



Luciano Gallino

Contro la precarietà, una politica del lavoro globale

E' l'enorme squilibrio tra le condizioni di lavoro nei paesi sviluppati e nei paesi in via di sviluppo a muovere la domanda ossessiva di lavoro flessibile, in una concorrenza senza fine verso il basso della scala della precarietà e dell'impovertimento. Le azioni possibili nelle istituzioni ed organizzazioni internazionali. Una nuova legge sul lavoro seriamente rispettosa della Costituzione.

(tratto da: Luciano Gallino, *Il lavoro non è una merce. Contro la flessibilità*, Editori Laterza 2007)

Non v'è dubbio che tentar di affrontare le cause della flessibilità del lavoro al posto di curare i suoi effetti, pur ammettendo che la seconda opzione sia meglio del restare inerti dinanzi alla precarietà delle vite che essa ingenera, è un compito tale da apparire, sulle prime, al di fuori della portata di qualsivoglia azione politica. Una volta riconosciuto che la flessibilità deriva in ultimo da un immane processo economico globale che non esclude nessun paese, vien naturale chiedersi come possa un singolo governo, o Stato, cercare di contrastarla intervenendo sulle sue cause. Di certo siamo dinanzi a un impegno di lungo periodo, nulla meno di un compito storico che non si può affrontare redigendo diligentemente un elenco più o meno lungo di provvedimenti contro la precarietà del lavoro, da introdurre e spuntare poi di volta in volta nel corso del quinquennio che intercorre tra un'elezione e l'altra.

Nonostante tale difficoltà, se si prova ad approfondire un poco i termini della questione, essa non sembra così intrattabile come si suole presentarla. Al fine di accostarvisi con efficacia è opportuno scomporre la questione in due piani, quello internazionale e quello interno. Cominciamo dal primo.

Sappiamo che le cause dell'insistita domanda di lavoro flessibile da parte delle imprese dei paesi più sviluppati sono soprattutto da ricercare nella permanente ristrutturazione su scala globale del processo produttivo che esse perseguono dagli anni Ottanta del Novecento. Essa ha

tra i suoi maggiori obiettivi quello di andare a produrre qualsiasi genere di bene e di servizio in quei paesi dove il costo del lavoro è minimo, e al tempo stesso sono minimi o inesistenti i diritti reali di cui godono i lavoratori.

Una chiara indicazione delle dimensioni e della direzione di tale processo la forniscono gli investimenti diretti all'estero (Ide), in gran prevalenza destinati ai paesi in via di sviluppo (Pvs): sono migliaia di miliardi di dollari, dai primi anni Novanta e durante gli anni 2000, di cui oltre il 70 per cento è andato alla Cina.

In media, si può stimare che meno della metà del prodotto proveniente dai nuovi insediamenti industriali realizzati grazie agli Ide è indirizzato al mercato interno del paese dove una società insedia le sue controllate; oltre la metà ritorna sotto forma di esportazioni nei paesi di origine. Nel caso cinese, si stima che più del 55 per cento delle merci esportate in Occidente non siano affatto merci fabbricate originariamente e autonomamente da industrie della Cina, bensì merci prodotte in tutto o in parte entro quel paese, per i vantaggi ad esse offerti, da imprese americane ed europee, sia con impianti propri che attraverso gran numero di controllate.

E' evidente che di caso in caso la quota effettiva destinata al mercato locale, oppure all'esportazione, dipende dalla natura del prodotto. McDonald's localizza le sue sussidiarie in Cina perché intende vendere hamburger che saranno consumati sul posto. Invece Intel e Texas Instruments sono andati a fabbricare microprocessori in Malesia col fine di esportare quasi il 100 per cento della loro produzione. Poiché nei Pvs le imprese del ricco Occidente possono permettersi di pagare i lavoratori, e soprattutto le giovani lavoratrici, anche meno di 50 centesimi di dollaro l'ora, senza oneri sociali aggiuntivi e con orari di 60 ore la settimana e oltre, accade che i prezzi delle merci re-importate nei paesi dove le imprese hanno sede giuridica siano o inverosimilmente bassi, sì da spingere fuori mercato i relativi produttori occidentali, oppure permettano ricarichi, e quindi profitti, pur essi inverosimili (1).

Battendo codeste vie le imprese americane ed europee, come si è già notato, hanno notevolmente contribuito a porre in concorrenza tra loro mezzo miliardo di lavoratori aventi retribuzioni elevate e ampi diritti, con 1 miliardo e mezzo lavoratori aventi retribuzioni irrisorie anche per gli standard locali, e diritti minimi, se non inesistenti. Per le sue dimensioni e la rapidità con cui è avvenuta – si è quadruplicata in poco più di vent'anni - la formazione d'una simile massa globale di nuovi salariati è un fenomeno senza precedenti nella storia (2).

Al confronto, la formazione del proletariato indotta in Europa e negli Stati Uniti dalla rivoluzione industriale si estese per oltre un secolo e coinvolse, nel corso dell'Ottocento e nei primi decenni del Novecento, poco più di 100 milioni di persone. I loro discendenti diretti sono oggi circa mezzo miliardo. Sommati ai nuovi venuti, l'insieme dei lavoratori del mondo alle dipendenze di un'impresa arriva oggi a superare i 2 miliardi di persone. Non solo ad onta, bensì a irrisione delle previsioni relative sia alla fine del lavoro, sia all'avvento in massa di nuovi lavoratori autonomi di diritto o di fatto, il XXI secolo si distingue per essere l'epoca della massima diffusione del lavoratore salariato, subordinato, totalmente dipendente, sottomesso all'impresa in ogni aspetto e momento temporale della sua attività. Più precisamente, triplamente alienato, che vuol dire estraneo e infine privo di qualsiasi potere: nei confronti dei mezzi di produzione, perché ne è totalmente privo; dei fini produttivi cui questi sono adibiti; delle condizioni in cui deve utilizzarli agli ordini della proprietà.

