Unità didattica 2 – *Le dinamiche delle relazioni industriali*

Trasformazioni delle relazioni di lavoro nell'impresa

Premessa

Alcune trasformazioni del contesto economico, tecnologico, ecc. cambiano le convenienze dei datori di lavoro e la propensione verso i «vincoli» delle regolazioni collettive

Concorrenza internazionale

Apertura dei mercati (aspetto della globalizzazione) e conseguente intensificarsi della competizione a livello internazionale

Dunque competitors di altri sistemi economici, legali-istituzionali con regolazioni del lavoro diverse



Diminuiscono i vantaggi (percepiti) di regolazioni collettive (anche attraverso la contrattazione) per la riduzione della concorrenza sul costo del lavoro

Un approfondimento

Dentro il concetto di globalizzazione

1) ***Transnazionalismo dei mercati:*** maggiori transazioni di merci, manodopera, capitali o servizi al di là dei confini nazionali

2) ***Competizione globale:*** mercati come «spazi di competitività globale», «spazi aperti di conflitto concorrenziale»





3) ***Crescente diffusione di reti transnazionali di persone e imprese*** collegate tra loro grazie alle Tecnologie dell'Informazione e della Comunicazione (Ict)

4) ***Dipendenza dagli shock*** (mercati più dinamici e meno prevedibili; disordini in specifici segmenti hanno conseguenze su larga scala)

Questa (concorrenza) aumenta la «pressione» a ridurre i costi, i rischi…

↓

Strategie di *downsizing*, *outsourcing*, ricorso a rapporti di lavoro «a scadenza» *(v. slide precedenti)*

↓

E frammentazione della produzione e del lavoro in catene sempre più globali

Finanziarizzazione

Maggior importanza di mercati finanziari, istituzioni e logiche finanziarie rispetto all'attività reale delle imprese

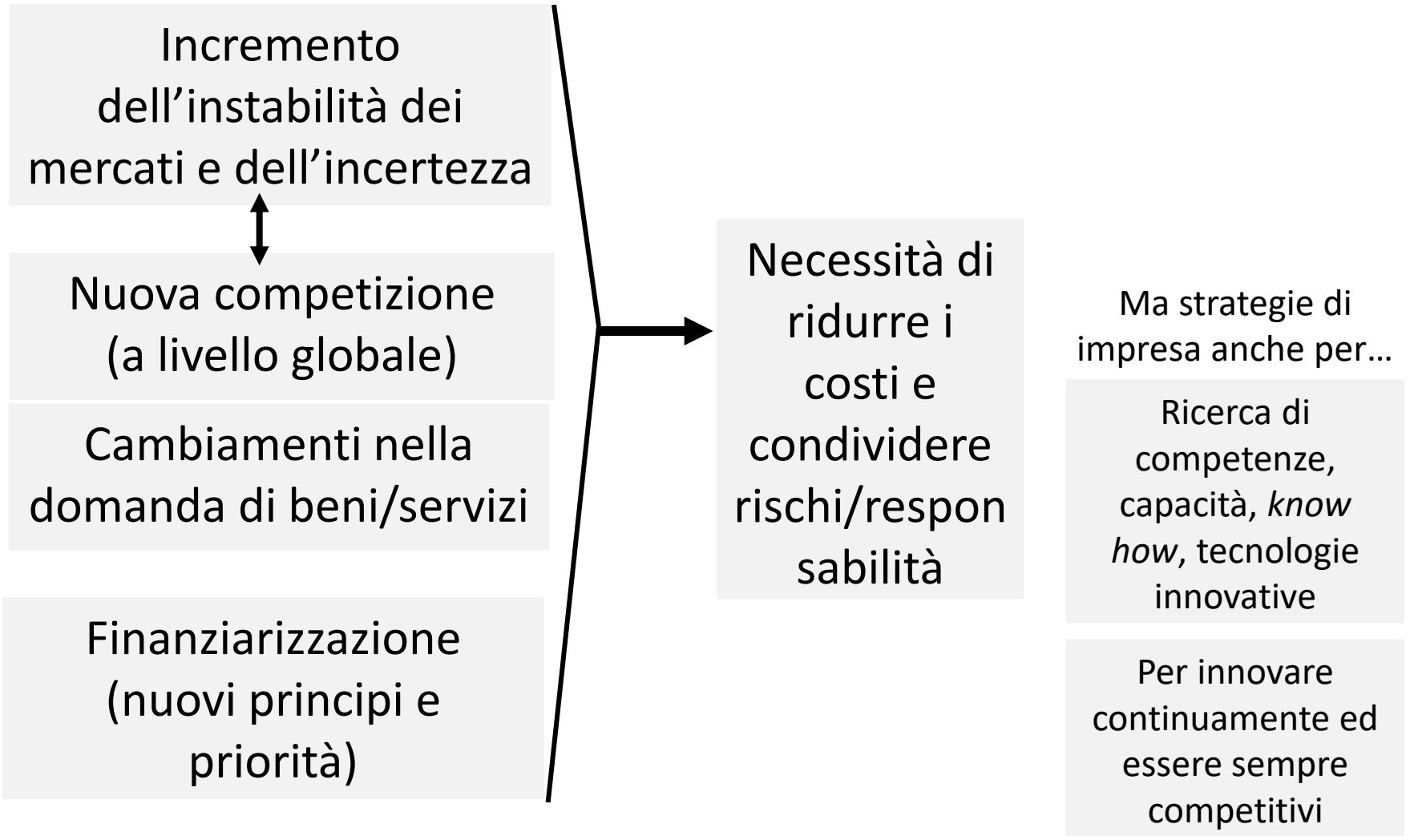
↓

Principio-guida: «*massimizzare il valore per l'azionista*», ossia i rendimenti del capitale, assicurare un'eccedenza del valore di borsa → in tempi brevi

