

NOTA ISRIL ON LINE

N° 31 - 2013

VERSO NUOVE RELAZIONI INDUSTRIALI

Presidente prof. Giuseppe Bianchi
Via Piemonte, 101 00187 – Roma
gbianchi.isril@tiscali.it
www.isril.it

istituto
di studi sulle relazioni
industriali e di lavoro



VERSO NUOVE RELAZIONI INDUSTRIALI

di Pietro MERLI BRANDINI

1) Il volume *“Verso nuove Relazioni Industriali”* (Il Mulino, 2013) curato da Carrieri e Treu raccoglie una grande massa di contributi, informazioni e valutazioni su un arco esteso di Relazioni Industriali. Dai tradizionali sistemi nazionali a quelli transnazionali, dai sistemi che si sono gradualmente adattati alle innovazioni di contesto a quelli più conservatori, dal ruolo dei Governi con esplicite dirette interferenze sui sistemi di R.I. a quelli rispettosi delle autonomie contrattuali.

Ne emerge un panorama ricco di descrizioni ed informazioni, ma costruito senza una logica che apra la strada a possibili interpretazioni convergenti.

Siamo di fronte ad un caleidoscopio mobile e variegato, ma non autoregolato da pur possibili linee guida. Le analisi comparative tra sistemi in particolare dovrebbero avvalersi di una definizione condivisa di quali siano le variabili costitutive di un sistema di Relazioni Industriali e i criteri sulla cui base valutarne l'evoluzione nei diversi contesti nazionali, per consentire una comparazione orientata e la *“valutazione di risultati”*. I contenuti su cui indagare dovrebbero rispondere a criteri per quanto possibile omogenei.

Analisi comparative settoriali hanno costituito un criterio di ordine estremamente utile (Dunlop scoprì significative similarità nei contenuti contrattuali all'interno del settore edile e delle miniere). In realtà ove è stato possibile avviare e praticare criteri omogenei nella ricerca, quanto alla delimitazione settoriale, ai contenuti, alla valutazione dei risultati, abbiamo potuto disporre di contributi che hanno non solo spiegato oggetto e significato delle ricerche, ma disposto anche le basi per soddisfare esigenze predittive. Cioè i caratteri di un futuro possibile: *“il dover essere”*.

Il volume soddisfa solo in parte e con conclusioni inadeguate, queste inevitabili esigenze dal lato politico e sociale anzitutto, e della ricerca scientifica dall'altro.

L'introduzione di Carrieri e Treu parte dalla ricostruzione del ruolo del sindacato e delle Relazioni Industriali in Italia, a ridosso degli anni espansivi che seguirono l'immediato dopoguerra. Oggi i sistemi produttivi si restringono invece di espandersi, il sindacato perde lentamente punti del suo potenziale di associati, gli Welfare nazionali vengono ristrutturati e depotenziati, la contrattazione di salari e delle condizioni di lavoro sono sotto pressione e tutto spinge per un adattamento verso il basso in tutti i sistemi nazionali, in presenza di una elevata disoccupazione.

E' una conclusione generale che non esclude sostanziali e decisive alternative. Nei Paesi capaci di aggiustamenti positivi (i paesi del Nord Europa) i Sindacati, erosi in termini di potere, mantengono, in condizioni di sicurezza, il livello di impiego, i salari e le prestazioni di Welfare (comunque con minori risorse).

Nei Paesi come l'Italia, a bassa capacità di adattamento ai mutamenti esterni i risultati sono al di sotto delle aspettative.

Da noi prevale di fatto lo scenario seguente:

- a) I timori per uno sviluppo "jobless" seguiti alla fine degli anni '80 vengono esorcizzati con la formula della "manutenzione" degli equilibri sociali ed economici esistenti.
- b) Non si crede più alla ripresa del PIL, alla concorrenza e alla competitività. Ci si preoccupa di mantenere quanto più possibile la condizione dei ceti benestanti, anche se si avverte l'avvio dell'impoverimento delle classi medie e la ripresa della povertà. A questo debbono provvedere misure sociali quali la Cassa integrazione ordinaria e straordinaria, strumenti inediti come la carta sociale ed altre misure di ordine economico, ma di portata marginale.
- c) Paradossalmente questa concezione sta realizzandosi senza incontrare allarmi consistenti nella coesione sociale.

