

Domande e risposte sulla regolamentazione del lavoro, il lavoro dignitoso e la crisi economica e occupazionale

Che cos'è il Network sulla regolamentazione per il lavoro dignitoso?

Il Network sulla regolamentazione per il lavoro dignitoso ([Network on Regulating for Decent Work](#)) è una rete mondiale di ricercatori internazionali specializzati in diverse discipline, fra cui diritto, economia, relazioni industriali, sviluppo, sociologia e geografia, che studiano la regolamentazione del mercato del lavoro. La rete è organizzata dai ricercatori dell'ILO in collaborazione con il Gruppo di ricerca sull'equità nel lavoro (FaW) dell'Università di Manchester e il Centro per l'occupazione e il diritto delle relazioni industriali dell'Università di Melbourne (CELRL). Ogni due anni a Ginevra si svolge una Conferenza promossa dal Network.

Quali sono i principali obiettivi del Network?

L'obiettivo del Network è duplice: incoraggiare e mettere in luce le ricerche che offrono una prospettiva più equilibrata della regolamentazione del mercato del lavoro; ed evitare che l'agenda della ricerca sulla regolamentazione del mercato del lavoro sia semplicemente una risposta all'agenda della deregolamentazione.

A questo proposito, la seconda Conferenza sulla regolamentazione per il lavoro dignitoso vuole superare la mera opposizione fra regolamentazione e deregolamentazione, concentrandosi sugli strumenti per rendere la regolamentazione più efficace.

I pregiudizi sulla regolamentazione del lavoro sono giustificati?

Troppo spesso l'interpretazione della regolamentazione del mercato del lavoro è intrappolata all'interno della dicotomia regolamentazione/deregolamentazione, un modello che presenta una visione limitata, fondata sull'idea che la riduzione o l'eliminazione dei vincoli giuridici sia l'unica strada per favorire la prosperità economica. Si tratta di un'impostazione sbagliata. Una recente ricerca ha dimostrato che delle normative sul lavoro ben elaborate possono avere un impatto molto positivo sul benessere dei lavoratori, delle loro famiglie e delle comunità, e che i sistemi deregolamentati non sempre producono i risultati attesi. Ad esempio, in Brasile la deregolamentazione ha prodotto un aumento dell'informalizzazione del mercato del lavoro, mentre il "modello di flessibilità" americano durante la crisi ha fallito nel raggiungere uno dei suoi principali obiettivi: la creazione di occupazione.

Ciò significa che la regolamentazione è positiva per i mercati del lavoro?

Non vogliamo dire che tutte le forme di regolamentazione sono inevitabilmente positive o che la deregolamentazione è sempre negativa. L'obiettivo è trovare un equilibrio fra crescita, creazione di occupazione e protezione dei lavoratori, identificando i quadri regolamentari più efficaci. Un obiettivo che è in linea con l'Agenda del lavoro dignitoso e il Patto Globale per l'Occupazione dell'ILO.

Quali sono gli elementi fondamentali di una regolamentazione del lavoro efficiente?

Sono almeno tre. Prima di tutto, è necessaria un'adeguata comprensione e valutazione degli effetti dei quadri regolamentari. Questo richiede dei dati solidi. In secondo luogo, nel momento in cui vengono elaborate delle regole complesse, è necessario garantire che siano effettivamente attuate, ad esempio attraverso meccanismi di ispezione del lavoro efficienti e dotati di risorse sufficienti. Il caso del Brasile è un buon esempio. L'esperienza degli ultimi anni mostra che i modelli di gestione e l'organizzazione del lavoro regolamentata sul campo attraverso gli ispettori del lavoro ricoprono un ruolo cruciale nel garantire l'efficacia delle ispezioni sul lavoro. I lavoratori e le loro organizzazioni rappresentative devono essere a conoscenza delle norme che li tutelano in modo da poter agire nel momento in cui queste vengono violate. Solo in questo modo i lavoratori possono essere sicuri di raggiungere e preservare condizioni di lavoro dignitose.

La regolamentazione del lavoro sembra essere una questione molto complessa, è così?

È così, ed è per questo che dobbiamo sviluppare dei modelli che colgano la sua complessità. Come farlo? Innanzitutto sono necessarie nuove metodologie per analizzare l'efficacia degli interventi sul mercato del lavoro, le quali, ad esempio, dovrebbero riconoscere il ruolo che tutti gli attori del mercato del lavoro hanno nel determinare gli effetti della regolamentazione giuridica, in particolare i datori di lavoro. Inoltre, bisognerebbe riconoscere che la regolamentazione del mercato del lavoro può avere effetti diversi a seconda del gruppo target. È perciò fondamentale determinare in che modo i quadri regolamentari governano le differenti componenti del mercato del lavoro, fra cui le donne, i lavoratori migranti e coloro che sono impiegati in forme di lavoro atipico, come il lavoro a tempo parziale o determinato e il lavoro interinale.

In che modo la regolamentazione può essere vantaggiosa per i lavoratori?

La contrattazione collettiva può essere un buon esempio. Una ricerca mostra che nei paesi in cui il sistema di relazioni industriali è molto coordinato, la contrattazione collettiva può essere parte integrante di un quadro regolamentare innovativo che mantiene le norme del lavoro efficaci, pur lasciando alle parti sociali lo spazio per negoziare e definire degli accordi a livello aziendale, riguardanti, ad esempio, gli orari di lavoro. Nell'ambito di questi quadri regolamentari, in alcuni paesi europei i sindacati e i datori di lavoro hanno potuto raggiungere degli accordi collettivi che garantiscono un punto d'incontro fra le esigenze delle imprese in termini di flessibilità degli orari di lavoro e la volontà dei lavoratori di avere un maggiore controllo sulle proprie ore di lavoro per poterle conciliare con le responsabilità familiari. Piuttosto che porre degli ostacoli alla flessibilità delle imprese, la contrattazione collettiva può essere uno strumento per favorirla, proteggendo allo stesso tempo gli interessi dei lavoratori.