↓

Cambiano strategie, incluse quelle riguardanti investimenti «reali», nel personale dipendente

In sintesi


Incremento dell'instabilità dei mercati e dell'incertezza
Nuova competizione (a livello globale)
Cambiamenti nella domanda di beni/servizi
Finanziarizzazione (nuovi principi e priorità)
Necessità di ridurre i costi e condividere rischi/responsabilità
Ma strategie di impresa anche per…
Ricerca di competenze, capacità, *know how*, tecnologie innovative
Per innovare continuamente ed essere sempre competitivi

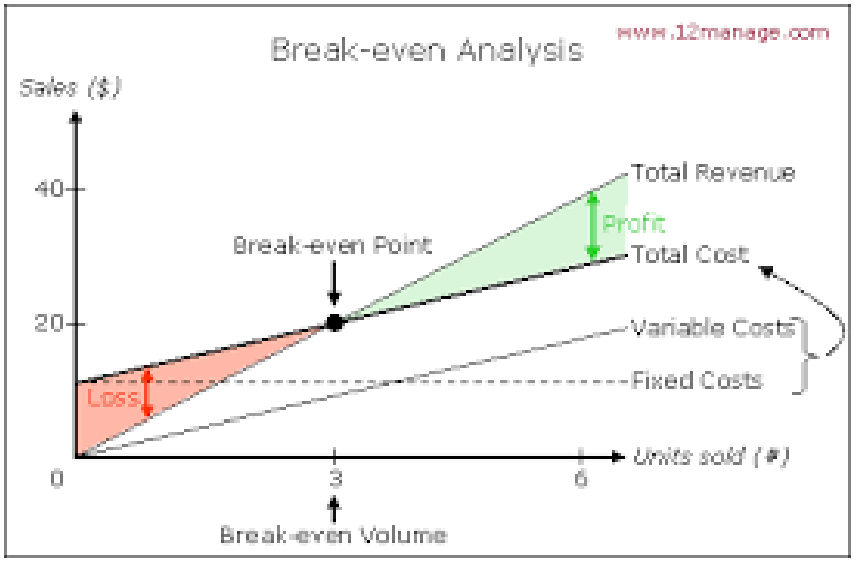
Flessibilità del lavoro

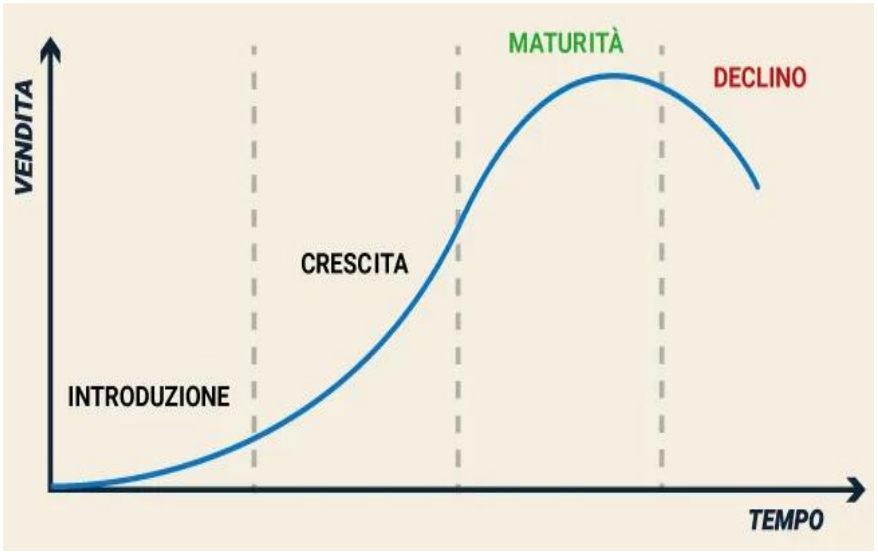
Per conseguenza *(collegato a quanto detto in precedenza)* con riferimento al lavoro, aumenta la richiesta di **«flessibilità del lavoro»**, di adattabilità

Ci riferiamo, nello specifico, all'aumento della richiesta e dell'uso di flessibilità del lavoro **nelle sue diverse accezioni**, che interessano vari aspetti del lavoro

Flessibilità del lavoro → In generale, ha finito per significare possibilità di **attivare/cessare facilmente rapporti di lavoro** e di **variare i vari aspetti** riguardanti il lavoro (orari, mansioni, ecc.) → obiettivo l'adattabilità della quantità/qualità della forza lavoro utilizzata e dell'impresa

Esigenza delle imprese di diventare «flessibili», entità «elastiche», «a geometria variabile» per adattarsi ai mutamenti dei mercati, distribuire rischi, ridurre i costi…





Varie accezioni di flessibilità. Uno schema

Flessibilità esterna

(o verso l'esterno) capacità di un'impresa (ente, ecc.) di **adattare il numero o il tipo di lavoratori impiegati** ricorrendo al mercato del lavoro esterno. **Adattamento attraverso** assunzioni/licenziamenti ricorrendo a forza lavoro di altri

- Flessibilità numerica
- Flessibilità organizzativa

(continua)

Flessibilità interna

capacità di un'impresa (ente, ecc.) di **modificare l'organizzazione del lavoro** e **l'utilizzo della forza lavoro già occupata**, senza ricorrere a nuove assunzioni o licenziamenti. Ossia **come, quando e quanto** i dipendenti lavorano

