

A tu per tu con Manfred Weiss

Partecipazione e redistribuzione: due principi per le relazioni industriali

Un dialogo tra C. Altilio e M. Weiss, Professore emerito dell'Università Goethe di Francoforte (Germania).

L'intervista è stata svolta in occasione della XIII Edizione del Convegno Internazionale di ADAPT, intitolato «*Towards a Workless Society? An Interdisciplinary Reflection on the Changing Concept of Work and its Rules in Contemporary Economies*», tenutosi a Bergamo dal 30 novembre al 2 dicembre 2023, al quale il Professore M. Weiss ha partecipato come membro del Comitato scientifico internazionale di ADAPT e Guest Chair della *Sessione Plenaria #2*.

In questo convegno internazionale stiamo esplorando, attraverso diversi approcci interdisciplinari, quali sono le sfide oggi per il diritto del lavoro. Sebbene gli obiettivi di quest'ultimo siano ancora attuali, probabilmente gli strumenti e le istituzioni che governano il mondo del lavoro potrebbero necessitare di adattamenti al cambiamento del panorama economico e sociale. Secondo lei, cosa significa oggi "ridefinire il diritto del lavoro"?

La ridefinizione del diritto del lavoro richiede la presa in considerazione di diversi aspetti. Sebbene il diritto del lavoro sia mutato nel tempo per adattarsi ai cambiamenti economici sociali, è vero che i cambiamenti prodotti dalla transizione digitale e verde sono particolarmente drammatici. La digitalizzazione e la decarbonizzazione, a mio parere, sono fondamentali pertanto, dobbiamo esaminare ogni aspetto del diritto del lavoro per capire se può essere mantenuto così com'è o se necessita di aggiustamenti, e in tal caso, in che modo.

Facciamo qualche esempio. Un esempio fondamentale per me è l'ambito di applicazione del

diritto del lavoro, o più specificamente, la portata della protezione che offre. Tradizionalmente, il diritto del lavoro si concentrava sul rapporto di lavoro come suo fulcro. Tuttavia, questo concetto non è più sufficiente, non solo nel campo digitale ma anche in numerose altre aree in cui emergono nuovi modelli di lavoro che non rientrano in questa categoria. Di conseguenza, una delle nostre principali sfide è creare un nuovo quadro di protezione, che si estende oltre il lavoro subordinato. La domanda cruciale è: cosa significa "oltre"? Include tutti coloro che svolgono un lavoro o solo determinati gruppi? E come possiamo raggiungere questo obiettivo? Tramite la creazione di categorie intermedie o definendo una categoria completamente nuova? Queste domande rimangono senza risposta, ma costituiscono una monumentale problematica globale. Esistono varie proposte ma manca un consenso sull'approccio da adottare. Una possibilità, a mio avviso, può essere espandere la definizione del rapporto di lavoro; tuttavia, questo rischia di rendere il termine privo di significato. Perciò dobbiamo cercare soluzioni alternative. Piuttosto che partire da categorie predefinite, dovremmo iniziare con un ombrello protettivo e chiederci: chi ha bisogno di quale tipo

di protezione? È un compito arduo rispondere a queste domande ma necessario.

Un altro aspetto su cui porre l'attenzione è legato agli effetti delle trasformazioni che stiamo vivendo sui lavoratori, che temono sempre più di perdere il proprio lavoro o di avere un bagaglio di competenze obsoleto. Da questo punto di vista, l'aggiornamento delle competenze è imperativo per prevenire la disoccupazione e, infatti, a livello globale aumentano i programmi formativi messi in campo per questo motivo. Tuttavia, questo non è sufficiente perché i lavoratori sono sempre più gravati da apprensioni: temono di perdere l'occupazione, le competenze e aumenta così l'incertezza di ciò che si prospetta per il futuro. Dal mio punto di vista, la partecipazione dei lavoratori è fondamentale. Questo non si limita alle aree soggette alla digitalizzazione, ma si applica anche al momento attuale di decarbonizzazione. Gli sforzi seri per combattere il cambiamento climatico richiedono che tutti i beni prodotti siano in linea con filosofie sensibili al clima. Questa responsabilità non può ricadere solo sui datori di lavoro; i lavoratori devono essere coinvolti. Una partecipazione estesa dei lavoratori è essenziale, sia istituzionalizzata all'interno delle aziende che tramite contrattazione collettiva. Anche se discutibile, ritengo cruciale massimizzare la partecipazione nell'ambiente specifico di produzione. Perciò, mi sembra necessaria una qualche forma di partecipazione istituzionalizzata dei lavoratori al di là della contrattazione collettiva. Per chiarire ulteriormente, consideriamo il vasto numero di persone coinvolte nell'economia informale, che supera di gran lunga coloro che operano nell'economia formale. Affrontare questo problema significa trovare modi per far emergere tali individui. Tuttavia, le soluzioni non possono semplicemente replicare quelle dell'economia formale dato che l'economia informale opera in modo diverso, richiedendo un'approfondita esplorazione delle sue complessità per sviluppare strutture alternative allineate culturalmente.

