

Per informazioni rivolgersi a:

Fondazione G. Brodolini

Via Solferino, 32 - 00185 Roma

Tel. +39 06/44249625 Fax: +39 06/44249565

economialavoro@fondazionebrodolini.it

Indice

HOW DO INDUSTRIAL RELATIONS HELP CURB INEQUALITIES IN EUROPE?

Daniel Vaughan-Whitehead, *Introductory Overview*

Dominique Anxo, *Decent Work for All: The Crucial Role of Flexicurity and the Swedish Industrial Relations System*

Branko Bembič, *Industrial Relations Developments in Slovenia and Their Impacts on Inequality*

Gerhard Bosch, *Industrial Bargaining and Wage Inequality in Germany*

Giuseppe Fiorani, Annamaria Simonazzi, *Industrial Relations and Social Dialogue in Italy*

Rafael Muñoz de Bustillo Llorente, Fernando Pinto Hernández, *Against the Wind. Industrial Relations in Spain During the Great Recession and Its Aftermath*

SAGGI

Paolo M. Piacentini, *The Demand Side vs. the Supply Side in the Analysis of Employment: The Potential for the Use of 'Employment Multipliers'*

Massimo De Minicis, *Precari e capitale, socializzazione e contingenza della forza lavoro*

Riccardo Leoni, *Efficienza ed efficacia della contrattazione integrativa aziendale. Una rassegna della letteratura empirica italiana*

DIALOGO: NEW PUBLIC MANAGEMENT, ISTITUZIONI POLITICHE, ECONOMIA E WELFARE. UN DIBATTITO CRITICO (CONTINUA DAL N. 2/2017)

Daniel Pommier Vincelli, *New Public Management, stato neo-weberiano e New Public Governance: tre modelli di riforma amministrativa in uno studio di Pollitt e Bouckaert*

RECENSIONI

R. Romano, S. Lucarelli, *Squilibrio. Il labirinto della crescita e dello sviluppo capitalistico* (di Marco Fama)

P. Ramazzotti (a cura di), *Stato sociale, politica economica e democrazia* (di Guglielmo Forges Davanzati)

SEGNALAZIONI

a cura della Redazione

Abstract

INTRODUCTORY OVERVIEW

Daniel Vaughan-Whitehead

Una caratteristica comune ai rapporti sulla disuguaglianza pubblicati di recente (OIL, OCSE e FMI) è il riconoscimento del fatto che le disuguaglianze possono emergere dai meccanismi propri del mondo del lavoro. La presente sezione monografica analizza il ruolo giocato dalle relazioni industriali e dalle politiche sociali nella riduzione delle disuguaglianze.

Quali sistemi di relazioni industriali risultano funzionare meglio nell'arginare o perfino nel ridurre le disuguaglianze? In che modo il dialogo sociale e le parti sociali affrontano la disuguaglianza salariale e altri tipi di disuguaglianze – nella ripartizione dell'orario di lavoro, nell'accesso o nel reinserimento nel mondo del lavoro, in termini di opportunità di formazione e carriera, e in riferimento ai sistemi di protezione e assistenza sociale? I contratti collettivi contribuiscono a migliorare la situazione di gruppi specifici di lavoratori, inclusi le donne e i giovani, nonché determinate tipologie di rapporti di lavoro, come ad esempio il lavoro a tempo parziale, il lavoro a tempo determinato o il lavoro autonomo?

