

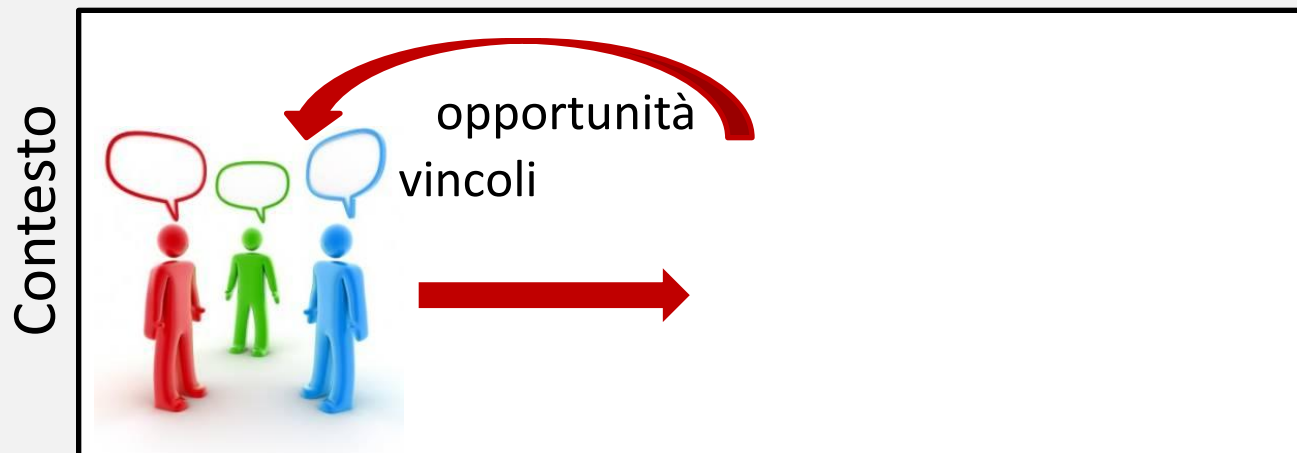
**Unità didattica 1 – *Attori, contesti,
problematiche della regolazione del lavoro***

L'influenza del contesto

Un approfondimento

Partiamo da **una premessa**, relativa alla tradizione degli studi sociologici (e non solo) (in particolare al filone si studi denominato «istituzionalismo sociologico»)

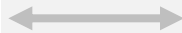
Le azioni individuali/collettive sono sempre **radicate** in sistemi di relazioni, normativi, culturali, cognitivi → concetto di **embeddedness** (immerso, incorporato, ecc.)



Un altro concetto importante → **agency**: la capacità degli individui di agire in modo indipendente e di compiere le proprie libere scelte