Ai nostri giorni le condizioni di vita e di lavoro conquistate da quello che fu il proletariato europeo e americano sono sfidate dal proletariato globale che da esse si vede e si sente

lontanissimo. Nella situazione che è venuta per tal via determinandosi, la flessibilità del lavoro è soltanto una componente della pressione che sui redditi e sui diritti della parte alta della scala viene esercitata dalle imprese globali, utilizzando quale strumento i redditi e i diritti della parte bassa delle forze di lavoro mondiali. Un geografo - cioè uno studioso attento a quella strutturazione spaziale dei processi economici che sovente sfugge a politici ed economisti - ha così riassunto la questione:

“La pressione volta ad abbassare i salari e le condizioni di lavoro nell’ultimo quarto di secolo (in Usa come in altri paesi) è ben più d’un riflesso della competitività crescente, del declino americano, o di mercati del lavoro ingolfati (...). È in parte il risultato d’una strategia concertata del capitale, del governo e della destra politica per tagliare i guadagni ottenuti dal movimento dei lavoratori a metà del XX secolo. Il mito del neo-liberalismo dice che si tratta d’una politica per liberare il capitale dai ceppi dell’interferenza statale, in modo che possa competere più agilmente sui mercati globali. Il fatto è che si tratta invece d’una strategia per liberare il capitale dalle restrizioni cui lo ha assoggettato il movimento dei lavoratori e la regolazione sociale. Noi parliamo di continuo del vantaggio competitivo e della concorrenza del lavoro a basso costo, ma chi ha il coraggio di parlare di una politica del lavoro? Il termine «lotta di classe» è oggi considerato un triste relitto d’un sistema comunista per sempre morto e sepolto” (3).

La flessibilità funge altresì da mezzo di comunicazione: è un modo per far sapere a coloro che stanno meglio che nel caso non acconsentano a ricevere salari calanti e a fruire di minori diritti il lavoro andrà in misura crescente a chi sta peggio. Di fronte ad essa i sindacati hanno pochi strumenti per opporsi, poiché su un mercato del lavoro diventato mondiale il loro potere di contrattazione è sempre più limitato dall’eccesso di offerta di forza lavoro a basso costo. E’ questa la vera sfida della globalizzazione, se mai la politica riuscisse o volesse porvi mente, non il fatto che a Verona o a Palermo si possano comprare camicie discrete o utensili da cucina, o attrezzi da lavoro, o chiavi Usb *made in China* per pochi euro. Dall’esito della sfida dipenderà se il pareggiamento, a periodo lungo inevitabile, tra i redditi e i diritti delle forze di lavoro comparativamente più agiate e quelle delle forze più povere del mondo avverrà verso l’alto della scala o non piuttosto verso il basso.

Da vent’anni e oltre la maggior parte delle 100.000 *corporations* transnazionali (Tnc) che di fatto controllano l’economia mondiale, per lo più americane ed europee, a cui fa capo circa 1 milione di sussidiarie, si adoperano efficacemente affinché il suddetto incontro avvenga nel punto più basso possibile della scala (4). Il rischio che i paesi in via di sviluppo fossero utilizzati dalle Tnc per ristrutturare la produzione in modo da sfuggire all’ingombro del diritto del lavoro occidentale era stato chiaramente intravisto dalle organizzazioni internazionali sin dagli anni Settanta del secolo scorso - non senza la pressione di numerose organizzazioni non governative. Del 1976 sono le *Linee guida per le imprese multinazionali* pubblicate dall’Ocse: esse raccomandavano alle imprese di rispettare i diritti di tutti coloro che sono toccati dalle loro attività all’estero in modo coerente con gli impegni internazionali del paese ospitante. Le linee Ocse sono state rivedute varie volte; la versione più recente (al 2007), corredata di alcuni documenti interpretativi, è apparsa nel 2000.

Un anno dopo l’Ocse, nel 1977, l’Organizzazione internazionale del lavoro pubblicava un’ambiziosa *Dichiarazione tripartita* sui principi di politica sociale cui le multinazionali

dovrebbero attenersi. Anch'essa è stata riveduta, nel 1991 e nel 2001 (6). La dichiarazione, che si ricollega a numerosi documenti e trattati internazionali degli ultimi cinquant'anni, è assai più impegnativo delle linee Ocse.

Nei Pvs le imprese dovrebbero pagare salari in grado di coprire i bisogni fondamentali del lavoratore e assicurare un discreto benessere alla sua famiglia, ivi inclusi alimentazione, abbigliamento, abitazione e assistenza medica. Gli orari di lavoro dovrebbero essere ragionevoli e non superare le 48 ore settimanali, tranne circostanze eccezionali. Sempre le imprese sono tenute ad adoperarsi per abolire effettivamente il lavoro infantile. I governi dovrebbero assicurarsi che le Tnc forniscano ai dipendenti livelli adeguati di sicurezza e di tutela della salute sui luoghi di lavoro. Nel campo delle relazioni industriali, le imprese hanno il dovere di garantire ai lavoratori la massima libertà di organizzazione sindacale, di adesione ai sindacati, di partecipazione alle loro attività da parte dei singoli e di contrattazione collettiva. Si tratta, in complesso, di ben 26 dettagliati articoli sui diritti dei lavoratori che le Tnc dovrebbero rispettare.

Il problema, in merito ai citati documenti dell'Ocse e dell'Oil, è che essi sono privi di qualsiasi potere vincolante sul comportamento effettivo dei gruppi multi o transnazionali, nonché delle piccole e medie imprese. Conforme alle intenzioni delle due organizzazioni internazionali, e alle indicazioni esplicite che i loro documenti riportano, l'applicazione dei principi in essi contenuti sarebbe dovuta avvenire unicamente su base volontaria. Viste *a posteriori*, è chiaro che le conseguenze del volontarismo in tema di applicazione dei diritti dei lavoratori, e più in generale dei diritti umani, sono andate finora - con talune eccezioni - in una direzione sola: una palese inefficacia. Tanto le linee guida dell'Ocse quanto tutti o quasi i 26 articoli della *Dichiarazione tripartita* sono stati e sono disattesi da migliaia di Tnc e di imprese minori in gran numero di paesi del mondo.

