

## I modelli di Germania, Giappone e Stati Uniti

## L'ago della bilancia della contrattazione

**Francesco Seghezzi**  
**Diogo Silva**

Quello dell'orario di lavoro è un tema discusso e all'ordine del giorno nella maggior parte delle economie occidentali e non solo. La trasformazione tecnologica, l'invecchiamento della popolazione lavorativa, le nuove abitudini dei consumatori pongono interrogativi che non possono rimanere irrisolti, chiaramente in modo molto diverso da Paese a Paese. Prendiamo ad esempio tre realtà molto diverse tra loro: Germania, Stati Uniti e Giappone.

Questi tre paesi presentano tre modi diversi di regolare i tempi di lavoro in termini di durata dell'orario di lavoro, di organizzazione dei turni, delle pause, degli straordinari all'interno di sistemi economico-produttivi molto diversi sebbene inseriti spesso nelle stesse catene globali del valore.

Da un lato, il sistema tedesco è ampiamente influenzato dalla Convenzione n. 1 dell'ILO e dalla Direttiva europea su tempo di lavoro, che garantisce un certo livello di uniformità legislativa in questa materia definendo alcuni standard minimi. Allo stesso tempo però la Germania è particolare all'interno dell'Europa lasciando ampio spazio decisionale alla contrattazione collettiva e in certi aspetti (ad esempio, nell'organizzazione del tempo di lavoro) concede spazio alla partecipazione dei lavoratori attraverso la co-determinazione.

Al contrario, gli Stati Uniti, che non hanno vincoli dell'ILO o delle normative europee, non presentano molte regole per quanto riguarda i rapporti di lavoro, lasciando ampio spazio alla libertà pri-

vata. In termini di orario di lavoro si segue la stessa logica, lasciando alle aziende e ai lavoratori la determinazione dei tempi entro i quali prestare l'attività lavorativa (con alcune eccezioni).

Il caso giapponese è interessante da analizzare perché rappresenta una via di mezzo tra questi due sistemi. Essendo firmatario della Convenzione n. 1 dell'ILO, in Giappone troviamo limiti legali alla durata delle giornate lavorative, 40 ore alla settimana e 8 ore al giorno, molto simile ad alcuni paesi europei, consentendo però alla contrattazione collettiva di intervenire.

La domanda che si pone è dunque: c'è qualche impatto di queste diverse modalità di regolare l'orario di lavoro sulle ore lavorate? Dagli ultimi dati OECD sul 2018 sono evidenti le differenze tra questi 3 sistemi: mentre i lavoratori dagli Stati Uniti hanno lavorato in media 1780 ore all'anno, i tedeschi hanno una media di 1356 ore e i giapponesi 1710. Nel 2000 negli Stati Uniti la media era di 1832, in Giappone di 1821 e in Germania di 1452 ore. Il calo è dovuto a diversi fattori, tra cui la riduzione dei limiti legali in termini di orari e ore di straordinario, l'intervento della contrattazione collettiva in materia, la crescita del lavoro part time, di nuove forme di lavoro non standard e l'incremento di utilizzo di schemi di lavoro flessibile resi possibili dalla diffusione delle tecnologie digitali. Schemi che consentono una maggiore flessibilità tra vita-lavoro ma che generano anche alcune sfide. Sfide che oggi devono essere affrontate con risposte nuove, il diritto alla disconnessione è un buon esempio in questa direzione.

*Direttore e ricercatore Adapt*

© RIPRODUZIONE RISERVATA

