

Rileggendo i classici del lavoro/37

Dall'Ottocento ad oggi: il movimento operaio australiano e la lotta per la riduzione dell'orario di lavoro. Rileggendo L. Byrne, S. Scalmer, *Union struggles and working time in Australia: past, present, and future*

(in International Union Rights 31.1 (2024), pp. 16-32)

di Anna Marchiotti

Leggere l'articolo di Liam Byrne e Sean Scalmer, intitolato *Union struggles and working time in Australia: past, present, and future* è l'occasione per apprezzare l'impatto trasformativo del movimento operaio australiano in tema di riduzione dell'orario di lavoro. Grazie ad un'ampia indagine storica, gli Autori illustrano infatti le diverse tappe con cui i sindacati australiani hanno contribuito (e stanno tuttora contribuendo) a re-immaginare la natura della "giusta giornata lavorativa", il cosiddetto "*fair day's work*", oltre lo standard delle otto ore e verso la settimana lavorativa di quattro giorni.

La narrazione comincia nel 1856, quando, mentre gli artigiani della maggior parte del mondo lavoravano abitualmente fino a dodici ore al giorno, gli operai edili di Sidney e Melbourne lottavano per vedersi riconosciuto il diritto a lavorare non più di otto ore al giorno, vincendo la causa e in taluni casi ottenendo anche il riconoscimento alla paga piena.

Con grande risonanza, i sindacati presentarono la **vittoria del "*eight-hour day*" come un pieno riconoscimento della dignità umana:** una ricca esistenza umana, dicevano, è tale se contraddistinta da un processo di autoeducazione e di scoperta intellettuale, oltre che dalla possibilità di partecipare pienamente alle relazioni familiari e sociali. E ciò non può accadere senza del tempo lontano dal proprio lavoro.

La ricerca di orari ridotti era dunque diventata una battaglia per i diritti umani.

Sul finire dell'Ottocento, grazie a scioperi, delegazioni e campagne elettorali, ben tre quarti della forza lavoro australiana godeva così del diritto della giornata di otto ore. Con il sostegno del partito laburista e degli esperimenti condotti da medici e sociologi, i sindacati aprirono la strada negli anni seguenti ad ulteriori conquiste in tema di riduzione dell'orario di lavoro: un'intera giornata di ferie il sabato e la settimana lavorativa di quaranta ore distribuita su soli cinque giorni. Ad ogni modo, bisognerà attendere il 1948 per il riconoscimento legislativo della settimana di quaranta ore quale standard comune in tutto il Commonwealth.

Nonostante gli sforzi e gli scioperi più accaniti, la battaglia per la riduzione dell'orario di lavoro al di sotto delle quaranta ore ha incontrato nel tempo notevoli ostacoli. Ad esempio, nell'intento di raggiungere l'obiettivo delle trentacinque ore settimanali, i sindacati australiani hanno mobilitato i lavoratori più esposti al cambiamento tecnologico, sostenendo che l'introduzione di nuove tecnologie, pur incrementando la produttività, avrebbe comportato una riduzione dei posti di lavoro. Anche i lavoratori del settore energetico e metalmeccanico hanno combattuto per raggiunge-

re lo stesso standard, ottenendo negli anni Ottanta un accordo di compromesso che stabiliva una settimana lavorativa di trentotto ore. Tuttavia, l'applicazione di tali accordi è risultata tutt'altro che uniforme e la generalizzazione di queste vittorie si è rivelata molto difficile.

All'insuccesso della riduzione della settimana lavorativa standard corrisponde però la vittoria dei sindacati nell'ottenere un certo riconoscimento dell'importanza del lavoro di cura e del conseguente diritto al congedo. In questo, le donne hanno avuto un ruolo centrale nel condurre lotte decisive, contribuendo a trasformare e ridefinire la percezione collettiva dell'"orario di lavoro".