Muovendo da tali osservazioni, nel 2002 una fondazione internazionale specializzata in studi sui diritti umani pubblicava un rapporto il quale, contro l'opzione dominante del volontarismo, sottolineava il ruolo che la legislazione internazionale dovrebbe svolgere per assicurare il rispetto dei diritti umani - categoria universale che include i diritti specifici dei lavoratori - da parte delle imprese. A fronte dell'obiezione ricorrente per cui i codici di comportamento adottati dalle imprese su base volontaria sono uno strumento più efficace per modificarne la condotta che non la regolazione legislativa, gli autori rispondevano: «Se l'auto-regolazione e le forze del mercato fossero i mezzi migliori per assicurare il rispetto dei diritti umani, uno potrebbe aspettarsi, visto che questo è stato il paradigma dominante, che il numero di scorrettezze attribuibili alle imprese sia diminuito. Di fatto, in molte parti del mondo, l'esperienza dei lavoratori e delle comunità locali è stata precisamente l'opposto» (7).

Per quanto attiene specificamente alle linee guida, cinque anni dopo l'ultima versione rilasciata dall'Ocse nel 2000 una rete internazionale di 47 organizzazioni non governative, denominata *Oecd Watch* (cioè Osservatorio sull'Ocse), pubblicava un rapporto sui loro effetti (8). Fondandosi su oltre quaranta violazioni comprovate in varie parti del mondo, il testo esprimeva critiche severe sul modo in cui dette linee vengono interpretate dalle imprese; sugli ostacoli che la burocrazia Ocse oppone a chi - a partire dalle organizzazioni non governative - voglia comprendere come stanno realmente le cose; sulla carenza di indagini che dovrebbero essere

avviate quando emergono deviazioni significative dalle linee stesse per mano di imprese operanti in un determinato paese. Il rapporto concludeva:

Come meccanismo globale per migliorare le operazioni delle multinazionali, le *Linee guida* sono semplicemente inadeguate e carenti. Senza la minaccia di sanzioni effettive, vi sono scarsi incentivi per indurre le società a garantire che le loro operazioni siano conformi alle *Linee*. Perciò Oecd Watch crede che i governi debbano stabilire criteri sociali e ambientali legalmente vincolanti sul piano internazionale, nonchè quadri d'insieme per la responsabilità delle imprese (9).

La preoccupazione di sindacati e governi occidentali per la concorrenza praticata da paesi in via di sviluppo, grazie ai salari bassissimi e all'assenza quasi totale di diritti di cui possono godere le loro forze di lavoro, ha condotto sin dagli anni Sessanta del Novecento alla proposta di inserire una «clausola sociale» negli accordi commerciali bilaterali. Il suo principale veicolo di diffusione sarebbe dovuta essere quella che si chiamava ieri Gatt (*General Agreement on Tariffs and Trade*) e si chiama oggi Organizzazione mondiale per il commercio (Omc).

Secondo la definizione dell'Organizzazione internazionale del lavoro, una clausola sociale comprende quelle garanzie fondamentali relative alle condizioni di lavoro che dovrebbero essere recepite in tutti gli accordi sulla liberalizzazione del commercio internazionale. Nel caso che un paese in via di sviluppo non le accetti, o le trasgredisca, può essere oggetto di sanzioni che vanno da pubblicazioni negative a penalità doganali, limiti alle importazioni e altro, per giungere, come misura estrema, all'esclusione dal commercio con uno o più paesi occidentali del paese contraente (10).

La proposta di inserire una clausola sociale negli accordi commerciali ha sempre incontrato forti resistenze da parte dei Pvs e altrettante dagli economisti che teorizzano le virtù di un mercato senza costrizioni di sorta. I primi hanno sostenuto che essa costituisce un'ingerenza indebita nei loro affari interni, e in molti casi rappresenta una forma di protezionismo delle proprie merci e tariffe da parte del paese occidentale che la richiede, mascherata da difesa dei diritti umani. I secondi hanno sottolineato il rischio che l'imposizione d'una clausola protettiva dei diritti universali dei lavoratori danneggia economicamente il paese ad essa soggetto e ne rallenta il tasso di sviluppo

A ben vedere, tuttavia, gli argomenti di entrambe le parti sono viziati, perché sembrano ignorare che all'origine della nozione di clausola sociale c'è stato uno scambio concettuale di destinatari. Fin dal principio detta clausola avrebbe dovuta essere indirizzata non agli Stati in generale, bensì alle Tnc in particolare. Infatti il punto critico della questione, per quanto attiene a salari e condizioni di lavoro, è il *modus operandi* delle Tnc nei paesi in via di sviluppo, piuttosto che l'impegno dei loro governi a tutelarli - anche se quest'ultimo non sempre si può definire encomiabile. Una clausola sociale che si applichi in blocco a un Pvs, ma che non è applicabile ai prodotti (re) importati delle Tnc che controllano in esso le fabbriche da cui escono, perché le società in questione non sono coperte da quel medesimo accordo tra Stati, equivale a punire il noleggiatore anziché il conducente per un'infrazione al codice della strada che questi ha commesso (anche se il noleggiatore non lo avrebbe mai denunciato, per timore di non vedersi più affittare la vettura).

Per comprendere in quali modi operano la maggior parte delle Tnc, ma anche numerose piccole e medie imprese, nei paesi in via di sviluppo, scostandosi di molto dai principi dell'Oil e dell'Ocse e da qualsiasi clausola sociale, giova riferirsi ancora, per vari aspetti, al caso della Cina. E vero che la nuova forza lavoro globale d'1 miliardo e mezzo di individui non risiede soltanto in Cina: sta anche in India e in Russia, nonché in Messico, Indonesia, Filippine, Malesia, Thailandia, Vietnam e altri paesi. Ma poco meno della metà di essa lavora in Cina, grazie ai massicci investimenti effettuati dalle Tnc per aprire nuove attività in tale paese, il cui potere di attrazione è dovuto soprattutto al costo esiguo del lavoro, unito alla precostituita docilità della manodopera ivi predominante.

Le condizioni di lavoro esistenti in Cina sono note da tempo: salari che non arrivano a 1 dollaro l'ora; familiari dei lavoratori che sopravvivono con meno di 1 dollaro al giorno; rifiuto da parte delle imprese di riconoscere diritti fondamentali e standard minimi; orari dell'ordine di 60 ore la settimana e oltre; estrema flessibilità di prestazione; assenza di rappresentanze sindacali e divieto di costituirle; divieto di sciopero; carenza, a dir poco, di protezioni per la salute e sicurezza sui luoghi di lavoro; assenza in molte imprese di contratti di lavoro legali; larga prevalenza, dove mai sussistono, di contratti a termine per tre anni o meno.