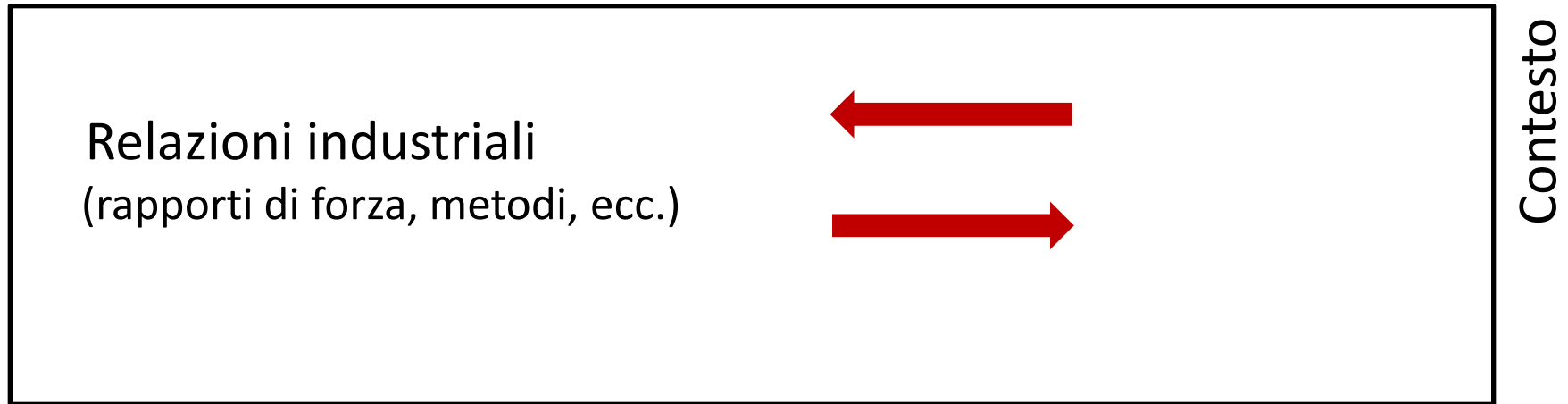
Agency



Contesto

Agency e suoi risultati sono influenzati **dall'interazione dialogica o conflittuale** con altri attori, norme, ecc. che compongono il contesto

Nelle relazioni industriali



Contesto come «**variabile indipendente**» che influisce (direttamente o indirettamente) su caratteristiche, dinamiche, risultati delle relazioni industriali

Ma – come in altri casi – relazioni industriali (attori delle) possono **retroagire sul contesto** e concorrere a modificarlo

Relazioni industriali
(rapporti di forza, metodi, ecc.)



Condizionamento non meccanico,
deterministico e solo unidirezionale

Contesto

In altri termini, gli elementi di contesto possono essere influenzati (in una certa misura) dall'azione delle parti

Più nello specifico, **vari fattori di contesto/ambientali**,
che si possono aggregare in:

- Contesto legale/istituzionale
- Contesto economico
- Contesto politico
- Contesto tecnologico

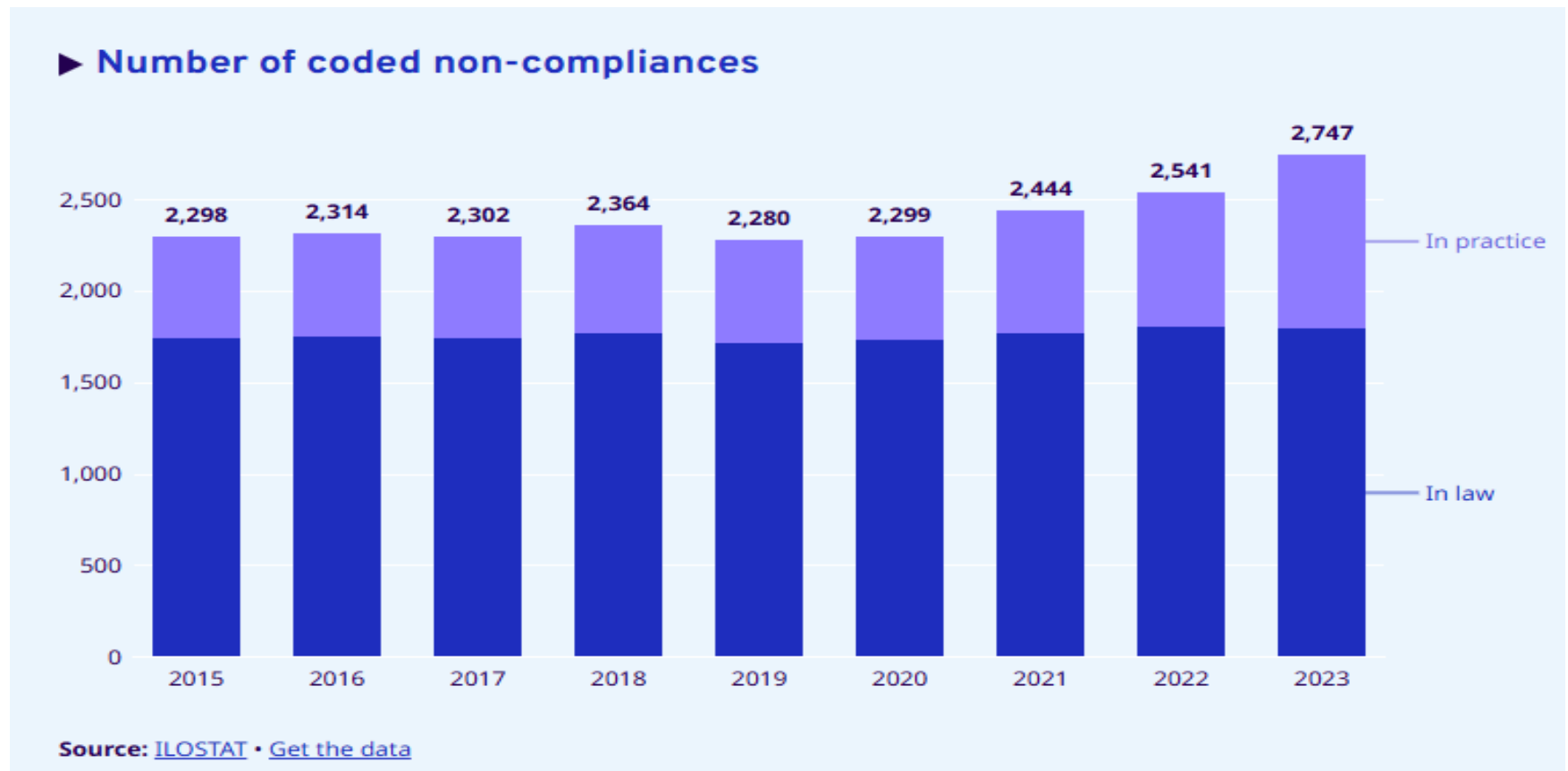
(Fattori di) **Contesto legale/istituzionale**