Il congedo parentale è stato così il primo importante obiettivo. Nato negli anni Settanta come congedo non retribuito della durata di un anno e riservato alle sole donne, il suo ambito è stato ampliato ai casi di adozione (1985), ai padri (1990) e ai lavoratori occasionali (2001). La battaglia ha così aperto la strada, negli anni più recenti, anche al riconoscimento di periodi di congedo finalizzati a rispondere a momenti di crisi, come il congedo retribuito per violenza domestica introdotto per la prima volta in un accordo aziendale e divenuto nel 2022 diritto universale.

Proseguendo su questa linea, le organizzazioni sindacali si sono recentemente impegnate a promuovere anche congedi e accordi di lavoro flessibili per il riconoscimento dei diritti culturali dei popoli aborigeni dello Stretto di Torres. Tali misure consentono infatti ai lavoratori aborigeni di dedicare parte del tempo alla trasmissione della propria lingua e dei propri costumi, alla partecipazione a cerimonie tradizionali e all'assistenza agli anziani, liberandosi così dei "vincoli del tempo occidentale" ⁽¹⁾.

A conclusione del loro articolo - e a riprova dell'impegno del sindacato - gli Autori riportano due sperimentazioni in atto sulla settimana lavorativa corta.

Il primo caso riguarda l'accordo aziendale siglato dall'Australian Services Union (ASU) nel 2023 per i dipendenti di Oxfam. I circa cento lavoratori coinvolti hanno avuto l'opportunità di scegliere di lavorare trenta ore settimanali senza variazioni salariali. Questa proposta, inserita nel quadro delle sperimentazioni globali sulla settimana corta e delle aspettative sull'or-

¹ "Torres Strait Islander workers are often subject to "the Western constraints of time", and having access to a 4 day week could really re-ignite an ancient and vibrant culture that can be shared with all who live on this country" (p.17).

ganizzazione del lavoro post-pandemica, è stata descritta dal sindacato quale misura in grado di favorire l'equilibrio tra lavoro e vita privata, di migliorare la salute fisica ed emotiva, nonché di adattare i modelli di lavoro ad una maggiore equità di genere e di sostegno alle diverse forme di nucleo familiare.


Il secondo caso riguarda poi la Shop Distributive and Allied Employees Association (SDA), la categoria sindacale rappresentante il settore del commercio, che ha concluso, sempre nel 2023, un accordo aziendale con il rivenditore di ferramenta Bunings. Su impulso di un sondaggio effettuato nel 2021 ⁽²⁾, l'accordo concede al personale il diritto ad una prova della settimana lavorativa di quattro giorni o, in alternativa, al diritto di distribuire in modo diverso le consuete ore lavorative. L'accordo include altresì le ferie annuali aggiuntive, una modifica al sistema di turni, oltre che un significativo aumento salariale.

Complessivamente, gli Autori invitano dunque il lettore a rivalutare le attuali difficoltà sindacali di riduzione generalizzata dell'orario di lavoro, proponendo di focalizzare invece l'attenzione sulla capacità del sindacato di ottenere il riconoscimento del lavoro di cura, grazie a nuove soluzioni implementate per far fronte alle esigenze individuali dei lavoratori.

La narrazione conduce così a considerare congiuntamente le diverse esperienze di riduzione dell'orario di lavoro. La richiesta di una settimana lavorativa di quattro giorni o di periodi di congedo retribuito riportano infatti alle prime battaglie degli operai edili e si inseriscono in un lungo percorso di lotte sindacali, nella convinzione che il lavoro umano sia più di "una semplice parte di un macchinario" ⁽³⁾.

Anna Marchiotti

Scuola di dottorato in Apprendimento e Innovazione nei contesti sociali e di lavoro
Università degli Studi di Siena

 @Marchiotti_Anna

² Il sondaggio è intitolato "Who Cares? A Fair Share of Work and Care", promosso dai sindacati e condotto da University of New South Wales e RMIT University.

³ "James Galloway, a significant leader of the campaign, declared that the Stonemasons wanted to play more than "the mere part of machinery" (p.18).