Avendo lavorato ampiamente in Africa, ho imparato che ogni Paese è unico. Non esiste un approccio universale. Le soluzioni devono essere adattate ai contesti individuali, il che è impegnativo e richiede tempo, ma è indispensabile. Consideriamo la Sicurezza Sociale, ad esempio. La Convenzione 102 dell'ILO delinea un modello per

i sistemi di sicurezza sociale principalmente basato sull'esperienza europea. Tuttavia, quando applicato in Africa, sembra incompatibile con le loro tradizioni, suscitando scetticismo e rifiuto. Le società africane si sono storicamente basate su strutture comunitarie e assistenza reciproca, che hanno costituito la base dei loro sistemi di supporto. Costruire nuovi quadri dovrebbe derivare da questa esperienza indigena anziché basarsi esclusivamente su modelli esterni, che potrebbero evocare sensazioni di essere colonizzati, considerando che queste convenzioni tendono ad avere un orientamento eurocentrico. Pertanto, se i framework universali possono essere un punto di partenza, l'efficacia di quest'ultimi in contesti culturali diversi spesso richiede soluzioni personalizzate per adattarsi ai contesti socioculturali unici di singole regioni o società.

Dalla reportistica internazionale emerge come sia probabile che il prezzo degli attuali cambiamenti graverà sui soggetti più poveri o sui gruppi più vulnerabili. Secondo Lei, quali dovrebbero essere le linee guida principali per garantire una maggiore sostenibilità ambientale, economica e sociale e mitigare questi rischi nei Paesi dell'Unione Europea?

Dal mio punto di vista, dobbiamo superare i nostri attuali paradigmi. Ciò che è essenziale è una redistribuzione, una redistribuzione articolata.

Innanzitutto, una redistribuzione educativa. Contrariamente al mito dell'accesso equo all'istruzione in tutta Europa, gli studi nel mio paese, la Germania, una nazione ricca, rivelano significative ridotte probabilità per gli individui provenienti da contesti socioeconomici svantaggiati di accedere all'istruzione superiore. Ci sono molteplici motivi per questa disparità che richiedono correzione. Garantire opportunità uguali per tutti, specialmente in termini di mobilità, è impegnativo ma imprescindibile. Questo rappresenta un'area di interesse prioritaria.

In secondo luogo, dobbiamo impegnarci affinché coloro che attualmente sono poveri non scivolino ulteriormente verso il basso nella scala socioeconomica, ma invece vedano miglioramenti nella loro situazione. A mio avviso, ciò può essere realizzato solo attraverso una redistribuzione della ricchezza, che ovviamente richiede politiche fiscali

robuste. Il diritto del lavoro potrebbe avere una limitata influenza in questo ambito, ma il legislatore fiscale possiede un notevole potere. Non sembra esserci alternativa all'aumento del carico fiscale sulle fasce estremamente abbienti. In mancanza di questo, gli sforzi di redistribuzione saranno insufficienti. Questa sfida è imponente e nel mio paese sono in corso considerevoli sforzi, sebbene incontrino una resistenza significativa. È un percorso complesso e difficile, ma essenziale.

Inoltre, il ripristino del welfare state è vitale. Dobbiamo assicurarci che nessuno scenda al di sotto di un certo standard di vita anziché spingere gli individui in uno stato di deprivazione. Ciò richiede uno standard minimo che consenta agli individui di prosperare anziché lottare per la sopravvivenza. È facile sostenere questi cambiamenti, ma metterli in atto è estremamente impegnativo. Non vedo sforzi sostanziali compiuti in questo ambito. Prendiamo ad esempio la situazione attuale nel mio paese [Germania] dove prevale un dibattito assurdo sulla migrazione. C'è questa falsa idea che i migranti siano la radice di tutti i problemi, che porta a discussioni su come tenerli fuori o permetterne l'ingresso, dibattiti sui rifugiati e così via. Alcune fazioni conservatrici addirittura propongono di ridurre l'assistenza sociale, affermando che sia troppo attrattiva per i migranti e suggerendo di fornire loro solo una frazione del supporto. Queste sono proposte aberranti che purtroppo stanno guadagnando consenso. Sono strategie utilizzate da gruppi di destra e, invece di contrastare queste strategie, altri partiti adottano posizioni simili, seppur leggermente modificate, in un tentativo sbagliato di contrastare la narrazione di destra. La paura di perdere voti ed elezioni guida questi approcci ma c'è un pressante bisogno di un cambiamento di paradigma, in particolare nelle narrazioni e nelle strategie politiche, per allontanarsi dalla demonizzazione dei migranti e dei rifugiati. Dovrebbe esserci invece un impegno per soluzioni umane ed equilibrate che mettano al primo posto il benessere della società rispetto ai guadagni elettorali.

Il diritto del lavoro, sebbene importante, ha un ruolo relativamente minore nel plasmare questi fondamentali cambiamenti sociali. Dal mio punto di vista, gli interessi economici regolati dal diritto del lavoro potrebbero esercitare un'influenza, ma

rispetto alle riforme educative e ai cambiamenti societari simili, il suo impatto appare marginale. Questo non significa ignorarne completamente la rilevanza; elementi come garantire un salario minimo dignitoso sono vitali. Tuttavia, da soli non sono sufficienti.