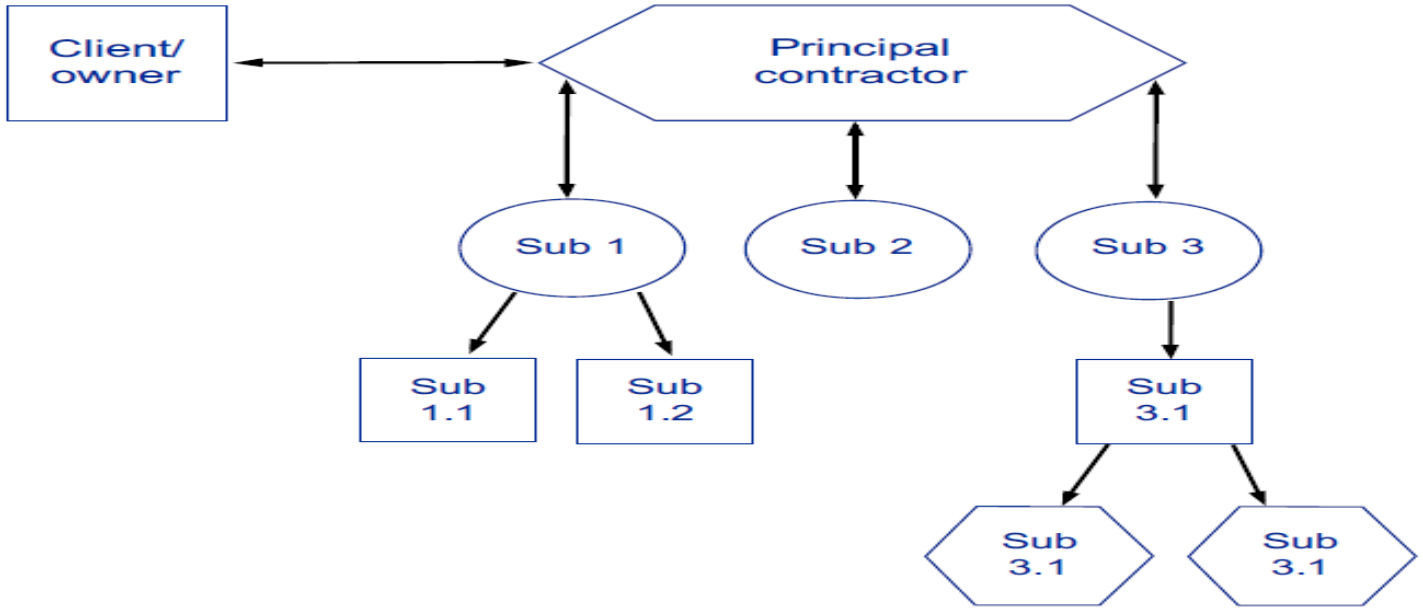
- Flessibilità funzionale
- Flessibilità temporale

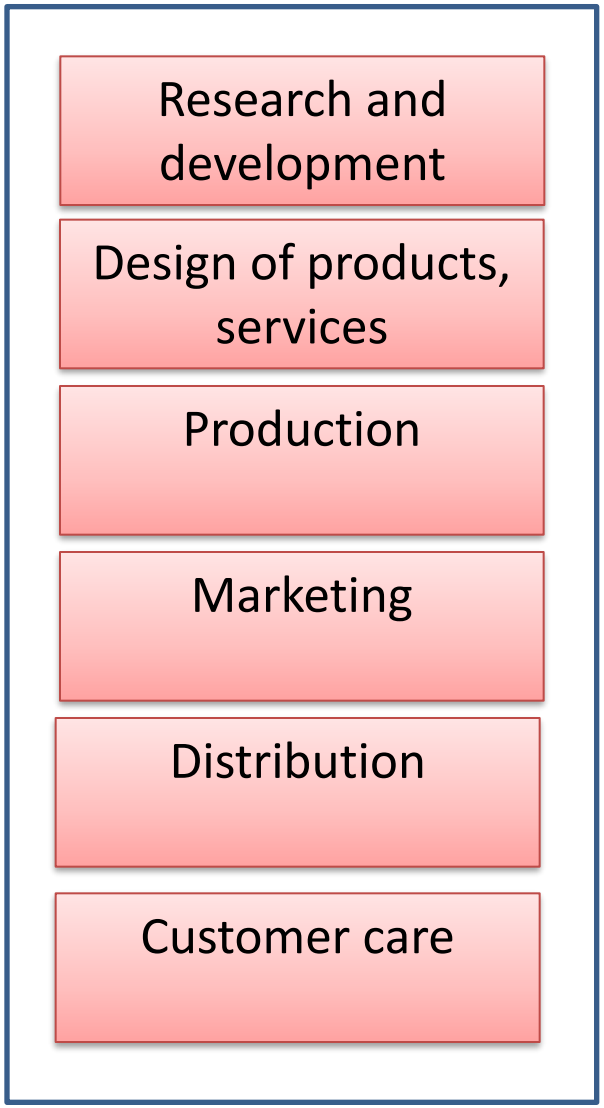
Flessibilità numerica, capacità di adattare la **quantità di forza-lavoro**. Riguarda dunque

- Possibilità di assumere/licenziare
- Possibilità di usare contratti a termine (a scadenza)

