp. Sự giải thích cho hiện tượng này đã được tìm thấy trong các môi trường bên ngoài riêng biệt, được phát triển có tính địa phương về vốn con người và văn hóa vùng miền. Nhìn chung, có thể nói rằng yếu tố chung giữa kinh nghiệm chính trị "màu trắng" ở các vùng Thiên Chúa giáo (Veneto) và kinh nghiệm chính trị "màu đỏ" (Emilia Romagna; Toscana), đã phổ biến trong nhiều thập kỷ qua dạng trường hợp theo chiều ngang khu vực địa lý, so với sự phát triển theo chiều dọc tầng lớp ưu tú của các khu vực Fordist điển hình, biểu tượng là Torino, chuẩn mực của một thành phố giai cấp công nhân, của "đô thị công ty" Kết quả

⁴ M.J. Osborne, *Capitalist-Worker Conflict and Involuntary Unemployment*, in *Review of Economic Studies*, no. 51/1984.

⁵ Perulli, 1990; Bordogna, 2001; Pini et al. 2002; Carrieri and Megale, 2003.

này đã được ủng hộ nhờ quy mô nhỏ trung bình của các doanh nghiệp thường được sở hữu và quản lý bởi công nhân từng là đoàn viên công đoàn, số lượng lớn người tự tạo công ăn việc làm, sự vắng mặt của một giai cấp công nhân bị cô lập và đô thị hoá, các văn hóa riêng và thái độ của các đối tác xã hội.

3. Công đoàn, lao động thành niên và lao động nhập cư

Các công đoàn viên dưới 35 tuổi, trong ba liên đoàn lớn có khoảng 1,5 triệu người. Cụ thể CGIL có 700,000, CISL có 450,000 và UIL là 350,000.

Các liên đoàn công đoàn Italy đặc biệt nhạy cảm với các vấn đề hội nhập của công dân các nước thứ ba. Họ đã và đang sử dụng sức mạnh xã hội và sự công nhận về mặt chính trị của họ để cung cấp tiếng nói về nhu

cầu đại diện của người dân di cư. Là một phần của cái gọi là "xã hội dân sự", họ đang hướng tới việc thúc đẩy cơ quan chính trị (Chính phủ, Nghị viện và các đảng chính trị) để thông qua các biện pháp công và pháp lý có thể tạo thuận lợi cho vấn đề hội nhập và chống mọi hình thức kỳ thị liên quan đến quốc tịch, chủng tộc, tôn giáo, ngôn ngữ.

Số công đoàn viên là công nhân nhập cư của các liên đoàn công đoàn chính tăng dần theo các năm. Năm 2006 tăng 20% nếu so với năm trước; năm 2004 còn tăng rõ rệt hơn: + 57,6% so với năm 2003.

Ngày nay, số lượng công đoàn viên là công nhân nhập cư của một trong những liên đoàn chính của quốc gia nhiều hơn 872,000 người (2008); gần 10% tổng lực lượng lao động đang làm việc trực thuộc Công đoàn.

<i>Các liên đoàn công đoàn</i>	<i>Lực lượng lao động đang làm việc</i>	<i>Công đoàn viên là người nhập cư</i>
CGIL	2.993.584	300.000
CISL	2.173.431	332.000
UIL	567.000	180.000
UGL	753.750	60.000
Total	6.487.765	872.000

Nguồn, Giacinto%Giacinto, 2009.

8. Các chiến dịch và thực tiễn tốt nhất

Công đoàn Italy đã cho thấy có khả năng đáng kể mang tính truyền thống trong việc huy động các cuộc tổng đình công hay các hình thức khác của hành động công nghiệp, mà các hình thức này pháp luật

không qui định rõ. Điều này không có nghĩa rằng Công đoàn Italy tiếp tục duy trì lập trường đó mà đơn thuần chỉ là hệ tư tưởng và sự đối đầu mà quan hệ lao động có liên quan đến. Trên thực tế, Italy là một trong số những quốc gia bắt đầu có "sự phục hồi của

chủ nghĩa nghiệp đoàn mới" từ những năm 1990, và điều này được mô tả đầy đủ trong các tài liệu quốc tế có liên quan. Thỏa ước xã hội ba bên trên thực tế đã được ký kết trên tất cả các vấn đề xã hội chủ yếu (chính sách thu nhập; thỏa ước tập thể; đại diện của công nhân tại nơi làm việc; hệ thống lương hưu; thị trường lao động; phát triển kinh tế và tính cạnh tranh), chứng tỏ những điều này được sự công nhận cao trên phương diện hệ thống chính trị và thể chế (từ trên xuống) và giữa các công nhân và người đã nghỉ hưu (từ dưới lên).