Condizioni di lavoro e non-diritti di questo genere toccano il livello più basso nelle «Zone economiche speciali» (Zes) e nelle «Zone franche di trasformazione e esportazione» (Zfte), che in alcune regioni sono incluse nelle prime. Tanto le Zes quanto le Zfte esistono da decine d'anni in numerosi paesi in via di sviluppo, dal Messico (dove son nate le *maquiladoras*, le «fabbriche del sudore» che appena al di qua della frontiera californiana e texana lavorano per le *corporations* Usa con salari cinque volte inferiori all'India). Col tempo, tuttavia, quelle costituite in Cina sono giunte a rappresentare da sole tre quarti del totale, con oltre 30 milioni di addetti. Nelle Zes, e ancor più nelle Zfte, alle imprese straniere disposte a insediarsi sono offerte dal governo cinese e dalle municipalità, oltre alle condizioni di lavoro testé richiamate, facilitazioni eccezionali quanto al prezzo dei terreni, imposte e tariffe doganali. Grazie a questo insieme di fattori, tali zone permettono di produrre a prezzo minimo merci da esportare in tutto il mondo. Peraltro lo scenario convenzionale che raffigura in primo piano gruppi di imprenditori cinesi sinistri e sfruttatori i quali esportano in Usa e nell'Unione Europea quelle merci, grazie ai bassi salari che pagano ai loro dipendenti, è in gran parte falso. E' semmai vero che il governo cinese tollera, e anzi tacitamente offre, che negli stabilimenti costruiti entro le Zes e le Zfte, grazie agli investimenti provenienti dall'estero, le condizioni medie di lavoro siano miserande. Ciò rientra direttamente nella competizione internazionale per attirare detti investimenti (12).

Sono tuttavia le Tnc americane ed europee localizzate in Cina, con centinaia di migliaia di sussidiarie, milioni di dipendenti diretti e altre decine di milioni di operaie e operai occupati - soprattutto nelle Zfte - da fornitori e sub-fornitori strettamente controllati in diversi modi dalle prime, il motore che propelle vorticosamente tale processo. Già nel 2004 l'economista capo della banca d'affari Morgan Stanley, Stephen Roach, rilevava che la triplicazione delle esportazioni dalla Cina, salite da 121 a 365 miliardi di dollari tra il 1994 e il 2003, era imputabile per il 65 per cento a detti gruppi economici. In altre parole, «l'enorme ondata di esportazioni di cui è accusata la Cina è primariamente un'ondata di esportazioni attivata da *corporations* globali che utilizzano lavoratori cinesi» (13). Questo fiume di export, che per gli

Usa e i paesi Ue diventa import, esercita un'enorme pressione sui salari, sulle condizioni di lavoro e sul livello di vita di ogni paese del mondo. Pressione che assume tra l'altro forma d'un maggior uso di lavoro flessibile, sinonimo di maggior libertà legale di licenziamento.

Superfluo ripetere che le Tnc in questione hanno localizzato i loro impianti in Cina per una pluralità di buoni motivi, dal prezzo dei terreni ai riguardi che ha laggiù il fisco per le imprese straniere. Ma nell'ordine di priorità dei motivi stessi si collocano decisamente in alto i bassi salari e la flessibilità con cui è possibile, in quel paese, assumere e licenziare; prolungare arbitrariamente i periodi di prova per anni; imporre in via ordinaria ai dipendenti decine di ore settimanali di straordinario; non pagare alcuna indennità di licenziamento e farsi invece rimborsare dal dipendente che al caso si dimette, nientemeno che le spese sostenute per la sua formazione.

Codesto nesso tra la localizzazione in Cina di Tnc americane ed europee e la possibilità di avvalersi di lavoratori e lavoratrici smisuratamente e docilmente flessibili è emerso con particolare evidenza tra il 2006 e il 2007. Durante la primavera 2006 il governo cinese ha infatti diffuso una bozza di legge sui contratti di lavoro che introduceva per essi nuovi requisiti. Di fatto questi erano esigui, ben al disotto di quelli dati per scontati in America e in Europa; d'altra parte, per milioni di lavoratori avrebbero rappresentato un progresso. Le principali innovazioni che la bozza di legge proponeva di introdurre erano: un aumento del salario minimo (che avrebbe dovuto toccare addirittura i 75 centesimi di dollaro l'ora, in luogo dei 65 pagati, tra gli altri, da Wal-Mart e McDonald's); i contratti di lavoro erano posti sotto la tutela delle pubbliche autorità; erano introdotte l'indennità di licenziamento e la possibilità di negoziare le condizioni di lavoro in fabbrica. La probabilità che tali requisiti fossero poi realmente applicati nelle imprese non era molto elevata: è noto che la Cina dispone sulla carta di leggi avanzatissime e però mai lontanamente fatte rispettare, compresa una sulla regolamentazione delle attività sindacali.

Ad ogni buon conto molte Tnc americane ed europee, che si consideravano minacciate da tali rivoluzionari provvedimenti, iniziarono una intensa campagna di *lobbying* al fine di costringere il governo cinese ad annacquare o abbandonare del tutto la bozza di legge. Particolarmente attive sono state in tale attività la Camera di commercio americana di Shanghai e la Camera di commercio europea di Pechino. Nei loro documenti, come nelle dichiarazioni di parecchie società interessate, era indicata esplicitamente come un grave danno per le imprese la possibilità che la legge in gestazione riducesse la flessibilità delle loro maestranze. Si alludeva anche, talora in modo esplicito, all'eventualità di delocalizzare all'estero i loro impianti laddove la legge fosse stata approvata. Non fu mai chiaro dove, visto che i salari avrebbero dovuto essere ancor più bassi che in Cina.