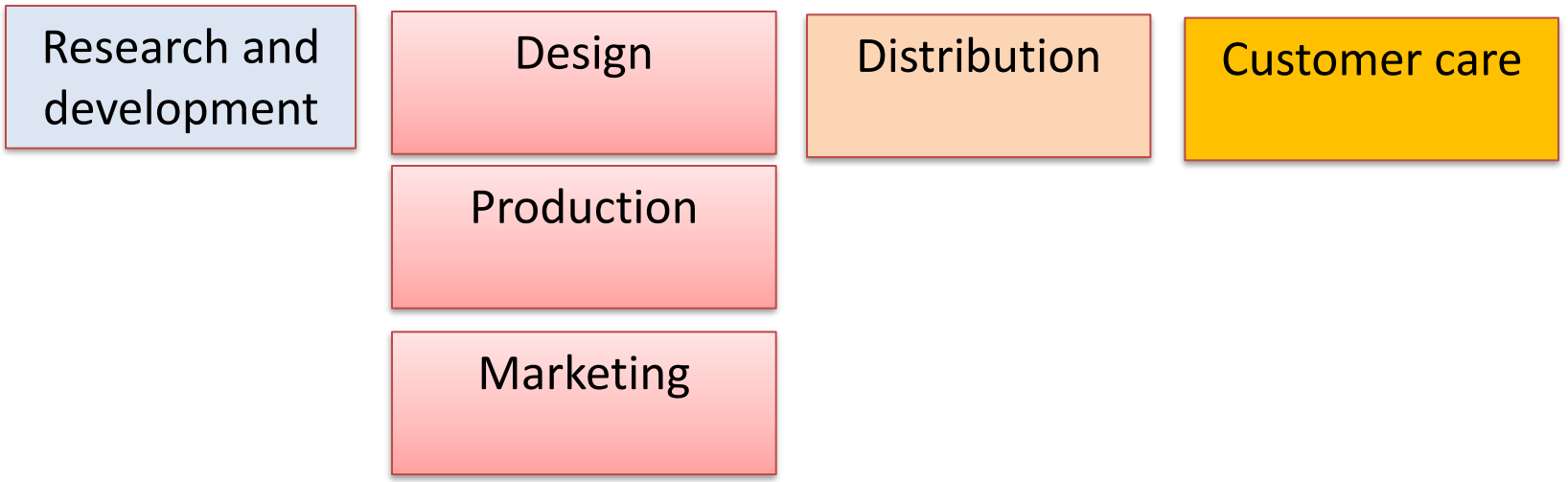
Anche detti rapporti di lavoro **«atipici» o «non-standard»** → si definiscono «per sottrazione» rispetto a quelli considerati tipici, standard; sono **privi di una o più caratteristiche,** tra cui l'assunzione a tempo indeterminato

Flessibilità organizzativa, si riferisce ai «confini» dell'impresa, alle relazioni con fornitori. Riguarda dunque le pratiche di *outsourcing (v. slide precedenti, in particolare quelle sulla contrattazione collettiva)*





Processi di **de-verticalizzazione**.
Oltre la **integrazione verticale**.
La quasi totalità delle attività necessarie alla produzione di un bene/servizio è svolta «dentro le mura» dell'organizzazione



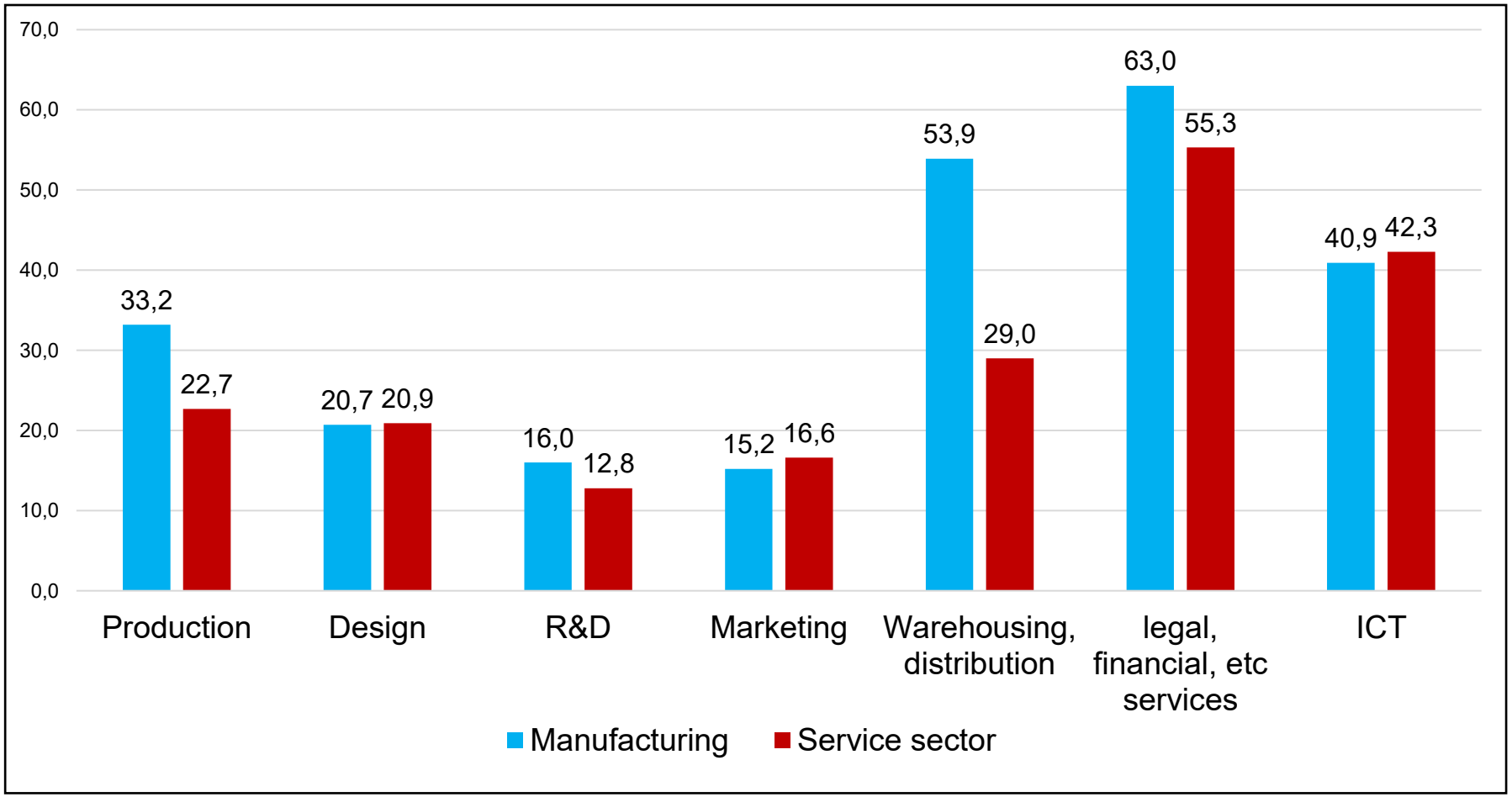
De-verticalizzazione, verso **integrazioni orizzontali**. Le attività necessarie per la produzione di un bene/servizio sono svolte da più organizzazioni

