

Relazione sul Convegno

European Employment Relations: Crises and Visions

9th IIRA European Regional Congress, Copenhagen, 28 giugno-1° luglio 2010

di Silvia Spattini

Dal 28 giugno al 1° luglio si è svolto a Copenhagen il convegno europeo dell'IIRA (*International Industrial Relation Association*), dedicato, non poteva essere altrimenti, alle relazioni di lavoro nella crisi.

Il tema principale del convegno è stato sviluppato in quattro percorsi:

La diversità della forza lavoro: nuove e vecchie sfide

Le parti sociali e i sindacati in particolare si trovano di fronte a nuove criticità legate alla globalizzazione, all'immigrazione, alla flessibilità. Non sono tuttavia risolte vecchie questioni: come le discriminazioni e la parità di trattamento tra generi o etnie ovvero le difficoltà connesse alla conciliazione tra la vita privata e il lavoro.

Le relazioni sul luogo di lavoro e le risorse umane – ritorno al collettivismo?

La contrattazione collettiva è stata nel recente passato caratterizzata da un processo di decentramento, che ha accresciuto la rilevanza delle relazioni di lavoro a livello aziendale. Ci si chiede se la crisi possa invertire tale tendenza e modificare le relazioni industriali a livello aziendale. Ma sembra che le politiche e le prassi di gestione delle risorse umane continuino a seguire il trend precedente alla crisi.

Politiche per l'occupazione – domanda di lavoro, demografia e parti sociali

Mentre alcuni Paesi europei stavano sperimentando la carenza di manodopera, l'arrivo della crisi economica ha causato alti livelli di disoccupazione. La Commissione europea aveva adottato la *flexicurity* come modello sociale, ma ora alla prova della crisi emergono criticità.

Regolamentare il lavoro in Europa – processi, attori e governante

In alcuni Paesi gli attori hanno sviluppato un forte coordinamento dei processi di contrattazione collettiva tra livello nazionale e locale (aziendale), mentre in altri alcune istituzioni bipartite sono state smantellate. I sindacati hanno nel frattempo sperimentato una riduzione delle adesioni. È incerto come tutto questo, unito alla crisi, possa avere ripercussioni sulla regolamentazione del lavoro. Ci si deve attendere una rivitalizzazione dei sindacati oppure una rinascita degli stati regolatori?

Accanto ai succitati percorsi e ai relativi workshop, si sono tenuti diversi seminari dedicati a temi specifici, quali: HRM, *flexicurity*, la gestione pubblica del mercato dei servizi per l'impiego, le ristrutturazioni aziendali.

Tra le diverse tematiche affrontate, è emersa una forte attenzione, a giudicare dal numero di Paper presentati sull'argomento, nei confronti della partecipazione dei lavoratori, prevalentemente nella

prospettiva della partecipazione gestionale e della co-gestione, non è tuttavia mancata la trattazione della partecipazione finanziaria (S. Fietze, W. Matiaske, V. Tobsch, *Financial participation in Germany. Management's and works councils' view*).

Uno spazio considerevole è stato, inoltre, riservato alla *flexicurity*. Una voluminosa ricerca (*Labour Market Mobility in Nordic Welfare States*, Nordic Council of Ministers, Copenhagen, 2010) finanziata dal Consiglio nordico dei Ministri (Nordic Council of Ministers, www.norden.org/en), ha compiuto una valutazione dei diversi modelli di *flexicurity* implementati in Danimarca, Finlandia, Norvegia e Svezia, con riferimento però alla mobilità all'interno del mercato del lavoro e in particolare alla mobilità tra occupazione, disoccupazione e esclusione dal mercato del lavoro; mobilità tra occupazioni a tempo pieno e a tempo parziale; mobilità (nell'ambito della occupazione) tra posti di lavoro, mobilità tra occupazioni/professioni, mobilità tra settori.

Di particolare interesse è stato lo sviluppo di una visione critica del modello sociale della *flexicurity*, come teorizzata e adottata dalla Commissione europea, e del modello danese in particolare. Accanto alla evidenziazione delle debolezze del concetto stesso di *flexicurity* (L. Burrone, M. Keune, *Exploring the conceptual weaknesses of flexicurity: on ambiguity, complementarities, conflicts of interest and reductionism*), molti studiosi, anche gli stessi danesi (C. L. Ibsen, *Strained compromises? Flexicurity during crisis*), si sono mostrati critici verso il modello che, di fronte alla crisi, ha mostrato segni di cedimento, evidenziati dal forte aumento della disoccupazione e un calo della occupazione. Diversi interventi si sono posti l'obiettivo della verifica della tenuta del modello e della sua efficacia alla prova della crisi (P. Auer, *Does flexicurity work in economic crises?*, M. Tiraboschi, *Gli ammortizzatori sociali in Italia e nel contesto internazionale e comparato*, in *Boll. spec. Adapt*, 2010, n. 10), anche nel confronto con i sistemi caratterizzati da misure di aggiustamento interno (per esempio la cassa integrazione italiana ovvero tutte le forme di integrazione salariale o compensazione in caso di riduzione dell'orario di lavoro, come nei casi di Germania e Austria).

È interessante, allora, vedere la *flexicurity* come uno dei possibili modelli di politica sociale (B. Gazier, *The European Employment Strategy in the tempest: Restoring a long-term perspective*). In particolare, viene offerto come alternativa il modello del "mercato del lavoro transizionale" (Transitional labour market) (B. Gazier, *The European Employment Strategy in the tempest: Restoring a long-term perspective*; P. Auer, *Does flexicurity work in economic crises?* G. Schmid, *Non-Standard Employment and the New Standard Employment Contract: Reflections from a Transitional Labour Market Point of View*), il cui obiettivo sono le "buone transizioni" all'interno del mercato del lavoro, che a loro volta possono essere viste come una particolare forma di mobilità e flessibilità.

Silvia Spattini
Direttore Adapt

* Tutti i contributi citati sono pubblicati in *q. Bollettino*.