Legato **soprattutto al ruolo dello Stato**. Riguarda innanzitutto diritto di associazione, contrattazione collettiva, sciopero. Ma anche le norme sul mercato del lavoro, sul welfare (misure previste, organizzazione della loro erogazione, ecc.)

Esempio: in Italia → ***Statuto dei lavoratori***, ossia
la Legge 20 maggio 1970 n. 300, che reca “Norme sulla
tutela della libertà e dignità dei lavoratori, della libertà
sindacale e dell’attività sindacale nei luoghi di lavoro e
norme sul collocamento”



Per comprendere meglio, consideriamo ad esempio le **violazioni della libertà di associazione e della libertà di contrattazione collettiva** (convenzioni ILO)



► Most frequently coded categories of non-compliances

(Share of ILO Member States)

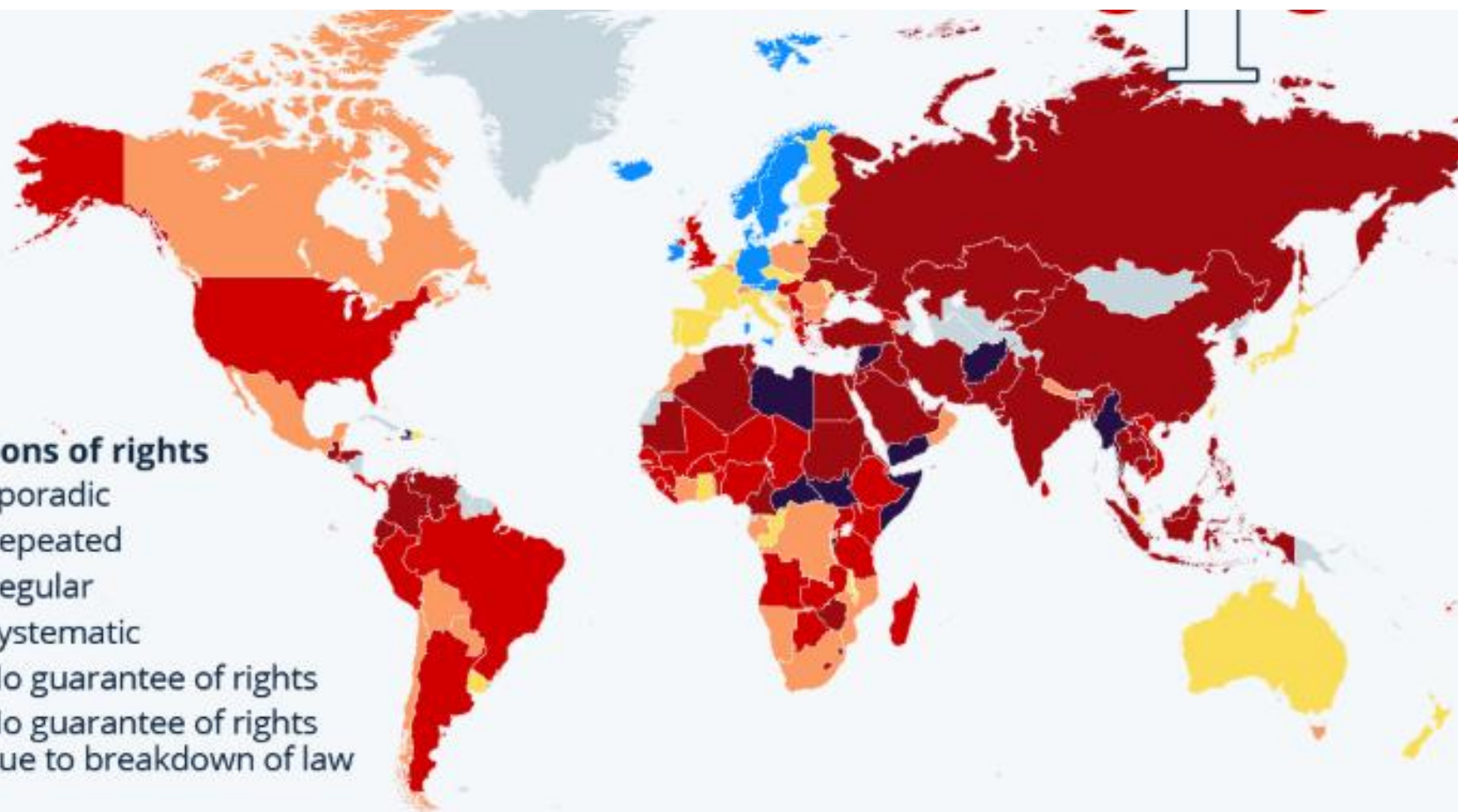


Source: [ILOSTAT](#) • [Get the data](#)

Violations of rights

- 1 Sporadic
- 2 Repeated
- 3 Regular
- 4 Systematic
- 5 No guarantee of rights
- 5+ No guarantee of rights due to breakdown of law

Based on the right to freedom of association, to collective bargaining and to strike
Source: International Trade Union Confederation