Varie forme di **outsourcing**: pratiche attraverso le quali le organizzazioni **assegnano stabilmente a soggetti esterni** la gestione operativa di una o più funzioni produttive

Oggi da considerare → **«outsourcing online»**
Attraverso l'uso di **piattaforme digitali**; «internet-based outsourcing», «online outsourcing», «crowd-working» (anche verso lavoratori autonomi)



Imprese che usano l'outsourcing per macro-settore e funzione (%), Italia

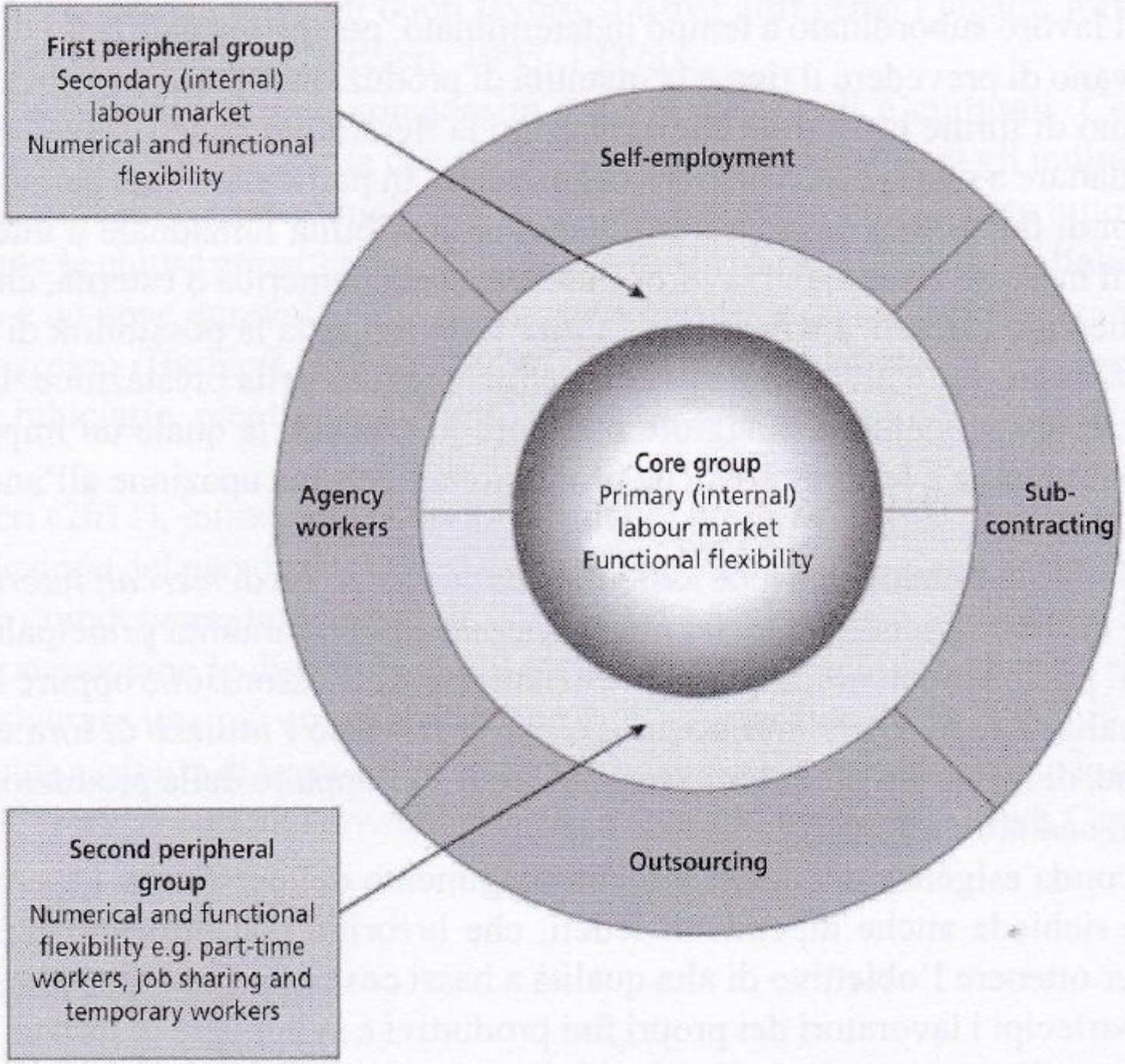


Fonte: Istat

Tra flessibilità numerica e organizzativa. **Logiche in parte diverse**? Di breve periodo e di medio-lungo periodo.