Ma il rischio è alto. Seguita a crescere la disoccupazione giovanile e mentre il PIL è in recessione. L'austerità si cura a mezzo di una maggiore pressione fiscale che grava sui soliti noti. Si dice ma non si crede alla possibilità di ridurre le tasse sul lavoro e sulle imprese, per riportarci almeno sul livello medio europeo.

In Germania, sin dal 2003 con Schröder, si ristruttura il sistema di Welfare (migliore qualità ma a risorse ridotte), si apre ad una contrattazione collettiva a livello di impresa con la possibilità di avere contratti "in peius" per evitare delocalizzazioni di impianti e non peggiorare il costo del lavoro per unità di prodotto. Questa la via per mantenere sostenuto il livello di produttività delle imprese e per elevare al massimo la competitività del Paese, ristrutturando le norme di governance (utilizzando tecniche di soft law) con le conseguenze note. In queste circostanze il PIL cresce di poco, ma mantiene un tasso positivo di crescita della produttività e competitività, con il debito sul PIL che diminuisce. La flessibilità del lavoro assicura la tenuta del mercato del lavoro tedesco che è luogo ambito dagli emigranti di mezzo mondo.

In Francia, ove i segni di relativo declino (basso tasso di produttività e di competitività di sistema, con crescita minima del PIL) allarmano da tempo la politica e l'opinione pubblica. Si parla con apprensione del rischio del contagio con l'Italia. Tuttavia la Commissione Attali con il suo rapporto elaborato a partire dal 2007, ha presentato recentemente il rapporto conclusivo mirato appunto all'"implementazione della competitività del sistema Francia". Da esso scaturiscono almeno 310 misure correttive.

Ci si è chiesti se dovessero essere adottate solo misure legislative, si è risposto di no.

Ne è scaturito l'"Accordo Interprofessionale" del gennaio 2013 che assegna alle parti sociali nelle aziende, il compito di conseguire livelli sempre più elevati e stabili di produttività per ottenere salari migliori. Alle misure pubbliche il compito di migliorare la governance, come insieme di misure che incentivano l'incremento degli investimenti nazionali e stranieri.

Cosa accade da noi? Di competitività e produttività non si parla in alcun modo da nessuna parte. Ci sono solo riferimenti sfuggenti a livello accademico e, talvolta, nei media, stampa e TV.

2) Concludo questa prima analisi sull'introduzione di Carriero e Treu rilevando che, in materia di competitività e di governance, non si dice nulla sulle tendenze delle parti sociali e sul dialogo di esse con i Governi.

Tutti gli altri contributi, anche stranieri, ripresi nel volume, si preoccupano, ed è giusto, dell'erosione del potere sindacale, un tempo "driver" delle politiche contrattuali. Ci si concentra sui limiti della globalizzazione e dei suoi maggiori protagonisti aventi lo scopo di emarginare il Sindacato, la contrattazione, le norme protettive sul mercato del lavoro e, da ultimo lo Welfare. Si presta grande attenzione alle politiche comparate: si cercano spiegazioni nella diversità dei capitalismi. E' giusta ma il discorso è forse di più ampia portata.

Unica nota di rilievo dissonante è costituita dal saggio di Baccaro e Howell che, constatando il punto di forza della traiettoria neo-liberista, responsabile della marginalizzazione del Sindacato e delle politiche sociali, invita implicitamente il Sindacato a confrontarsi con il dato reale senza cercare inesistenti alternative.

La più parte degli autori non sembra accogliere il suggerimento e auspicano, invece, una (improbabile) convergenza tra paesi attestati su una linea difensiva che non migliora la situazione e che favorisce l'immobilismo.

Fatti salvi i casi della Germania e dei Paesi Nordici che hanno realizzato, come già detto, cambiamenti veri e sofferti su una linea di aggiustamento positivo che, sia pure limitatamente consegue validi risultati.

Senza un cambiamento vero dei Paesi del Sud Europa, la tendenza al declino è destinata a permanere. Essi pertanto non potranno fornire un contributo al comune interesse di costruire un' Europa "forte" come pure si auspica.