Le pressioni e le minacce, più o meno velate, formulate dalle Tnc insieme con le loro associazioni rappresentative, hanno avuto successo. La legge approvata dal Congresso nazionale del popolo cinese il 29 giugno 2007, in vigore dal 1 gennaio 2008, è assai più morbida della prima bozza governativa, e minori sono le probabilità che venga realmente applicata. Pertanto le due Camere di commercio che l'avevano attaccata le hanno dato un sentito benvenuto. Qualche spiegazione di tale accoglienza si può reperirla in un paio di articoli del «Financial Times» e della Reuters pubblicati subito dopo. Il primo notava che gli stessi gruppi

rappresentanti le multinazionali, che si erano pesantemente opposti alla prima bozza, riconoscevano che la stesura finale della legge «aveva tenuto conto di molte delle loro critiche». Il secondo esprimeva qualche preoccupazione per il possibile aumento dei costi, perché la nuova legge incoraggia i contratti di lavoro di lunga durata in luogo dei «patti temporanei» che escludono i lavoratori da qualsiasi beneficio. Ma l'articolo proseguiva poi con sollievo, sottolineando che «la legge non conferisce ai sindacati il diritto di bloccare i licenziamenti; essi hanno invece soltanto il diritto ad essere consultati» (14).

Tra i primi a indignarsi per il comportamento delle *corporations* Usa in relazione alla nuova legge cinese sul lavoro sono stati un buon numero di parlamentari americani. In una *congressional letter* inviata al presidente Bush il 31 ottobre 2006 un folto gruppo di essi scriveva:

Noi siamo rimasti sgomenti nel leggere sulla prima pagina del «New York Times» del 13 ottobre un dettagliato articolo relativo agli sforzi di società transnazionali statunitensi volti a minare il rispetto di fondamentali diritti dei lavoratori, riconosciuti sul piano internazionale; sforzi concretatisi con il cercar di indebolire i provvedimenti contenuti nella nuova legge cinese sul lavoro (...). Questa vergognosa campagna lobbistica di grandi società americane è incompatibile con l'impegno del nostro paese di promuovere dovunque, con la legge e con la pratica, il rispetto di diritti fondamentali dei lavoratori (...). Noi le chiediamo di prendere immediatamente le seguenti misure correttive:

dare mandato all'ambasciatore Usa in Cina e al rappresentante del ministero del Commercio di consegnare a funzionari del governo cinese, in nome del governo degli Stati Uniti e del popolo americano, lettere di sostegno per i diritti dei lavoratori e le regole protettive contenute nella *Bozza di legge sui contratti di lavoro*;

ripudiare pubblicamente gli sforzi di qualunque società con sede negli Stati Uniti e delle loro organizzazioni rappresentative operanti in Cina che siano rivolti a indebolire i diritti dei lavoratori e le regole protettive contenuti nella *Bozza di legge sui contratti di lavoro*, se non a sabotarli completamente;

sollecitare le società con sede negli Stati Uniti e le loro organizzazioni rappresentative operanti in Cina a cessare l'opposizione ai diritti dei lavoratori e alle regole protettive contenuti nella proposta di una nuova legge sul lavoro e rendere esplicita la loro adesione ai diritti universali di tutti i lavoratori cinesi, nonché l'impegno a migliorare le loro condizioni di lavoro e il livello di vita (15).

A giudicare da quanto poi accaduto, l'indignazione dei parlamentari americani nei confronti delle loro *corporations* ha conseguito solo in parte l'esito che si prefiggeva, benché significativi echi di essa - o meglio del timore per i suoi possibili effetti - si potessero cogliere nelle successive dichiarazioni di rappresentanti delle *corporations* medesime. In attesa di veder pubblicate lettere analoghe firmate da nostri parlamentari a carico di Tnc italiane operanti in paesi in via di sviluppo, va detto che il caso Cina, su cui valeva qui la pena di soffermarsi perché è rappresentativo d'una situazione quadro di grandezza planetaria, fornisce un punto d'appoggio a due argomenti che una volta enunciati appaiono, considerato quel quadro, difficilmente aggirabili.

Il primo argomento che si profila sullo sfondo del caso cinese dice che le politiche del lavoro

sono alla nostra epoca, o dovrebbero essere, il problema centrale e prioritario della politica mondiale. Da ciò discende che esso andrebbe collocato in una posizione analoga all'agenda dei partiti e del governo di ogni paese, compreso il nostro. La politica mondiale del lavoro, e le rispettive politiche nazionali, dovrebbero perseguire un obiettivo predominante: far salire le retribuzioni e i diritti del miliardo e mezzo dei lavoratori globali verso l'alto della scala, fino a che raggiungano un livello di sostanziale parità - tenuto conto dei differenziali di produttività e delle parità di poteri d'acquisto, al presente e nel tempo - con le retribuzioni e i diritti di cui godono i lavoratori dei paesi più sviluppati. La domanda ossessiva di occupazione flessibile da parte delle imprese nasce dall'enorme squilibrio che esiste tra i primi e i secondi. La sola via per ridurla in modo strutturale consiste nel diminuire tale squilibrio.

Per risultare efficace nei confronti degli attori economici in gioco, una politica del lavoro globale dovrebbe impiegare una varietà di strumenti, coordinati in modo da potenziarsi a vicenda. Il secondo argomento cui fa pensare il caso cinese, il quale come s'è visto non tanto è cinese quanto una questione di rapporti tra gruppi economici aventi sede e/o operanti in Cina, Stati Uniti e Unione Europea, è appunto che tale politica non è affatto priva di strumenti come potrebbe sembrare. Tra di essi, a titolo indicativo, sarebbero utilizzabili sin da ora almeno i seguenti.

L'accertamento e il perseguimento legale delle responsabilità degli Stati dove le Tnc hanno la sede giuridica, e parimenti degli Stati ospitanti in cui esse operano mediante qualsiasi tipo di sussidiaria, nel commettere o tollerare nel raggio di azione di queste violazioni dei diritti umani in generale e dei diritti dei lavoratori in particolare.

Di fatto sono già stati stipulati, o sono stipulabili, trattati internazionali atti a imporre a ogni singolo Stato che li sottoscrive la responsabilità di controllare gli attori corporati. Lo Stato in cui la *corporation* ha sede può controllare le sue attività anche quando queste si svolgono all'estero. Pure lo Stato che ospita le sue attività può ricadere sotto l'obbligo legale di proteggere i diritti umani, e quindi i diritti dei lavoratori, della sua popolazione (16)

L'accertamento e il perseguimento civile e penale, di fronte alla legislazione nazionale e internazionale, delle responsabilità delle Tnc, incluse le loro sussidiarie, gli appaltanti e subappaltanti e i fornitori, di violazioni intervenute nel medesimo ambito di cui sopra. Gli Stati Uniti hanno una legge che risale al 1789, l'Alien Tort Claims Act, conforme alla quale i loro tribunali hanno giurisdizione su qualsiasi causa civile iniziata da uno straniero che si ritiene vittima di una violazione della «legge delle nazioni» o di un trattato degli Stati Uniti. Leggi per qualche verso analoghe esistono in altri paesi, sebbene la loro applicazione a livello internazionale presenti rilevanti problemi concettuali e pratici (17).