DECENT WORK FOR ALL: THE CRUCIAL ROLE OF FLEXICURITY AND THE SWEDISH INDUSTRIAL RELATIONS SYSTEM

Dominique Anxo

Uno degli elementi di base del modello svedese è costituito da una forte tradizione contrattuale e dal ruolo di primo piano svolto dalle parti sociali all'interno dei meccanismi di regolamentazione del mercato del lavoro, delle condizioni lavorative e della determinazione dei salari. La natura bipartita e contrattuale della disciplina del mercato del lavoro, unitamente a elevati tassi di sindacalizzazione e copertura della contrattazione collettiva, crea un ambiente istituzionale favorevole al raggiungimento di compromessi negoziati volti a bilanciare flessibilità e stabilità lavorativa nel mercato del lavoro. La Svezia rappresenta pertanto un buon esempio di regime di *flexicurity* basato sulla *flessibilità negoziata*, il che spiega in larga misura perché la Svezia continui a essere un Paese caratterizzato da condizioni di lavoro dignitose, una struttura salariale compressa, ridotte disparità di reddito e un'estesa giustizia sociale. La struttura salariale compressa con minimi salariali relativamente elevati ha inoltre impedito nel Paese lo sviluppo di occupazioni a bassa retribuzione/poco qualificate; ha invece promosso politiche a supporto dell'aggiornamento delle competenze. In pratica, la tendenza alla polarizzazione del lavoro e delle classi sociali in Svezia è stata limitata dai seguenti fattori: gli ingenti investimenti in ricerca e sviluppo e il concomitante aumento della domanda di personale altamente qualificato; lo sviluppo di un sistema efficace di formazione e apprendimento permanente; l'espansione dell'istruzione secondaria e terziaria negli ultimi tre decenni; e un maggiore bilanciamento del potere contrattuale tra le parti sociali. In tale contesto, i Consigli per la garanzia del posto di lavoro (*Trygghetsråd*) e i Contratti collettivi per la ricollocazione (*Omställningsavtal*) hanno svolto un ruolo fondamentale nel mitigare le gravi ripercussioni dei cambiamenti strutturali e della recessione economica, limitando in particolare lo sviluppo della disoccupazione di lungo periodo e dell'esclusione sociale.

INDUSTRIAL RELATIONS DEVELOPMENTS IN SLOVENIA AND THEIR IMPACTS ON INEQUALITY

Branko Bembič

La Slovenia possiede un'economia relativamente coordinata e un sistema di relazioni industriali di tipo neo-corporativista, il quale è stato sottoposto a pressioni sempre crescenti a partire dalla metà degli anni Duemila. Dopo aver descritto il periodo di formazione del sistema di relazioni industriali sloveno e le pressioni cui esso è stato sottoposto, il presente articolo affronta gli sviluppi verificatisi nelle aree della flessibilità e della garanzia del posto di lavoro, nonché il loro impatto sulla disuguaglianza nel periodo post-2008. A seguito della rottura del dialogo sociale a livello nazionale e del rafforzamento, su pressione degli attori internazionali, della posizione del capitale e del governo, il potere dei sindacati si è rivelato decisivo per il raggiungimento di un compromesso tra le richieste di flessibilità, da un lato, e le misure a garanzia del posto di lavoro, dall'altro. Considerata la ripartizione diseguale delle risorse a disposizione dei sindacati di settore, l'integrazione dei vari livelli (aziendale, settoriale e nazionale) delle strutture sindacali è stata di fondamentale importanza per la lotta contro la disuguaglianza.

INDUSTRIAL BARGAINING AND WAGE INEQUALITY IN GERMANY

Gerhard Bosch

Lo sviluppo del sistema tedesco di fissazione dei salari a partire dal 1990 dimostra che le disuguaglianze di reddito crescono rapidamente al venir meno dei sistemi inclusivi di fissazione dei salari. I contratti collettivi e le rappresentanze sindacali unitarie stanno scomparendo da ampi segmenti dell'economia e, di conseguenza, le disuguaglianze di reddito sono cresciute rapidamente. Ciononostante, il dialogo sociale ha continuato a svolgere un ruolo di primo piano in Germania. A questo proposito, particolarmente degna di nota è la gestione congiunta della crisi finanziaria attraverso un'organizzazione dell'orario di lavoro innovativa e il reclutamento di più di 540.000 tirocinanti nel pieno della crisi con l'obiettivo di impedire l'aumento della disoccupazione giovanile. Ciò potrebbe sicuramente rappresentare un modello da seguire nel corso della prossima crisi.

INDUSTRIAL RELATIONS AND SOCIAL DIALOGUE IN ITALY

Giuseppe Fiorani, Annamaria Simonazzi

Il saggio descrive l'evoluzione delle relazioni industriali e delle riforme del mercato del lavoro in Italia. Si mostra come l'interazione fra deregolamentazione del lavoro, politiche di austerità e riforme nei settori della tassazione, delle pensioni e del welfare abbia aggravato la precarietà, la disuguaglianza e la povertà. L'analisi evidenzia i costi che derivano dall'affidarsi esclusivamente a riforme volte ad accrescere la flessibilità del mercato del lavoro per rilanciare l'occupazione e la crescita. Si conclude che una ripresa del dialogo sociale e l'abbandono delle politiche di austerità a favore di un'efficace politica industriale possono fornire una ricetta migliore per superare la crisi e affrontare le sfide dell'innovazione tecnologica e della competizione globale.