Non si dimentichi quanto detto: Germania e Francia resteranno unite sull'obiettivo della competitività, anche se la Francia stenta a realizzarla. Se tutti i paesi della UE marceranno in questa direzione l'obiettivo della solidarietà tra i Paesi europei potrà diventare un fatto concreto. Una affermazione che la Merkel ha ripetuto dopo la sua rielezione.

3) Ora qualche osservazione sui risultati della ricerca sulle R.I. dall'inizio dell'era industrialista che si fonde con l'era Keynesiana.

Vale la pena di azzardare la constatazione dei punti alti della ricerca sui quali è possibile trovare un largo consenso.

Si può cominciare con gli straordinari lavori dei coniugi Webb: "The History of Trade Unionism" (1894) e "Industrial Democracy". Gli autori furono immediatamente riconosciuti come il padre e la madre delle Relazioni Industriali. Questi lavori si basarono su un'ampia ricerca di materiali raccolti principalmente nelle grandi città industriali del Regno Unito.

Le conclusioni maggiori riguardano le ragioni dell'associazionismo operaio, la generale tendenza a realizzare sempre migliori salari e condizioni di lavoro, l'utilizzazione dei rapporti di forza come mezzo per realizzare degli accordi a vario livello, aziendale, territoriale o di settore.

Nella ricostruzione della storia del movimento sindacale, gli autori si sono anche avvalsi della rilevazione delle interazioni del movimento dei lavoratori non solo con il padronato, ma con le forze politiche, con le decisioni giudiziarie, e delle mutazioni delle strategie sindacali in funzione delle mutazioni dei contesti di riferimento.

L'analisi sistemica mosse i primi passi proprio con i coniugi Webb. Ebbe uno straordinario impulso più tardi, in sociologia, con E. Talcott Parsons e nelle R.I. con J. T. Dunlop.

Dal di fuori ci fu chi volle attribuire valore teorico ai lavori degli Webb. Essi benché accettassero di valutarli in sede universitaria, si rifiutarono di accettare questo obiettivo e di riconoscerlo nei loro lavori.

Comunque si accese l'interesse delle grandi università britanniche: dalla London School of Economics di Londra alla Università di Oxford.

Ma l'interesse alle nuove discipline sulla storia del movimento operaio, fu fatto proprio da altri grandi soggetti: i Partiti politici, le Chiese e la Cultura nel senso più largo.

La Chiesa cattolica cominciò con Leone XIII ad avviare le analisi e le proposte rivolte alla società, con le Encicliche, a partire dalla "Rerum Novarum".

I partiti socialisti fecero del movimento operaio il punto di riferimento delle loro politiche sociali. I rapporti tra i partiti socialisti europei e i movimenti sindacali furono tormentati e turbolenti. I partiti esigevano il riconoscimento di un ruolo guida che stimolava i movimenti operai a reagire in nome della propria autonomia. Finché il contesto politico ebbe caratteri liberali e democratici, le sfide furono aperte e pienamente trasparenti.

Solo con le ali marxiste e comuniste prima e fasciste dopo, il confronto partiti-sindacati perse ogni trasparenza. I regimi comunisti e nazi-fascisti dell'Europa del primo dopoguerra risolsero la sfida in modo unilaterale: semplicemente annullando i Sindacati, avversando le economie di mercato e le libere Relazioni Industriali.

Solo all'inizio del secolo scorso si cominciò ad indagare sul comportamento degli imprenditori e, con la crescita di dimensione delle imprese, sul comportamento del management nelle R.I.

Si evidenziarono tendenze integraliste. L'impresa si sentiva un sistema autonomo ed autosufficiente. Questo istinto imprenditoriale fu sostenuto, nella prima metà del secolo scorso, da studi e proposte delle Università, in particolare degli USA.

Il movimento culturale influenzò largamente le politiche delle imprese, soprattutto attraverso le Relazioni Umane. Lavoro e lavoratori dovevano essere totalmente integrati nelle aziende. Il potere decisionale era nella potestà dell'imprenditore o del management ed era indivisibile. Le direzioni del personale avevano un ruolo preminente nelle politiche del personale secondo

criteri meritocratici e discriminatori nelle politiche delle carriere. Di conseguenza il Sindacato non era legittimato e, di fatto, fu accuratamente escluso. Le lotte dei lavoratori negli anni '30 negli USA avevano come scopo primario quello di imporre la presenza del Sindacato ed il suo diritto a contrattare salari e condizioni di lavoro.