Sicuramente **norme di riferimento diverse**: 1) quelle sul licenziamento e sull'uso dei contratti «atipici»; 2) quelle sull'esternalizzazione, la cessione di ramo d'azienda, l'integrazione

In entrambi i casi → lavoratori come «soggetti passivi» e considerati componenti di costo


First peripheral group
Secondary (internal) labour market
Numerical and functional flexibility
Self-employment
Agency workers
Core group
Primary (internal) labour market
Functional flexibility
Sub-contracting
Outsourcing
Second peripheral group
Numerical and functional flexibility e.g. part-time workers, job sharing and temporary workers

Fissuring («fessurizzazione»): ossia il formarsi di crepe, fessure per l'appunto, in un'impresa-blocco di pietra, che la separano in tanti pezzi



D. Weil, *The Fissured Workplace: Why Work Became So Bad for So Many and What Can Be Done to Improve It*

Flessibilità funzionale, possibilità di chiedere compiti diversi, variazioni dei contenuti della prestazione diversi, spostamenti del lavoratori (posti, luoghi diversi)

Flessibilità temporale, possibilità di variare il volume di impegno orario, la configurazione dell'orario di lavoro





Si può poi aggiungere un altro tipo di **flessibilità**: quella **salariale**. Possibilità di variare la retribuzione dei lavoratori a seconda di una serie di parametri, circostanze (aziendali o esterne)



I vari tipi di flessibilità possono (e di solito sono) **combinati tra loro** ← in base alle caratteristiche della forza lavoro (innanzitutto delle sue competenze), del settore, del mercato di riferimento

E dopo la richiesta? Che cosa è successo? Pressioni su policy-makers (anche attraverso le associaizoni di imprese)

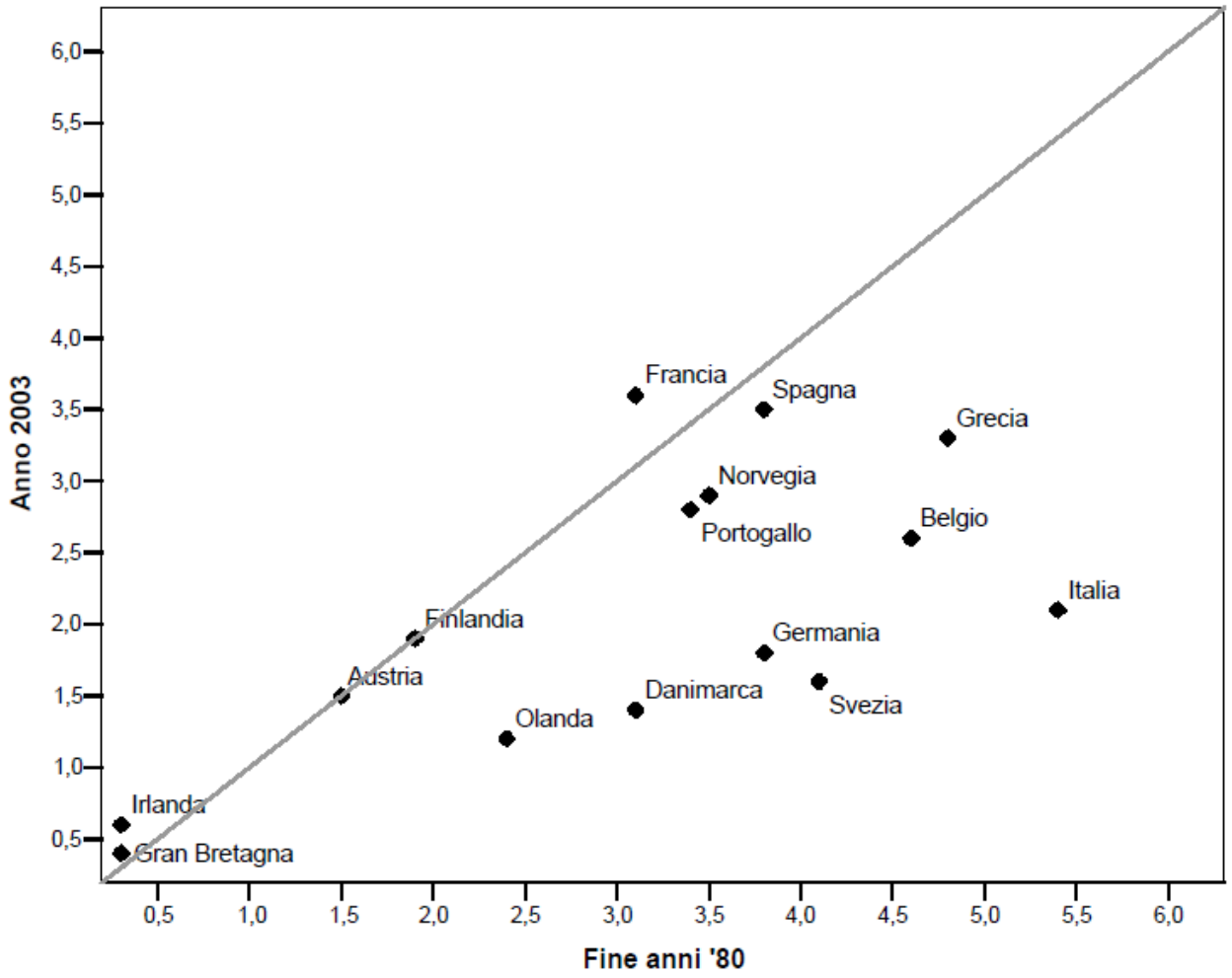
↓

Legislatori e governi hanno accettato (a volte sostenuto) le richieste delle imprese modificando le norme su licenziamenti, contratti «atipici», ecc.