Esempio: nei paesi nord-europei, sindacati coinvolti nella gestione di sussidi di disoccupazione o altre misure di protezione sociale



«Sistema Ghent»

modello di gestione dei sussidi di disoccupazione gestito principalmente dai sindacati, finanziati da contributi degli associati e sussidi statali.

Il nome deriva dalla città belga di Gand (Ghent in fiammingo), dove questo sistema è stato implementato per la prima volta. Poi si è diffuso in vari paesi nordici (Danimarca, Svezia e Finlandia)

(Fattori di) **Contesto economico**

Aspetti a **livello macro (macro-economici)**

- **Caratteristiche del sistema economico**, produttivo (incluse dinamiche occupazionali, ecc.)
- **Struttura sistema imprese** (in particolare distribuzione per classe di ampiezza, ossia classe di addetti)
- **Composizione della forza lavoro** (età, genere, paese di provenienza, tipo di contratto permanente/ temporaneo)

↓
Condiziona aspettative e comportamenti dei lavoratori

**Instabilità
occupazionale**



**Insicurezza del
lavoro**
(job insecurity)
«minaccia per la
continuità della
propria situazione
lavorativa»



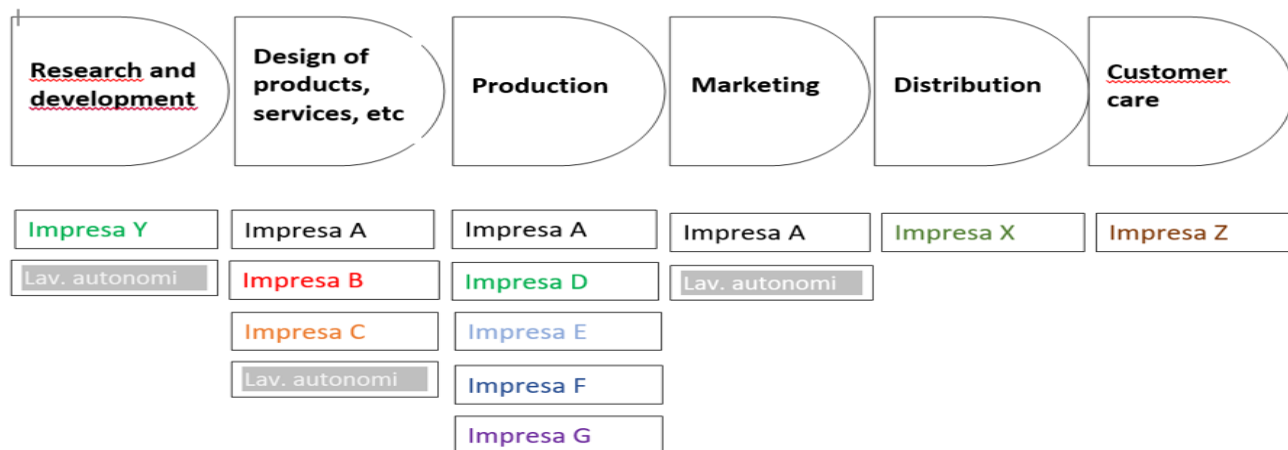
Percezione di
«essere ricattabile»,
paura