L'era del New Deal vide il Governo impegnato a favore tanto del Sindacato che di una libera contrattazione. Con il venir meno delle politiche keynesiane e fordiste, che segnarono il trionfo degli anni espansivi del secondo dopoguerra, cominciò il declino della cultura fino ad allora egemonica del New Deal. Ne risente, ovviamente, anche la ricerca sulle R.I.

Alla fine degli anni '80, si riaffermò il valore dominante nelle grandi imprese industriali delle Human Resources Management (H.R.M.). Il ritorno al potere dell'impresa nel gestire le politiche del lavoro. Si trattò di un aggiornamento dell'iniziale esperienza delle Relazioni Umane (U.R.). Con lo stesso esito atteso dell'emarginazione del Sindacato. Per di più negli USA, e più tardi in Europa, si spostava il potere gestionale dal management agli azionisti e cioè alla proprietà. In questo conflitto il management è stato, per lo più sconfitto. L'accusa principale fu quella di aver costruito il suo potere in una permanente collusione con il Sindacato e con buone R.I.

Questa la situazione sul campo.

Sul piano internazionale la ricerca sulle Relazioni Industriali, ha perso interesse.

Ma non si può tacere sulla centralità della ricerca sulle R.I. per tutto il corso della prima e seconda metà del secolo scorso.

In tale periodo, senza entrare in troppi dettagli, giganteggiano J. T. Dunlop e la sua "teoria" sul "Sistema di Relazioni Industriali".

L'introduzione di un'analisi sistemica nello studio delle R.I. ha costituito una rivoluzione culturale che ha accreditato la disciplina di un certo carattere scientifico, o meglio quasi scientifico. Dunlop ha seguito l'esempio di Talcott Parsons, introducendo l'analisi sistemica nelle R.I.

In breve, ogni evento osservato non dipende da una sola variabile ma da più variabili. Quelle endogene al sistema di R.I. riguardano le interazioni tra gli attori (imprese e loro rappresentanze, lavoratori e sindacati) ma anche quelle con i Governi, i Parlamenti, le forze politiche, le pubbliche opinioni. Ci sono poi variabili esogene esterne al sistema sociale: Valori, Scienza, Tecnologia ed Organizzazione, Mercati e loro dimensioni, secondo la loro densità e dinamica, influenzano anche le relazioni nei posti di lavoro, nei settori, nei territori. I valori etici e politici non hanno avuto rilevanze secondarie. Ad esempio la cultura marxista e neo marxista ha affascinato masse di lavoratori ed interi Paesi, per oltre '70 anni fino al crollo del Muro di Berlino.

La lotta di classe fu un messaggio semplice: bisognava abbattere ogni forma di capitalismo o economie di mercato generatrici di "profitti" e di disuguaglianze. I Paesi ad economia precapitalista, allargarono il senso del messaggio. I ricchi, i potenti, erano al tempo stesso una classe di oppressori contrari ai diritti umani, alla democrazia, alla uguaglianza ed alla libertà dei cittadini.

Ma il rischio che si corre è quello della ipersemplicificazione. Così come è facile guadagnare il consenso è facile perderlo se i tentativi di sperimentarlo creano situazioni ancora più gravi di quelle a cui si vuole porre rimedio.

Per questo la storia sembra assicurare il successo alle sperimentazioni riformistiche. Quelle che si fondano sul principio prudente di migliorare la situazione correggendo gli errori di percorso.

4) Quanto precede mostra che vi è stato un indubbio progresso nelle Ricerche sulle R.I.

Le analisi comparate, sempre più diffuse, sono l'esempio di questo progresso.

Restano purtroppo i ben noti punti deboli: ogni ricercatore può applicare la metodologia che crede più opportuna. Da una semplice descrizione dei fatti si può ricavare qualsiasi conclusione operativa. Non migliore sorte hanno avuto i tentativi di impiegare metodologie che si propongono finalità teoretiche.