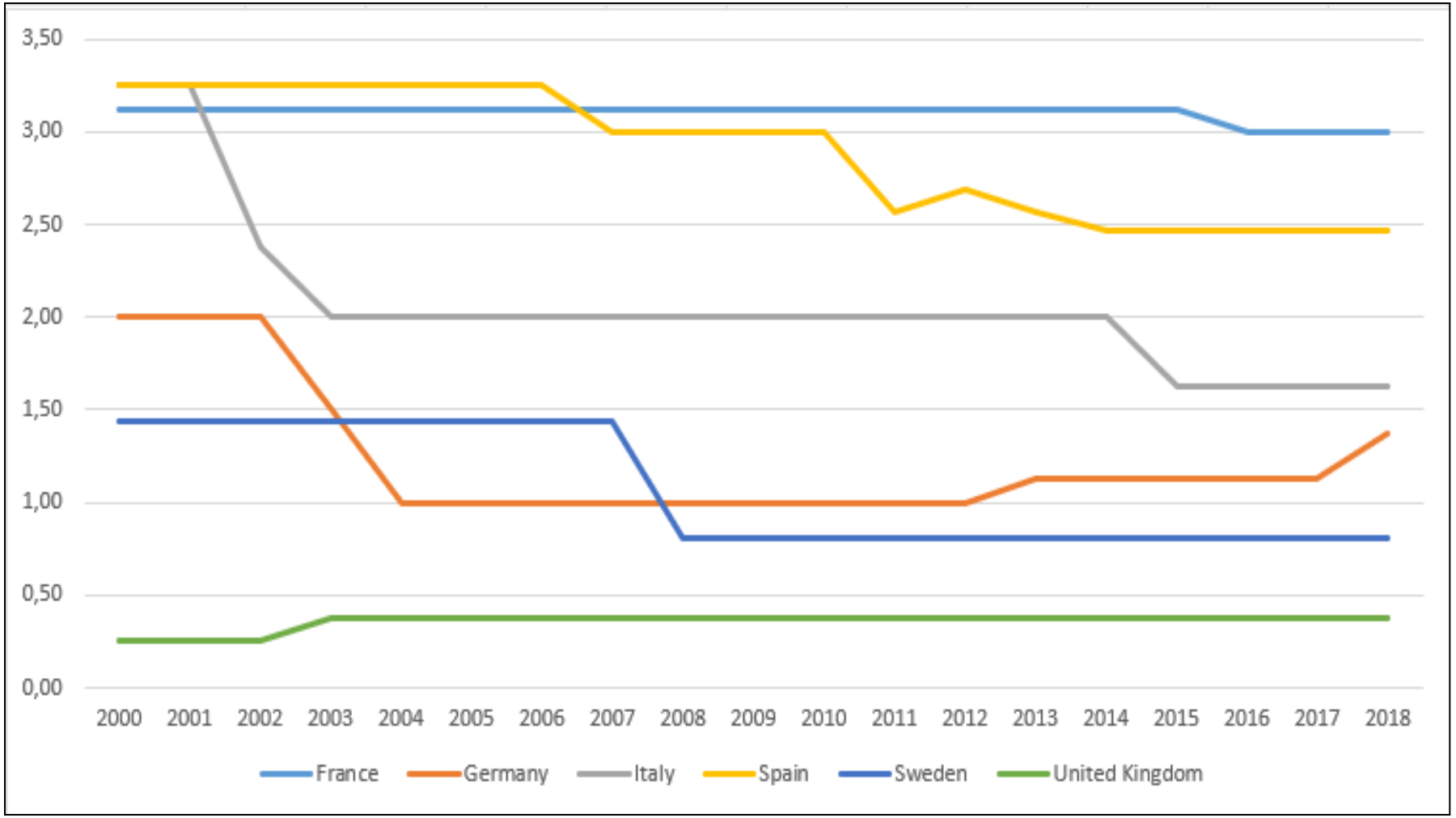
↓

Processi di de-regolazione (o ri-regolazione) del mercato del lavoro

I trend dell'Employment Protection Legislation (EPL) – regolazione dei contratti temporanei (OECD)