Minor disponibilità
ad azione collettiva
(inclusa
partecipazione al
sindacato), auto-
disciplinamento

«Frammentazione delle filiere» → lavoratori dispersi, a volte isolati, spesso con minore stabilità della relazione lavorativa. Ma vale anche per le imprese

Collegata a ricorso a **outsourcing, sub-appalto, ricorso a agenzie di lavoro, piattaforme di lavoro**. Influenzata anche dal tipo di legislazione



Importanza del **livello di occupazione e disoccupazione** in un determinato contesto/momento

Molti studi mostrano
relazioni tra queste
variabili e vari aspetti delle
relazioni industriali (ma
attenzione: non relazioni
«meccaniche»)

Alta occupazione (bassa
disoccupazione) → più forza
contrattuale di lavoratori e
sindacati

Bassa occupazione (alta
disoccupazione) → minor forza
contrattuale di lavoratori e
sindacati

E ancora, sugli aspetti a livello macro...

- **Politiche monetarie, fiscali, ecc.** che possono influire sul ciclo economico e sui livelli di occupazione (e disoccupazione)

Un approfondimento

Popolazione attiva (o forze di lavoro)



Indicatori del mercato del lavoro

Tasso di attività

$$\frac{\text{Forze di lavoro}}{\text{Popolazione totale}} \\ (\text{o in età lavorativa})$$

Tasso di occupazione

$$\frac{\text{Occupati}}{\text{Popolazione totale}} \\ (\text{o in età lavorativa})$$

Tasso di disoccupazione

$$\frac{\text{Persone in cerca di occupazione}}{\text{Forze di lavoro}}$$

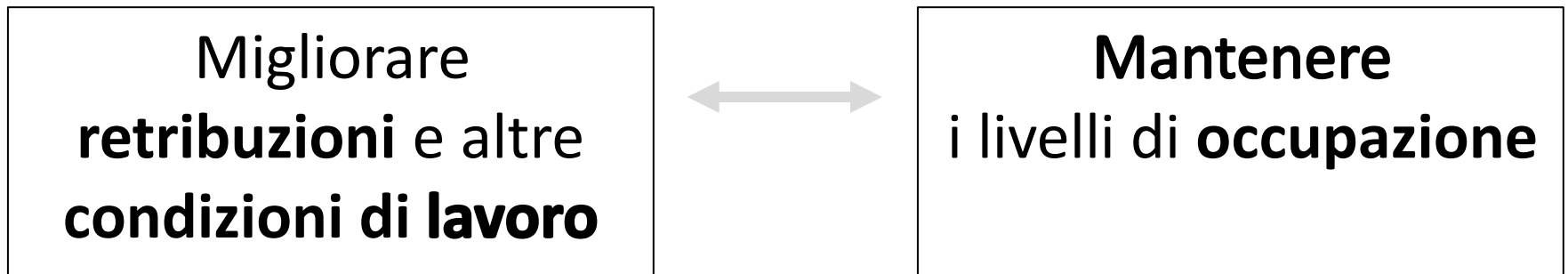
Aspetti **a livello micro (micro-economici)**

- **Caratteristiche del mercato di prodotto in cui opera l'organizzazione**



Di grande importanza il tipo/livello competizione,
possibilità di ingresso di imprese «marginali»

In ambiti a elevata competizione (soprattutto se si tratta di competizione basata sul costo/prezzo di beni o servizi), i sindacati si trovano spesso di fronte al **dilemma**



Tali miglioramenti possono portare le imprese, sottoposte a forti pressioni sui costi, a ridurre i posti di lavoro, non rinnovare contratti, chiudere stabilimenti, ecc.