Inoltre, la valutazione della responsabilità di una Tnc in casi specifici di violazione dei diritti dei lavoratori comporta in via preliminare che si accerti se l'impresa è il colpevole principale oppure un complice; e laddove valga il secondo caso, quali siano il tipo e la misura della complicità e con quali attori: le sue sussidiarie o fornitori, altre Tnc, il governo del paese ospitante, le autorità locali o altri (18).

Resta il fatto che la crescente internazionalizzazione delle leggi sulle società - si pensi

all'impatto che la legge Sarbanes-Oxley del 2002, varata dal Congresso americano nella scia degli scandali societari di quegli anni, ha avuto sulle attività delle imprese europee in Usa e di quelle americane in Europa - ha notevolmente allargato la via per chiamare le Tnc di qualsiasi paese a rispondere di violazioni dei diritti umani dinanzi alla legge.

Modifiche delle modalità di finanziamento di progetti industriali da attuare tanto in paesi sviluppati quanto in paesi in via di sviluppo, da parte di organizzazioni quali la Banca mondiale e il Fondo monetario internazionale, allo scopo di assicurare che in tutta la filiera funzionale e temporale del progetto salari, condizioni di lavoro e diritti sindacali delle forze di lavoro impiegate rispettino gli standard più elevati.

Non meno degli investimenti diretti dall'estero richiamati sopra, i governi dei paesi in via di sviluppo bramano i finanziamenti della Banca mondiale e di altre organizzazioni internazionali per poter costruire strade, ferrovie, aeroporti, dighe, oleodotti. Allo scopo di ottenerli, similmente a quanto avviene con le Zone economiche speciali o le Zone franche di trasformazione ed esportazione, detti governi sottoscrivono consapevolmente, o consentono tacitamente siano sottoscritti da società private, convenzioni e contratti redatti in modo che i diritti fondamentali dei lavoratori - si vedano sopra i punti principali della dichiarazione 1977 - 2001 dell'Oil - finiscono per essere disattesi o palesemente calpestati. In vari casi i contratti appaiono formalmente ineccepibili, ma l'assenza prevedibile e risaputa di controlli seri sulle imprese che effettuano i lavori conduce a esiti analoghi (19). Va aggiunto che numerosi paesi asiatici, africani e latino-americani sono dominati da dittature che non hanno alcun interesse a salvaguardare i diritti dei lavoratori, in specie quando esse rischiano, ove lo facciano, di precludersi la possibilità di saccheggiare impunemente il bilancio pubblico, attraverso il quale passano solitamente i finanziamenti delle organizzazioni internazionali.

Lo sviluppo di codici di responsabilità sociale delle imprese che includano espressamente, e in dettaglio, l'impegno ad assicurare ai loro dipendenti diretti e indiretti, impiegati nei paesi in via di sviluppo, condizioni di lavoro, diritti sindacali effettivi e salari (tenuto conto dei differenziali di produttività) analoghi a quelli di cui godono i loro dipendenti nel paese dove esse hanno sede giuridica.

Tale impegno dovrebbe essere accompagnato da interventi legislativi i quali attribuiscono ai codici di responsabilità sociale volontariamente elaborati e pubblicati dalle imprese lo statuto di dichiarazioni civilmente e penalmente perseguibili, qualora non rispondano al vero o non siano messe in pratica. In tale direzione appaiono muoversi sia la legge francese sulle *Nouvelles régulations économiques* del 2001, con i successivi decreti attuativi, sia la nuova legge britannica sulle società, il *Companies Act* del 2006.

Accordi globali tra associazioni o confederazioni internazionali di sindacati dei lavoratori, quali la Confederazione europea dei sindacati e la International Trade Union Confederation (20), e singole Tnc o gruppi di Tnc, intesi a stabilire standard minimi di salario e condizioni di lavoro, e pieni diritti sindacali nelle unità produttive operanti in paesi in via di sviluppo sotto il controllo di dette Tnc, quale che sia la natura di questo (finanziaria, manageriale, tecnologica, gestionale).

Questo tipo di accordi sono resi doppiamente necessari dalle difficoltà che al presente i sindacati incontrano per affermare i diritti dei lavoratori a livello locale e nazionale. Da un lato, la frammentazione della produzione in filiere - o catene di creazione del valore - sparse per i continenti ha fortemente ridotto la capacità dei singoli sindacati nazionali di rappresentare gli interessi dei lavoratori occupati in esse; dall'altro, molti governi temono che se sostenessero i sindacati nelle loro funzioni protettive dei diritti del lavoro ciò scoraggerebbe gli investimenti da parte delle società transnazionali.

Ad onta delle suddette difficoltà, un certo numero di accordi globali, seppure nell'arco di decenni, è stato stipulato dai sindacati in relazione a diversi settori produttivi, parecchi dei quali avevano per il passato un record disastroso in tema di condizioni di lavoro dei dipendenti (ad esempio abbigliamento negli Stati Uniti, società petrolifere in Africa e America Latina, industria chimica nell'Asia sud-occidentale). Rimane vero che di fronte all'indebolimento globale dei sindacati il numero, la portata e il perimetro dei settori di applicazione di tali accordi dovrebbero essere notevolmente accresciuti (21).

Sviluppo delle attività di indagine e delle strategie finanziarie degli enti che intendono praticare forme di investimento socialmente responsabile, al fine di renderle maggiormente impegnate, e più efficaci, nel selezionare preferenzialmente le imprese che ovunque nel mondo assicurano ai lavoratori da esse dipendenti, in via diretta o perché la loro azienda è controllata da una di esse, le migliori condizioni di lavoro, di retribuzione, di diritti sindacali effettivi.