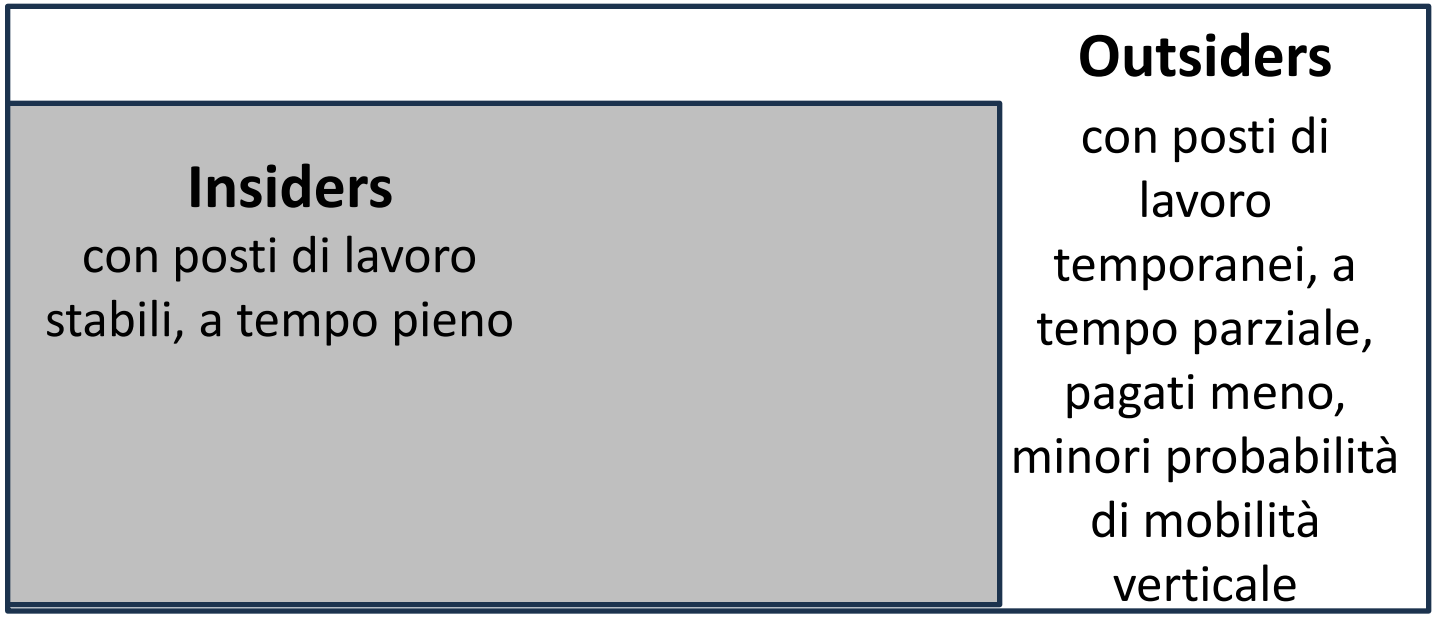
Il trend negli anni 2000



Le conseguenze per le relazioni industriali

Frammentazione del mercato del lavoro → composto da tanti **«pezzi» con diverse condizioni di lavoro**, **di protezione, di possibilità di azione collettiva**, ecc. Tra quelli nelle situazioni peggiori si trovano più spesso giovani, donne, migranti

Uno schema diffuso negli studi sul mercato del lavoro



Questa frammentazione **si ripropone nelle imprese** *(v. schema a cerchi concentrici)*

Sfida per il sindacato: presenza outsiders ha **vantaggi** per gli insiders: consente di conservare posti e mantenere /migliorare le loro condizioni. Tuttavia, è anche una **minaccia per gli insiders**, rischio di erosione delle loro condizioni di lavoro

La maggior parte dei **sindacati vogliono rappresentare tutti e migliorarne le condizioni di lavoro/vita**

Si considerano soprattutto **rappresentanti dei più deboli**. Inoltre, riconoscono che i «**destini»** dei diversi gruppi di lavoratori sono **interconnessi.** E infine vi è una esigenza di «**rivitalizzazione**» di fronte alla diminuzione della loro base tradizionale

Un approfondimento



Heery (2009)

A progressive shift towards **inclusive approach/ strategies** (from rejection to acceptance)

Quali strumenti?

- Percorsi negoziati di stabilizzazione degli assunti con contratti a termine
- Coordinamento/accordi che coprono intere catene del valore (filiere)
- Pressioni con imprese leader (delle filiere), clienti, committenti, imprese/enti appaltanti

La questione degli appalti degli enti pubblici

«Flexicurity» nelle imprese?

Partiamo da alcune evidenze sull'uso della flessibilità numerica…

Instabilità lavorativa

Fa riferimento alla **mancanza di continuità lavorativa**, al fatto cioè che un rapporto di lavoro, a prescindere se a tempo indeterminato o a termine, può avere una durata breve (Reyneri 2011)



Insicurezza del lavoro

Percezione di una **minaccia per la continuità della propria situazione lavorativa** (Anderson, Pontusson 2007), o ancora come il senso di impotenza o di mancanza di potere nel mantenere la continuità desiderata della propria situazione lavorativa (Greenhalgh, Rosenblatt 1984)

Perché è importante? **Influisce in modo potente sugli atteggiamenti.** Non rischio in sé di perdere il lavoro, ma **percezione** che il singolo individuo ha di tale rischio (Burchell 2002)



Concetto di «flexicurity»

Una strategia politica volta ad aumentare **simultaneamente la flessibilità e la sicurezza del lavoro**

In altri termini una **combinazione di misure** che promuovono l'adattabilità dei lavoratori e, allo stesso tempo, li proteggono dai potenziali effetti negativi (attraverso servizi per l'impiego, iniziative di formazione e riqualificazione, prestazioni di welfare, ecc)

Concetto e strategia molto criticati



Critiche

- nei confronti della sua efficacia nel quadro del generale indebolimento delle protezioni sociali
- quale livello di flessibilità e sicurezza è appropriato e quali misure sono in grado di bilanciare gli effetti
- promuove un'ulteriore individualizzazione della protezione sociale e potrebbe intensificare la vulnerabilità e le disuguaglianze


Flessibilità nel mercato del lavoro
Sistema di sicurezza sociale generoso
Politiche attive del lavoro

Iniziative a livello di impresa?

Qualcosa è possibile: es. estensione tutele collettive a tutti i lavoratori a prescindere dal tipo di contratto; misure compensative di tipo economico; iniziative per il rafforzamento delle competenze, ecc.

Testi di riferimento

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