Regolazione a livello di settore (nello stesso paese)? Sì, ma globalizzazione, ossia integrazione mercati, complicano molto le cose



Si aggiunge competizione di imprese di altri paesi (con regolazioni diverse); e per i sindacati si aggiunge la «minaccia» della de-localizzazione

Esempio: ricerca su relazioni di lavoro nelle piccole imprese (con meno di 50 addetti)

The price is fundamental. If you do not make the right price, you do not get the contract. It is a knife fight. Prices are low, because they [customers] want to save on everything now. (Milan, small firm, high-skill services, Int. 10)



Tornando ai fattori **a livello micro (micro-economici)**, va sottolineata

- **elasticità/inelasticità della domanda di lavoro** (quanto un aumento di retribuzioni e condizioni conduce a una diminuzione della domanda di lavoro) → potere contrattuale delle parti

Questa, a sua volta, è collegata a una serie di caratteristiche del lavoro, del prodotto, ecc.





- **Importanza del lavoro nel processo produttivo** («dipendenza» dal lavoro)
- **Elasticità/inelasticità della domanda di beni/servizi** rispetto al prezzo
- **Rapporto costo lavoro e costo totale** dei beni/servizi prodotti
- **Offerta di fattori produttivi sostitutivi del lavoro** (es. tecnologie)

Esempio: ricerca su relazioni di lavoro nelle piccole imprese (con meno di 50 addetti)

Stili meno unilaterali...

- dove si osserva un elevato grado di «**dipendenza**» **dalla forza lavoro** (a prescindere dal tipo di mansioni, liv. qualificazione, ecc.), forza-lavoro considerata «poco sostituibile», dipendenti con “storie lunghe” all’interno dell’impresa



(Fattori di) **Contesto politico**

- **Clima politico e orientamenti** «ideologici» dei governi
- **Presenza/Legame con partiti politici** «fratelli» e loro ruolo nel governo



Possibile frammentazione lungo «linee politico-ideologiche», maggiori difficoltà di dialogo e composizione delle varie istanze

-
- **Sempre in merito a presenza/legame con partiti politici** «fratelli» e loro ruolo nel governo

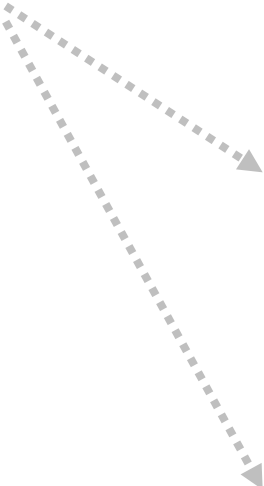
«Scambio politico», sindacati e/o associazioni di datori di lavoro preferiscono pressioni su tali partiti privilegiate rispetto ad dialogo e negoziazione con la contro-parte. Strumento di pressione: offerta/ritiro di consenso elettorale

(Fattori di) **Contesto tecnologico**

Tecnologia (diffusa nei sistemi produttivi) influenza



caratteristiche dei lavoratori (profili professionali, competenze, ecc.) e per conseguenza i loro interessi/bisogni di tutela



caratteristiche delle imprese, loro domande in termini di organizzazione del lavoro, condizioni di lavoro, ecc.

Artificial intelligence, labour and society

The rapid expansion of artificial intelligence is unparalleled, establishing it as a ubiquitous element in workplaces and our daily lives. The era when AI was exclusively associated with robots and intricate algorithms for the technically proficient is over. This marks a significant paradigm shift... Find out more >

PUBLICATION



Exercising workers' rights in algorithmic management systems

With the Platform Work Directive still under negotiation and the ETUC calling for an EU Directive on Algorithmic Systems at Work, groundbreaking research into the Spanish-Italian Glovo-Foodinho firm, a digital labour platform, has opened up an alternative path for workers wanting to scrutinize... Find out more >

PUBLICATION



AI, platform work, ecc. I nuovi temi dei sindacati nazionali e internazionali

Testi di riferimento

Bordogna L. e Pedersini R., *Relazioni industriali*, cap. II