Dove stanno andando le relazioni industriali? Report di sintesi del 17° congresso ILERA

Questo report rappresenta una sintesi dei contenuti delle principali ricerche presentate in occasione del **17° Congresso Mondiale dell'International Labour and Employment Relations Association (ILERA)**, tenutosi a Cape Town, in Sud Africa, dal 7 all'11 settembre 2015.

Le relazioni di lavoro nel mondo: mega-trend e implicazioni per la ricerca

I cambiamenti in atto nei sistemi di relazioni industriali impongono un ripensamento dei tradizionali canoni della ricerca in materia. **Sembra affievolirsi innanzitutto la distinzione tra economie di mercato coordinate e economie di mercato liberali**, poiché nel sistema di relazioni industriali sono oramai emersi ulteriori livelli e soggetti che hanno alterato gli assetti istituzionali alla base della letteratura sulle *Varietà di Capitalismi*. È stato enfatizzato ad esempio come il crescente **interventismo delle istituzioni internazionali e la crescente influenza delle imprese multinazionali** stiano avendo ricadute importanti e talvolta inaspettate sulle relazioni di lavoro, in termini di maggiori convergenze tra diversi modelli su cui insistono politiche regolatorie e esigenze molto più standardizzate rispetto al passato (G. Bamber, *Employment relations – Internationally comparative frameworks of analysis*). Non è dunque un caso che da più parti si rilevino margini di ricerca proprio su questi sviluppi e si imponga un conseguente aggiustamento della teorie socioeconomiche. H. Katz, dal canto suo, invita a considerare invece il **ruolo delle c.d. National Agencies, le quali, soprattutto nei paesi in via di sviluppo, rappresentano degli ulteriori attori nel sistema di relazioni industriali** in parte sovrapponibili, in parte no, al tradizionale ruolo svolto dallo Stato nel corso del Novecento.

Da un punto di vista giuridico, M. Weiss rileva l'impatto delle nuove tecnologie e della globalizzazione sul diritto del lavoro, rimarcando l'opportunità di **processi di regolazione del lavoro che ambiscano a guardare oltre i confini dello Stato nazione**. Per questo motivo si giunge ad auspicare uno **sviluppo sostanziale della rappresentanza a livello europeo e transnazionale** per la tutela dei diritti dell'uomo e, segnatamente, dei diritti all'associazione e alla contrattazione collettiva con applicazione transfrontaliera. Sollecitato a dare una visione sul futuro del diritto del lavoro, Weiss ha asserito che è impossibile immaginare cosa accadrà esattamente. È tuttavia auspicabile, secondo il professore tedesco, andare incontro a **modelli di regolazione e ri-regolazione a forte vocazione sussidiaria**, in cui la legge e la contrattazione collettiva fissano standard minimi molto generali e leggeri, lasciando così ampi margini regolatori alle aziende e ai lavoratori, in via diretta o con la mediazione sindacale (M. Weiss, *The future of labour law in the*

context of global challanges).

Le (nuove) Relazioni Industriali in Cina

Germania e Cina sono stati, indubbiamente, i Paesi oggetto delle maggiori attenzioni da parte dei ricercatori internazionali. Due piatti della stessa bilancia che rappresentano da un lato l'erosione del potere del sindacato e della contrattazione collettiva, e la crescita degli standard di lavoro dall'altro. Le relazioni di lavoro in Cina registrano caratteri nuovi, se non inediti. Più presentazioni hanno enfatizzato la recente **crescita nel tasso di sindacalizzazione e nel numero di contratti collettivi sottoscritti**, nonché nell'ondata di scioperi che da pochi anni ha attraversato il paese (C. Kai, *New characteristics of China's labour relations and the labour movement – The game between two forces and two routes*). Da più parti è stata evidenziata l'opportunità che gli studi sulla Cina rappresentino una occasione di **osmosi tra mondo aziendale e accademia, allo scopo di delineare possibili evoluzioni o margini di miglioramento**, con uno sguardo privilegiato alla prevenzione e risoluzione dei conflitti sul luogo di lavoro (A. Zack e T. Kochan, *Building capacity to manage workplace conflict in China*). Kochan, in particolare, ha sottolineato l'importanza di promuovere su vasta scala **azioni di *capacity building* del sindacato cinese da parte delle organizzazioni sindacali e delle istituzioni di ricerca occidentali**.