Trong số những lý do góp phần giải thích cho thành công của Công đoàn Italy, có lẽ là khả năng giải quyết các vấn đề chính về quyền xã hội và lao động của công dân và việc tạo ra một mối quan hệ dân chủ trên cơ sở đại diện ở cả hai mức độ thương lượng và chính trị (Baccaro, 2003). Để đối phó với những thách thức nội bộ và bên ngoài, Liên minh Liên đoàn Italy đã tiến hành cải cách tổ chức nhằm tăng cường dân chủ và minh bạch trong nội bộ. Ví dụ thương lượng tập thể và thỏa thuận ba bên có thể chấp thuận về phía tất cả công nhân, mỗi vị trí nòng cốt của tổ chức (thành viên của Ban Thư ký hoặc Ban Giám đốc) sẽ được luân phiên, kéo dài không quá hai nhiệm kỳ liên tục trong cùng một vị trí, tức là trong tám năm. Đây là một công cụ trong việc tái hợp pháp hóa vai trò của Liên minh Liên đoàn như những đại diện thương lượng trong mắt của cả người lao động và những công nhân bình thường (Locke và Baccaro; 1999).

Thách thức lớn nhất đối với năng lực của Công đoàn trong việc làm cho những người làm công ăn lương có tiếng nói tất nhiên là số lượng ngày càng tăng của công nhân trẻ và công nhân không điển hình. Yêu cầu của công nhân không điển hình và công nhân không có tiêu chuẩn đối với các Công đoàn là gì? Những chính sách nào? Theo một cuộc khảo sát năm 2006, được IRES công bố, yêu cầu của công nhân không điển hình, có thể đoán được, là sự đảm bảo công việc và đảm bảo thu nhập tốt hơn. Thực tế này đòi hỏi phải có những chính sách mới. Điều này tuyệt đối quan trọng đối với Công đoàn nhằm đổi mới và tăng cường khả năng của họ trong việc mở rộng tính đại diện xã hội của họ nhằm bao quát cả những tình huống mới của thị trường lao động.

Ngày nay, sự thống nhất trong thế giới lao động có thể đạt được bằng cách công nhận những gì tương tự và những gì khác biệt từ một điều kiện này tới điều kiện khác. Kỳ nguyên của tiêu chuẩn hóa việc đại diện của Công đoàn ở phía sau chúng ta và do đó là kỳ nguyên của tiêu chuẩn hóa hệ thống sản xuất.

Ở cấp độ chính trị mang tính khái quát hơn, các luật mới phải ngăn chặn và đảo ngược xu hướng dẫn đến tình trạng bấp bênh trong những năm vừa qua. Nó không phải là nhiệm vụ dễ dàng trong một châu Âu bị lấn lướt bởi các chính phủ trung hữu, nhưng chúng ta không thể từ bỏ mục tiêu này. Toàn bộ một thể hệ có thể phải đánh liều thỏa hiệp quyền của họ về một hiện tại bền vững vì

những người công nhân và một tương lai bền vững vì những người về hưu.

Những cải cách này phải nhằm vào hai mục đích, hiện tại vấn đề này hiện đang còn bị tranh luận giữa các luật sư trong lĩnh vực lao động của Italy, trong Công đoàn và các lực lượng chính trị. Cách tiếp cận nhấn mạnh nhiều hơn vào sự cần thiết của một mô hình hệ thống phúc lợi xã hội mới. Đây là một vấn đề lớn. Tuy nhiên cần nhắc lại những đề xuất của Alain Supiot và nhóm cấp cao châu Âu của ông vào năm 1999, theo đó chúng ta nên xây dựng dần dần hệ thống bảo vệ pháp luật. Mô hình của các vòng tròn đồng tâm: quyền xã hội cơ bản cho mọi công dân (quyền chống phân biệt đối xử; sức khỏe và an toàn; bảo hiểm thất nghiệp cơ bản; dịch vụ công việc tốt), bất kể tình trạng pháp lý của họ, tăng cường hơn nữa quyền và sự bảo vệ cho công nhân của các doanh nghiệp vừa và nhỏ, tính nghiêm ngặt pháp lý về việc làm cao đối với các công nhân của các công ty lớn hơn. Trong cách tiếp cận này, một "vùng xám" giữa quyền tự chủ và lệ thuộc vẫn được chấp nhận, nhưng được bảo vệ tốt hơn hiện nay. Đây là quan điểm của Đảng Dân chủ. Một cách tiếp cận khác nhấn mạnh nhiều hơn vào sự cần thiết có một khái niệm mới về sự phụ thuộc, cập nhật các mô hình sản xuất mới, nơi mà các điều kiện kinh tế xã hội của người lao động được quan tâm, cũng như sự tham gia mang tính chức năng của họ vào dự án của người sử dụng lao động. Quyền tự trị lương nguyên truyền thống/sự phụ thuộc của Bộ Dân luật phải được phục