Il patrimonio di azioni e obbligazioni gestito da investitori istituzionali quali fondi pensione, fondi di investimento, compagnie di assicurazione, buon numero dei quali sono costituiti o controllati da grandi banche, ammonta a oltre 50.000 miliardi di dollari, una somma superiore al Pil del mondo 2007. Esso potrebbe contribuire a migliorare le condizioni di lavoro di milioni di persone, ove una quota adeguata degli investitori che lo gestiscono dessero la preferenza, nello scegliere le società in cui investire, a quelle che nella relativa classifica occupano le posizioni più alte anziché le più basse. Così delimitato, l'investimento socialmente responsabile non è certo un compito agevole, a parte i motivi per cui gli investitori dovrebbero assumerselo, poiché le catene di creazione del valore più volte citate sono costruite in modo tale da rendere improbo l'accertamento di quali siano effettivamente le condizioni di lavoro, in quali anelli, collocati in quali paesi, e in quali zone di ciascuno. Tuttavia esistono in diversi Stati - tra cui si distingue il Regno Unito - investitori socialmente responsabili che hanno saputo superare tale difficoltà.

Un impiego organico dei suddetti strumenti, concertato dai governi tramite il Consiglio d'Europa e fatto proprio dal Parlamento europeo, potrebbe costituire il programma di una politica del lavoro globale, volta a risolvere gradualmente il conflitto intorno alle condizioni di lavoro determinatosi tra i lavoratori dei paesi sviluppati e quelli dei paesi in via di sviluppo. Di esso la domanda di maggior flessibilità dell'occupazione è solo un aspetto, ma certo dei più rappresentativi.

Sul piano nazionale, un passo sostanziale per contrastare la diffusione dell'occupazione flessibile che sbocca nella precarietà non potrebbe essere, nel quadro di una politica del lavoro globale, che una nuova legge complessiva sul lavoro. Come ben si comprende, una lunga sezione di essa, da collocare all'inizio o alla fine del testo, dovrebbe indicare i modi da seguire allo scopo di raccordare le norme redatte e gli accordi stipulati nel nostro paese con le norme da elaborare e gli accordi da promuovere tanto entro l'area Ue quanto al di fuori di essa, per mezzo di negoziazioni bilaterali o multilaterali con altri paesi, nei differenti ambiti elencati sopra. Ma è ovvio che il corpo della nuova legge dovrebbe guardare ai problemi del lavoro interni al nostro paese.

Specifiche proposte di innovazione sostanziale della legislazione sul lavoro sono già state elaborate da giuristi democratici (22). La proposta che segue prova ad allargare ulteriormente il quadro, sullo sfondo dei dati e degli argomenti svolti nei capitoli precedenti. Nel formulare le indicazioni che seguono ho tenuto conto, in realtà, di fonti italiane di varia provenienza, senza ignorare che sotto il profilo strettamente giuridico alcune recano punti che talora in essenza, a volte in dettaglio, risultano in contrasto tra loro; così come molti degli argomenti socio-economici da me introdotti potranno risultare incongrui o troppo generali per dare origine ad articolate formulazioni di legge. Suppongo, tuttavia, che una sintesi (forse impervia, certo defaticante) dei diversi approcci giuridici, e tra di essi e gli argomenti richiamati nel testo - desunti in gran parte da studi internazionali, sebbene l'Autore vi abbia aggiunto qualcosa di suo - alla lunga non dovrebbe essere impossibile. Quando mai esistesse, beninteso, la volontà politica di perseguirla, un'incognita cui dedico brevi considerazioni in chiusura.

L'elaborazione del testo legislativo in questione, cui spetterebbe l'oneroso compito di rivedere l'intera materia, dovrebbe muovere dall'assunto che le immagini della persona e della società soggiacenti in generale a una legge hanno importanza almeno pari, se non superiore, ai suoi dispositivi attuativi. La nostra carta suprema, la Costituzione del 1948, è una nobile legge perché ad essa soggiace una immagine di persona il cui maggiore scopo è il suo pieno sviluppo umano, congiunta all'immagine d'una società impegnata a rimuovere gli ostacoli al conseguimento, da parte di ciascuno, dello scopo medesimo (art. 3). Appunto queste sono le immagini cui dovrebbe ispirarsi la nuova legge.

Quest'ultima dovrebbe quindi richiamarsi sin dall'inizio agli articoli della Costituzione che collegano i diritti del lavoratore alla qualità della vita e della convivenza in una società democratica. Gran parte della legislazione italiana sul lavoro degli ultimi decenni, richiamata per sommi capi al capitolo 4, li ha in buona sostanza ignorati, se non formalmente violati. Si vedano l'art. 36 («Il lavoratore ha diritto ad una retribuzione proporzionata alla quantità e qualità del suo lavoro e in ogni caso sufficiente ad assicurare a sé e alla famiglia un'esistenza libera e dignitosa. La durata massima della giornata lavorativa è stabilita dalla legge»); l'art. 41 («L'iniziativa economica privata (...) non può svolgersi in contrasto con l'utilità sociale o in modo da recare danno alla sicurezza, alla libertà, alla dignità umana»); l'art. 46 («Ai fini della elevazione economica e sociale del lavoro in armonia con le esigenze della produzione, la Repubblica riconosce il diritto dei lavoratori a collaborare, nei modi e nei limiti stabiliti dalle leggi, alla gestione delle aziende»).

La sola proliferazione dei contratti atipici, che al 2006 avevano superato la soglia della quarantina, appare in contrasto con ciascuno dei predetti articoli. La riduzione del reddito

conseguente all'alternanza di periodi di occupazione e disoccupazione nel corso dell'anno contrasta con il primo comma dell'art. 36, così come le norme che recepiscono una recente direttiva della CE, la quale non stabilisce, ma tecnicamente implica che la giornata lavorativa possa essere allungata sino a 13 ore, e di conseguenza le ore settimanali di lavoro fino a 78 - beninteso, con il consenso del lavoratore.

Il sistematico venir meno delle sicurezze dell'occupazione, del reddito, della previdenza e delle altre elencate dall'Organizzazione internazionale del lavoro (cfr. cap. 3) è in palese conflitto con l'art. 41. La collaborazione dei lavoratori alla gestione delle aziende, definita un diritto dall'art. 46, è resa impossibile nelle aziende, in forme pur minime, dalla frammentazione, esternalizzazione e terzizzazione dei processi produttivi e dalla concomitante moltiplicazione delle tipologie di contratto e di categoria d'appartenenza che si ritrova in ogni unità produttiva.