AGAINST THE WIND. INDUSTRIAL RELATIONS IN SPAIN DURING THE GREAT RECESSION AND ITS AFTERMATH

Rafael Muñoz de Bustillo Llorente, Fernando Pinto Hernández

La Grande Recessione ha avuto un impatto significativo sul mercato del lavoro spagnolo. Da un lato, la disoccupazione è salita alle stelle, raggiungendo – nel suo picco massimo – il 27% della forza lavoro. Dall'altro lato, sono state approvate tre differenti riforme del lavoro finalizzate alla deregolamentazione e alla flessibilizzazione del mercato del lavoro. Il presente saggio esplora l'impatto potenziale di uno di questi cambiamenti – l'alterazione della gerarchia dei contratti collettivi a favore della contrattazione aziendale – sulla disuguaglianza salariale e sul tasso di rapporti di lavoro a tempo determinato all'interno dell'azienda. Sulla base della nostra analisi dei dati di livello aziendale di un ampio campione di imprese spagnole, il fatto di avere in essere un contratto collettivo di livello aziendale mostra una correlazione positiva con una maggiore disuguaglianza salariale e un più elevato tasso di rapporti di lavoro a tempo determinato a livello aziendale. Pertanto, qualora si concretizzasse uno degli effetti attesi della riforma (la crescita della contrattazione di livello aziendale), una delle conseguenze potrebbe essere l'incremento della disuguaglianza salariale e della precarietà dell'impiego.

THE DEMAND SIDE VS. THE SUPPLY SIDE IN THE ANALYSIS OF EMPLOYMENT: THE POTENTIAL FOR THE USE OF 'EMPLOYMENT MULTIPLIERS'

Paolo M. Piacentini

La recente riforma del diritto del lavoro in Francia, approvata con forte opposizione, e il "Jobs Act" italiano del 2014 appaiono essere fattispecie tardive di applicazione delle politiche di attivazione orientate all'offerta, che traggono ispirazione dai modelli "nairuviani" concepiti nel contesto della Gran Bretagna di Margaret Thatcher. Questo, mentre la rilevanza dei moltiplicatori "keynesiani", nella considerazione degli andamenti della domanda finale e dell'impatto della politica fiscale, viene oggi ammessa anche da parte di posizioni non-radicali all'interno delle sedi internazionali di ricerca macroeconomica. Nell'impianto keynesiano, il fabbisogno di manodopera, in un'economia che opera al di sotto del pieno impiego delle risorse, si ricava semplicemente come una domanda "derivata" dal volume della domanda aggregata "finale". La considerazione, solo in apparenza banale, per cui "le funzioni di produzione di breve termine" dovrebbero essere lette in senso "inverso", in particolare nel contesto di economie in ristagno, non appare essere stata ancora sufficientemente incorporata nell'attuale dibattito di una ricerca specializzata sul lavoro. Il "moltiplicatore dell'occupazione", concepito da Kahn, ha rappresentato il contributo originale e la fonte di ispirazione per il più noto moltiplicatore keynesiano del "reddito"; i due moltiplicatori sono facilmente ricavabili uno dall'altro, date le ipotesi di proporzionalità, influenzate da produttività e orario di lavoro. In questa occasione riproporrò e aggiornerò elaborazioni in merito, ispirate a un mio precedente lavoro, nella convinzione che il concetto e i metodi possano suscitare oggi un rinnovato interesse. Il saggio include, come esempio di applicazione, un semplice esercizio relativo all'andamento differenziale della ripresa occupazionale negli USA e nella zona euro all'indomani della "Grande Recessione".