hồi và vùng xám ở vùng giữa phải được xóa bỏ (công nhân bán phụ thuộc; trợ giúp tự chủ; vv), loại bỏ tất cả sự lạm dụng (Một ví dụ điển hình của sự lạm dụng: Công nhân của các trung tâm hỗ trợ qua điện thoại hoặc công nhân làm việc từ xa, sai lầm khi xem xét những người tự tạo công ăn việc làm ở một số nước chỉ vì họ chính thức không phải chịu một số hình thức quản lý truyền thống tại nơi làm việc của người sử dụng lao động). Nói cách khác, tình trạng "thoát khỏi Luật Lao động" đang diễn ra phải bị dừng lại. Đây là quan điểm của CGIL và của phái tả cấp tiến.

Tài liệu tham khảo

1. Accornero A. (1992), *La parabola del sindacato*, Il Mulino, Bologna.
2. Altieri G. e Carrieri M. (a cura di), (2000), *Il popolo del 10%*, Donzelli, Roma.
3. Altieri G., Dota F., Piersanti M. (2008), *Percorsi nel lavoro atipico: il caso dei lavoratori interinali*, Franco Angeli, Milano.
4. Altieri G. (eds.), (2009), *Un mercato del lavoro atipico. Storia ed effetti della flessibilità in Italia*, Ediesse, Roma.
5. Antonioli D., Pini P. (2009), *Contrattazione e salari: i limiti dell'accordo quadro*, in "Quaderni di Rassegna Sindacale", n. 2.
6. Baccaro L., Carrieri M., Damiano C. (2003), *The Resurgence of Italian Confederal Unions: Will It Last?*, in "European Journal of Industrial Relations", Vol. 9, no. 1.

7. Baccaro L. (2008), *Contrattazione politica e consultazione dei lavoratori*, in “Quaderni di Rassegna Sindacale”, n. 1.
8. Baglioni G. (2008), *L'accerchiamento. Perché si riduce la tutela sindacale tradizionale*, Il Mulino.
9. Bordogna L. e Pedersini R. (2001), *Relazioni industriali e gestione delle risorse umane nelle piccole imprese*, in “Giornale di diritto del lavoro e delle relazioni industriali”, n. 90.
10. Bouquin S, Leonardi S., Moore S., (2007), *Employees representation and voice in small and medium-sized enterprises*, in “Transfer”, n. 1.
11. Braga A. (2009), *Democrazia e diritti nella formazione dei quadri sindacali*, in “Quaderni di Rassegna Sindacale”, n. 2.
12. Carrieri M. (2003), *Sindacato in bilico. Ricette contro il declino*, Donzelli.
13. Carrieri M. and Megale A., (2003), *Competitività nei distretti*, IRES/Ediesse.
14. Carrieri M., (2008), *L'altalena della concertazione*, Donzelli.
15. Cella G.P. (1999), *Il sindacato*, Laterza.
16. Cella G.P., Treu T., *Relazioni industriali e contrattazione collettiva*, Il Mulino, 2009.
17. Cecchi D., Visser J. (2008), *Sindacalizzazione: linee di tendenza in Europa. Un'analisi longitudinale 1950-1996*, in “Quaderni di Rassegna Sindacale”, n. 1.
18. Cerri M., Soli V. (2009), *I Mestieri del sindacalista. Tra rappresentazione soggettiva e ridefinizione professionale*, Ediesse.
19. Ciarini A., De Santis G. (a cura di), (2008), *Sindacati e reti di welfare in Europa*, FGP/INAS-CISL CNEL, *Le relazioni sindacali in Italia e in Europa 2004-2005*, Roma, Dicembre 2006.
20. Choi Hae-Lin (2009), *Neue Identität der Arbeit. Kultur und Praxis der Italienischen Gewerkschaft NidIL, eine Gewerkschaft für Prekäre*, Berlin.
21. Commissione Europea (2009), *Industrial Relations in Europe 2008*, Bruxelles.
22. Dell’Aringa C. e Negrelli S. (a cura di), *Le relazioni industriali dopo il 1993. Un decennio di studi e ricerche*, F. Angeli. 2005.
23. Dolvik J.E., Waddington J. (2004), *Organizing Marketized Services: Are Trade Unions Up to the Job?*, in “Economic and Industrial Democracy”, vol. 25, n. 1.
24. Feltrin P. (2005), *La sindacalizzazione in Italia: 1995-2004*, Edizioni Lavoro.
25. Ferrario S. (2009), *Rappresentanza, organizzazione e azione sindacale di tutela del lavoro autonomo caratterizzato da debolezza contrattuale ed economica*, in “RGL”, n. 1.
26. Giacinto E., *Sindacalizzazione: 12 milioni di iscritti a Cgil, Cisl e Uil*, in “Sindacato, oh sindacato”, Biblioteca CISL, 2009.
27. Hyman R. (2007), *In che modo i sindacati possono agire strategicamente*, in “Quaderni di Rassegna Sindacale.”, n. 3.
28. Hoffman R., Waddington J. (2001), *Trade Unions in Europe*, ETUI, Bruxelles.