Il futuro della rappresentanza

Il sindacato, in generale, è stato presentato come un soggetto in difficoltà, fortemente indebolito dalla crisi economica e finanziaria, ma anche dalla incapacità di interpretare e rappresentare i cambiamenti del lavoro. Ciononostante, non mancano indicatori che mostrano la resilienza di quella che continua ad essere la principale istituzione del mercato del lavoro nella maggior parte delle economie avanzate. In Germania, ad esempio, le organizzazioni sindacali hanno dovuto trovare soluzioni per intercettare il numero crescente dei c.d. "colletti bianchi", meno propensi, rispetto agli operai, ad iscriversi al sindacato. Lo stanno facendo, o almeno vi stanno provando, cambiando oggetto delle rivendicazioni, nonché avviando una **fitta campagna di confronto e informazione per mappare esigenze e bisogni espressi da questo gruppo di**

lavoratori (T. Haipeter, *Tertiarisation of German manufacturing and white collar worker representation*). L'introduzione del salario minimo legale è stata appoggiata dagli stessi sindacati, a fronte delle flessioni nel tasso di sindacalizzazione e nella copertura della contrattazione collettiva, nonché innanzi alla diffusione dei c.d. "low wage workers". G. Bosch ha esemplificativamente definito il salario minimo legale tedesco come "un bambino non voluto, ma dettato dalla necessità" (G. Bosch, *The bumpy road to a minimum wage in Germany*). **Un bagno di realismo, dunque, quello del sindacato tedesco, che ha cominciato a perseguire la tutela dell'interesse collettivo prendendo atto delle proprie debolezze strutturali**.

Il sindacato ha mantenuto una relativa forza in Irlanda, nonostante la fase di recessione economica. Per farlo ha dovuto rappresentare un valore aggiunto per le imprese e attraversare una particolare stagione di contrattazione concessiva (W. Roche e P. Teague, *Concession bargaining in Ireland employment and working conditions*). Altri studi sottolineano come il ruolo del sindacato possa passare dalla partecipazione nell'implementazione di nuovi obiettivi e modelli retributivi (P. Tomassetti, *Ecological conversion of workplaces and wages*; U. Veersma, E. Poutsma e A. Pendleton, nel workshop *Employee financial participation*).

Keune si è concentrato sulla rappresentanza degli insiders e degli outsiders nel mercato del lavoro, rilevando come molti degli interessi espressi dai due gruppi di lavoratori siano convergenti. Da questo punto di vista, l'azione sindacale può fare leva proprio su questo punto di contatto, scongiurando conflitti di rappresentanza (M. Keune, *Representing the insiders or protecting the weak: Debate*).

Segnali di resilienza provengono anche dal versante diametralmente opposto alla rappresentanza dei lavoratori, e cioè quello della rappresentanza datoriale. Alcuni Autori, ad esempio, hanno notato come i nuovi sistemi di relazioni industriali hanno comportato una ridefinizione delle associazioni datoriali, seppur esse mantengano un vivido ruolo che non si esaurisce nella mera rappresentanza sindacale e istituzionale ma che abbraccia in larga parte la dimensione della **consulenza e dei servizi su aspetti economici e gestionali** (L. Gooberman, M. Hauptmeirer e H. Heery, *The changing face in employer collective action in the UK*).