A livello europeo, qual è il ruolo che possono avere le relazioni industriali per far fronte a queste sfide?

Se consideriamo gli Stati membri, la relazione tra i partner sociali e i governi sembra piuttosto solida. Spesso c'è un modello tripartito formale o informale in cui queste entità si impegnano in discussioni fruttuose e si ascoltano reciprocamente, favorendo una collaborazione efficace. Alcuni Stati membri, come l'Italia, mostrano strategie di contrattazione collettiva molto forti. Tuttavia, questo non è uniformemente replicato in tutti gli stati. Questa disparità spesso deriva dalla relativa debolezza dei sindacati e delle associazioni datori di lavoro, particolarmente evidente in alcuni paesi dell'Europa orientale e meridionale, rendendo inefficaci le strutture di contrattazione collettiva, specialmente nelle piccole e medie imprese. Correggere questo squilibrio è difficile; aumentare l'adesione ai sindacati o alle associazioni rimane volontario e complesso.

Al contrario, a livello europeo, la dinamica è molto diversa. Qui, specialmente nel contesto del dialogo sociale e delle relazioni con il legislatore europeo, in particolare la Commissione, entità come la Confederazione Europea dei Sindacati e Business Europe emergono come potenti gruppi di lobby. Esercitano un notevole influsso sulla legislazione europea, fungendo da attori chiave nella definizione delle politiche. Mentre questi gruppi esercitano un notevole influsso sulla legislazione europea, il panorama del dialogo sociale presenta diverse complessità. Gli attori europei non hanno un mandato dagli attori locali e questo problema diventa evidente quando ci si confronta con le parti sociali in Germania. Esprimono riluttanza a cedere potere agli attori europei, temendo una perdita di membri locali. Di conseguenza, le organizzazioni europee hanno scarsa probabilità di esercitare un influsso significativo. Anche gli accordi che riescono a formulare mancano di autorità vincolante, servendo solo come raccomandazioni per gli attori nazionali. Inoltre, questi accordi

quadro si concretizzano solo quando entrambe le parti hanno interessi comuni nella regolamentazione di determinati aspetti, come la gestione dello stress o la lobby aziendale, dove gli interessi del datore di lavoro e del dipendente convergono. Tuttavia, su temi critici come l'orario di lavoro, si registra un'impasse in quanto i sindacati non dispongono di leve di pressione. Considerazioni sugli scioperi in Europa sembrano irreali, sia dal punto di vista legale che pratico, evidenziando la debolezza di questa struttura. Un esempio significativo si vede nel limitato successo dei partner sociali nell'influenzare la legislazione europea dopo l'emendamento di Maastricht del 2002. Sebbene fossero stati dati l'opportunità di proporre e influenzare le leggi, l'impatto effettivo è stato minimo. I pochi accordi raggiunti in seguito, come i contratti a termine, i contratti a tempo parziale e il congedo di paternità negli anni '90, erano notevolmente basilari, riflettendo il limitato influsso dei sindacati a causa della loro mancanza di potere sostanziale. L'idea di contrattare nell'ombra della legge, che una volta motivava gli accordi, non ha più peso. Questioni controverse restano irrisolte a causa dell'assenza di un potere contrattuale sostanziale. I partner sociali, sebbene influenti come gruppi di lobby, mancano di un'influenza sostanziale nei modelli di negoziazione a livello europeo. Di conseguenza, una vera contrattazione collettiva a livello europeo sembra improbabile.

Fin dall'inizio a livello europeo c'è stata una lotta riguardo all'estensione della sovranità da concedere. Il trattato delinea regole che specificano l'autorità legislativa, salvaguardando il controllo degli Stati membri su determinati aspetti. Riguardo alla politica fiscale, c'è riluttanza tra gli Stati membri nel delegare autorità alla zona euro. Sebbene comprenda la posizione degli Stati membri, il tentativo di definire i limiti tra Stati membri ed Europa attraverso discussioni sull'aumento dell'autorità legislativa si scontra con la sfida di delineare il confine. Si sono compiuti sforzi per stabilire principi di delimitazione, come proporzionalità e sussidiarietà, ma questi principi rimangono piuttosto ambigui. Finora, le strategie politiche hanno mantenuto un'efficace separazione tra i due livelli. È improbabile che cambi presto; mentre l'Unione Europea si consolida, gli Stati membri intensificano gli sforzi per conservare un controllo esclusivo su specifici ambiti.

Considerando la politica fiscale, sembra improbabile un cambiamento significativo. Tuttavia, c'è la speranza che gli Stati individuali intraprendano azioni verso la redistribuzione o l'intervento per contenere i rischi e rafforzare lo stato sociale, anche se la riallocazione delle risorse rappresenta una sfida significativa.

Chiara Altilio

Scuola di dottorato in Apprendimento e innovazione nei contesti sociali e di lavoro
ADAPT, Università degli Studi di Siena

 @chialtilio