29. Klosterboer D., (2008) *Trade Unions Strategies to Organise Young, Ethnic Minorities and Atypical Workers*, in "Economia & Lavoro", n. 3.
30. Ichino P (2005), *A che servono i sindacati*, Mondadori.
31. IRES, *Dal lavoro interinale alla somministrazione: primo monitoraggio*, Ebitemp, Roma, 2006.
32. Leonardi S. (1999), *Rappresentanza sindacale e tutela individuale: una ricognizione del sistema dei servizi della CGIL*, in "Assistenza sociale", 2.
33. Leonardi S. (2000), *Il lavoro flessibile e la crisi della rappresentatività sociale del sindacato*, in "Democrazia e Diritto", F. Angeli, 2000.
34. Leonardi S., (2001), *Flexible Arbeit und Krise der sozialen Repräsentativität der Gewerkschaft*, in "WSI Mitteilungen", n. 12.
35. Leonardi S. and Mottura G. (2002), *Immigrazione e sindacato*, Ediesse.
36. Leonardi S. (2004), *Bilateralità e servizi. Quale ruolo per il sindacato*, Ediesse.
37. Leonardi S. (2008), *Union organisation of employees in precarious and atypical work in Italy*, in "International Journal of Action Research", n. 4.
38. Liviadotti S., (2008), *L'altra casta*, Bompiani.
39. Locke R. and Baccaro L. (2003), *Pedagogy and Politics in the Italian Union Movement: A Tale of Administrative Failure*, in Locke e K. Thelen (a cura di), *Redrawing the Boundaries of Contemporary Labour Politics*, MA: MIT University Press, Cambridge.
40. Megale A., Carrieri M., Pratelli C. (2006), *Giovani, lavoro e sindacato*, IRES/Ediesse.
41. Panini E. (2009), *I valori di un'organizzazione di rappresentanza*, in "Quaderni di Rassegna Sindacale", n. 2.
42. Pepe A., *Il sindacato nell'Italia del '900*, Rubbettino, 1996
43. Pini P et al. (2002), *Innovazioni organizzative, risorse umane e relazioni industriali*, Franco Angeli.
44. Ponzini G., Pugliese E. (eds.), (2008), *Un sistema di welfare mediterraneo*, Irrps/Cnr, Donzelli.
45. Regalia I. and Regini M., *Collective Bargaining and Social Pacts in Italy*, in H. C. Katz, W. Lee, and J. Lee (ed.), *The New Structure of Labor Relations. Tripartism and Decentralization*, Cornell University Press.
46. Regalia I. (2009), *Quale rappresentanza. Dinamiche e prospettive del sindacato in Italia*, ISF/Ediesse.
47. Supiot A. (1999), *Au de là de l'emploi*, Flammarion.
48. Treu T., *La concertazione sociale*, in "Diritto, lavori e mercati", n. 1/2005.
49. Turone S., *Storia del sindacato in Italia dal 1943 alla caduta del comunismo*, Laterza, 1992.
50. Vernon G. (2006), *Does density matter? The significance of comparative historical variation in unionisation*, in "European Journal of Industrial Relations", vol. 12, n. 2.
51. Visser J. (2008), *L'iscrizione al sindacato in 24 paesi*, in "Economia & Lavoro", n. 3.
52. Waddington J, Hoffmann R. (ed.), (2001) *Trade unions in Europe*, ETUI, Brussel.