Questo ultimo proposito si pone sempre di meno con il passare del tempo. Non c'è interesse nella ricerca accademica e tanto meno nella operatività delle imprese, ove il carattere dominante è quello di procedere secondo la logica del "problem solving".

Tuttavia è possibile spiegare la logica del rifiuto a tentare la via teoretica perché una teoria implica risultati di valore universale nel tempo e nello spazio.

Le Relazioni Industriali, pur riconoscendo la centralità dei problemi del salario, delle condizioni di lavoro e la sostenibilità dei sistemi previdenziali, ricavano situazioni diversificate da condizioni di contesto che escludono proposizioni universalistiche.

Le indagini esigono l'impiego di differenti discipline dall'economia, alla sociologia, alla storia, ai valori. E' difficile che possono risultare comparabili i risultati in assenza di una metodologia sistemica.

I contesti, territoriali o settoriali, delimitano la periferia entro la quale si ottengono risultati. Limitare l'ambito di validità è già negazione di universalismo. Del resto i giganti della ricerca evitano la pretesa di giungere a teorie dai fatti indagati. A partire dai coniugi Webb, Commons, Perlman, o preminenti autori come Hyman della scuola neo-marxista.

La mia personale opinione è contraria ad ogni scopo di ricercare "teorie" ai sistemi di R.I. che variano così profondamente nel tempo e nello spazio.

Sostengo invece ogni sforzo metodologico fondato sull'analisi dei sistemi, perfezionando la metodologia impiegata da Dunlop. Essa è stata giustamente criticata perché Dunlop ipotizzava situazioni caratterizzate da "ideologie dominanti". Cioè costanti di assetti di valore, coesivi di ogni società.

In pratica, la ricerca non può ignorare l'impiego dell'analisi sistemica senza la pretesa di giungere a risultati assoluti e permanenti.

Ma l'analisi comparata potrebbe trovare validi sostegni dall'impiego di metodologie analitiche comuni.

Ho forse indugiato troppo su questi aspetti metodologici, ma questo è stato il risultato dello stimolo prodottomi dal libro considerato.

5) Conclusioni

Il titolo del libro è "Verso nuove Relazioni Industriali".

E' qualcosa più di un auspicio.

In breve il lavoro umano ha conosciuto un costante miglioramento.

E' passato dalla schiavitù alla servitù della gleba, allo stadio di "liberti".

La forza propulsiva è stata sempre la ricerca della libertà per affermare il valore della dignità umana.

In ogni era storica il lavoro ha trovato la via dell'azione collettiva. Con la crescita culturale è evoluta la qualità del lavoro. Nel Medioevo, si afferma gradualmente l'artigiano. L'artigiano scopre nella sua corporazione il valore dell'associazionismo come mezzo di auto-promozione.

Al sorgere dell'industrializzazione il lavoro dell'operaio con lo statuto di dipendente scopre il valore della libera associazione. Nasce la contrattazione collettiva, nascono con la mutualità, le prime forme di previdenza sociale. Nasce il movimento cooperativo per restare nei limiti dei mutamenti sociali. Altri e imponenti movimenti si sono avuti nel settore politico di cui ci parla ampiamente la storia del secolo scorso.

Restiamo nel nostro campo.

Il lavoro umano, al variare dei tempi e della storia, ha sempre cercato soluzioni selettive ai propri problemi.

In questo senso potremmo parlare da sempre di forme di relazioni sociali, mirate alla difesa di ceti in costanti evoluzioni.

Ieri abbiamo parlato di Relazioni Industriali contrassegnate dall'industrializzazione e dal connubio tra fordismo e keynesismo.

Oggi siamo al di là di questa fase storica.

La globalizzazione ha dissolto le frontiere.

C'è un'internazionalizzazione del lavoro per la quale un singolo prodotto finale vede una ripartizione del lavoro in decine di Paesi. E già ci sono le prime faticose e ardite sperimentazioni di Relazioni Industriali delle "Union Global".

Nessun pessimismo: le Relazioni Industriali cambieranno nome ma ci saranno sempre. L'azione collettiva, forse, si chiamerà con un linguaggio nuovo, ma ci sarà.

Buon Futuro per il lavoro associato dei secoli venturi.