PRECARI E CAPITALE, SOCIALIZZAZIONE E CONTINGENZA DELLA FORZA LAVORO

Massimo De Minicis

Ormai da tempo siamo abituati a osservare la nascita di nuove modalità di organizzazione del lavoro legate allo sviluppo della tecnologia informatica. La distribuzione e l'organizzazione del lavoro mediante piattaforme digitali rappresenta l'esempio più evidente di tale processo. Sempre più frequentemente incrociamo *riders* di Foodora o Deliveroo, siamo attratti dai servizi offerti da Uber o pensiamo di dare passaggi in auto tramite blablacar. Infine non ci sfugge il dibattito legato alle prestazioni offerte nelle piattaforme di lavoro digitali come Amazon Turk o Crowdfunder. Ma queste dimensioni di offerta di beni e prestazioni lavorative rappresentano fenomeni realmente innovativi, anche in termini distruttivi di antichi assetti, o sono il risultato di un lungo e controverso processo di cambiamento nella natura del lavoro? Il paper proposto, cercherà, attraverso un'analisi delle forme storiche assunte dal lavoro contemporaneo, di rispondere a questa domanda.

EFFICIENZA ED EFFICACIA DELLA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA AZIENDALE. UNA RASSEGNA DELLA LETTERATURA EMPIRICA ITALIANA

Riccardo Leoni

Gli studi empirici sull'efficacia della contrattazione integrativa rispetto alla performance aziendale e all'innovazione si sono concentrati sostanzialmente sulla stima di cinque funzioni: quella riguardante la probabilità di adottare o di avere in essere un contratto integrativo aziendale, e quelle sull'impatto di questo contratto sulla produttività, sull'occupazione, sul salario e infine sull'attività innovativa dell'impresa. Dal lavoro di rassegna emerge che i risultati delle varie stime sono affetti da una serie di distorsioni, che a volte persino si cumulano, dovute a: i) mancati controlli sull'endogenità di alcune variabili; ii) utilizzo di campioni poco rappresentativi; iii) variabili omesse; iv) assenza di adeguati ritardi temporali tra contratto integrativo e risultati; e infine v) al concentrarsi quasi esclusivamente (salvo eccezioni) sugli aspetti premiali (la cosiddetta *performance-related pay*), riducendo ingiustificatamente in una variabile dicotomica l'intero contenuto di uno o più contratti integrativi aziendali in essere, ignorando la varietà, la diversa numerosità e l'intensità delle materie negoziate. Se a ciò si aggiunge che gli incentivi non-pecuniari, le preferenze sociali e i possibili effetti di spiazzamento sono largamente ignorati, e che non c'è traccia alcuna della verifica dell'efficienza relativa delle varie tipologie incentivanti impiegate, emerge un quadro connotato da una conoscenza approssimativa, limitata e poco affidabile del ruolo della contrattazione integrativa aziendale nelle dinamiche dello sviluppo dell'impresa e del sistema economico nel suo complesso, lasciando il *policy maker* – che fra l'altro impegna notevoli risorse pubbliche per diffondere la contrattazione decentrata – senza adeguate indicazioni circa i nessi di causalità tra contratti e *outcomes*.

NEW PUBLIC MANAGEMENT, STATO NEO-WEBERIANO E NEW PUBLIC GOVERNANCE: TRE MODELLI DI RIFORMA AMMINISTRATIVA IN UNO STUDIO DI POLLITT E BOUCKAERT

Daniel Pommier Vincelli

La recente pubblicazione della quarta edizione di *Public Management Reform* di Christopher Pollitt e Geert Bouckaert si concentra sull'impatto della grande recessione che ha colpito le economie avanzate dal 2008 sul processo riformatore. Il lavoro di Pollitt e Bouckaert è un ampio studio comparativo delle attuali riforme delle pubbliche amministrazioni, il cui modello più noto è il cosiddetto "New Public Management" (NPM). Il NPM si basa su un approccio orientato al mercato e competitivo ed è spesso associato alla diffusione di idee neo-liberiste e alla riduzione della spesa pubblica. I due autori contestano l'idea che il NPM sia un modello egemonico, sottolineando le dinamiche e le tradizioni nazionali alla base delle riforme della pubblica amministrazione. Lo scopo di questo articolo è quello di inquadrare l'analisi di Pollitt e Bouckaert all'interno del caso italiano, utilizzando l'approccio storico di Sabino Cassese, che delinea le tendenze ricorrenti della storia amministrativa italiana.