Il crescente dibattito su economia informale e protezione sociale

L'economia sommersa è un fenomeno in crescita in tutto il mondo. F. Lund si chiede allora

come estendere una protezione sociale ai lavoratori informali, con un occhio di riguardo alle donne (F. Lund, *Women in Informal Employment – Globalizing and organizing (WIEGO): extending social protection/social security to informal workers*). Questo fenomeno, si rileva, è sempre più alimentato dalla diffusione dei lavoratori autonomi e trova terreno fertile in sistemi caratterizzati da barriere sociali, eccessiva burocratizzazione e dilaganti fenomeni di corruzione.

Sia F. Lund che A. Eaton (A. Eaton, S. Schurman e M. Chen, *Organizing informal economy – lessons from nine case studies around the globe*) passano così in rassegna alcuni casi di successo nell'inclusione sociale e nel contrasto all'economia sommersa, notando che vi sono possibili vie di uscita. A. Eaton, nello specifico, osserva che **l'organizzazione e la rappresentanza degli interessi dei lavoratori informali devono passare necessariamente per il contesto in cui i lavoratori stessi sono immersi**. I lavoratori informali per migliorare le loro condizioni di lavoro e le loro retribuzioni saranno inevitabilmente chiamati ad organizzarsi. Allo scopo, un ruolo cruciale può essere giocato anche da una partnership tra attori del sistema di relazioni industriali e ONG. A. Raub evidenzia invece l'importanza della costruzione e dell'utilizzo di banche dati per lo studio e per il contrasto del fenomeno dell'economia informale (A. Raub, *Work interrupted – a global perspective on income protection*).

Lavoro e fenomeni migratori

Il fenomeno migratorio impatta sul sistema di relazioni industriali e di lavoro. Da questo punto di vista, dal Congresso è scaturito come i lavoratori immigrati siano frequentemente somministrati, nonché come gli stessi si concentrino nei lavori a basse competenze e a bassi salari (G. Alberti e S. Danaj, *The difference that migration and employment make – A cross-sectoral analysis of access to employment security and social protection for migrants in the UK*). H. Verschueren nota quindi la mancanza di strumenti legali comunitari idonei per la gestione dei fenomeni migratori legati al lavoro, di cui, diversamente, vi sarebbe urgentemente bisogno (H. Verschueren, *Employment and social rights of non-EU labour migrants under EU law – An incomplete patchwork of legal protection*).

Galgoczi invita a leggere la mobilità nel mercato del lavoro come un potenziale volano per sviluppo e crescita economica. Per farlo, richiama il Report 2011 sull'Occupazione e lo Sviluppo Sociale della Commissione Europea, secondo il quale la mobilità all'interno dell'Unione Europea può incrementare il Pil complessivo se in grado di garantire una migliore allocazione nel mercato del

lavoro e una più fedele corrispondenza tra competenze dei lavoratori e posizioni offerte. Proprio per questo motivo la mobilità dei lavoratori all'interno dell'Unione Europea può oggi costituire un espediente contro la sottoutilizzazione del capitale umano (G. Galgoczi, *EU labour migration during the crisis – Does increased labour mobility contribute to better labour allocation?*).

Le relazioni industriali nel pubblico impiego

Alla luce della recente crisi economica, in tutti i Paesi del mondo i Governi hanno imposto, unilateralmente, un contenimento del costo del lavoro. Conseguentemente, si è registrato un **generale arretramento delle prerogative sindacali e uno svilimento del ruolo della contrattazione collettiva nell'ambito del pubblico impiego**. L. Bordogna ha infatti sottolineato come tali politiche di austerità abbiano determinato un marcato accentramento nel sistema retributivo pubblico. Si tratta di un settore, peraltro, su cui le scelte di Governi e istituzioni impattano maggiormente rispetto a quello privato nella misura in cui le autorità pubbliche agiscono anche e soprattutto nella veste di datori di lavoro (L. Bordogna, *Employment relations in the public sector*).

Davide Mosca

Scuola di dottorato in Formazione della persona e mercato del lavoro

ADAPT, Università degli Studi di Bergamo

@Dav_Mosca

Paolo Tomasetti

ADAPT Research Fellow

@PaoloTomassetti

Scarica il pdf