In secondo luogo, la nuova legge sul lavoro dovrebbe stabilire formalmente che il lavoro non è una merce, quindi non può essere trattato o scambiato come tale. In fondo si tratterebbe semplicemente di tornare, con le parole d'un giuslavorista,

alla comune acquisizione che il moderno diritto del lavoro si è potuto sviluppare solo superando la concezione del rapporto di lavoro subordinato come puro rapporto di mercato retto da principi non diversi da quelli del diritto dei beni (...) per valorizzare l'insuperabile legame fra la persona del lavoratore e la prestazione lavorativa dedotta in obbligazione: ovvero la circostanza che, a differenza di quanto accade in qualsiasi altro rapporto di scambio, il rapporto di lavoro subordinato non coinvolge soltanto aspetti patrimoniali (l'aver del lavoratore, la sua forza-lavoro), ma il suo stesso essere (23).

Acquisizione che la legislazione italiana sul lavoro appare aver trascurato sin dall'inizio degli anni Novanta del secolo scorso.

L'emanazione d'una legge sul lavoro fondata in modo dichiarato sul recupero dell'assunto che il lavoro non è una merce, ma in ogni momento e in ogni situazione coinvolge inseparabilmente lo stesso essere della persona che lo presta, porterebbe con sé - è bene ripetere - conseguenze teoriche e pratiche di grande rilievo.

La stessa nozione di «mercato del lavoro» andrebbe riveduta. Se il lavoro non è una merce, i diritti del lavoro, a partire dal diritto a un'occupazione ragionevolmente stabile, non possono venire ridotti o negati scambiandoli con miglioramenti della sicurezza sociale, in conformità a quanto postula la nozione di flessicurezza (24). Tanto meno è lecito che un soggetto terzo ne possa disporre per affittarlo a un utilizzatore o che un imprenditore possa legalmente operare senza avere nemmeno un dipendente, come la legge 30/2003 ha reso possibile.

Nei capi successivi della legge, essa dovrebbe altresì stabilire il principio per cui il processo del lavoro è una fattispecie giuridica categoricamente non assimilabile al processo civile ordinario.

Anche su questo punto la legislazione e la giurisprudenza italiane hanno fatto, nel giro d'una ventina d'anni, molti passi indietro. A motivare la distinzione valga il fatto che nel processo del lavoro si ritrova quella disuguaglianza sostanziale di potere e di mezzi tra imprenditore e lavoratore che rende il contratto di lavoro diverso da qualsiasi altro tipo di contratto. In un

processo ordinario l'imprenditore si trova, senza eccezioni, in grado di mobilitare un volume di risorse investigative e di studi legali incomparabilmente superiore a quella del lavoratore. Tale disuguaglianza può essere corretta o temperata solamente da un impianto processuale che ponga in via preliminare la parte meno provvista di risorse in una posizione accusatoria e/o difensiva più favorevole rispetto alla controparte.

Un altro cardine della legge dovrebbe consistere nel ristabilire il principio per cui il contratto di lavoro dipendente o subordinato è il tipo di contratto in assoluto predominante, e non una possibilità tra le tante di regolare una prestazione lavorativa. Assunto su cui appaiono invece fondarsi la legge 30/2003 e ancor più il suo decreto attuativo 276/2003.

Il contratto stesso sarebbe da intendere sempre a tempo indeterminato e a orario pieno. Tutti gli altri eventuali tipi di contratto andrebbero considerati delle deroghe dal contratto base, da ammettere solamente a fronte di specifiche e non ambigue esigenze delle imprese o di bisogni del lavoratore.

Se si guarda alle esigenze effettive delle organizzazioni da un lato e ai bisogni mutevoli nel tempo delle persone e delle famiglie dall'altro, i tipi di contratto in deroga, da prevedere per legge, non avrebbero bisogno d'essere più di cinque o sei, in luogo della pittoresca platea di decine di contratti cui ha dato origine con gli anni la fantasia del legislatore.

Per toccare due soli casi, un contratto a termine può essere giustificato, per una quota anche ampia ma con un massimo da stabilire, se riguarda il personale avente qualifiche professionali elevate di un'impresa che deve costruire, si supponga, un tronco ferroviario da completare entro tot anni. Mentre il tempo parziale, quando sia liberamente scelto dal soggetto, può essere gradito in varie circostanze della vita d'un individuo o d'una famiglia.

La legge dovrebbe altresì dedicare una parte specifica al lavoro irregolare e ai modi per promuoverne la graduale regolarizzazione. Ho già ricordato le due principali ragioni per cui appare indispensabile includere il lavoro irregolare nei dispositivi di legge volti a combattere la precarietà. In primo luogo, precarietà significa godere di minori diritti a confronto del normale contratto di lavoro; sarebbe una legge monca quella che non includesse nel suo perimetro coloro che lavorano in condizioni nelle quali tali diritti sono inesistenti.

In secondo luogo, v'è il fatto che i passaggi dal bacino del lavoro regolare (ancorché precario a norma di legge) a quello irregolare sono rapidi e imponenti. Ricorderò ancora che il mirabolante aumento d'1 milione di occupati tra il 2001 e il 2006, vantato dal governo Berlusconi, è stato dovuto per oltre l'80 per cento alla regolarizzazione degli immigrati. Erano persone che già lavoravano nel sommerso, di cui la legge ha provocato un passaggio puramente statistico all'economia regolare. Se non si tiene conto di tale permeabilità dei due bacini di forze di lavoro e della necessità di ridurre effettivamente il primo allo scopo di espandere stabilmente il secondo, non sarà mai possibile accertare quali effetti ha avuto una data legge sull'occupazione reale.

Tuttavia, la nuova legge dovrebbe introdurre degli strumenti i quali, pur essendo diretti a regolarizzare la maggior quota possibile di lavoro irregolare, non risultino solamente repressivi

sul piano fiscale e contributivo. Non foss'altro perché quelli impiegati negli ultimi lustri, ad opera di diversi governi, hanno fatto registrare un insuccesso pressoché totale.

Una proposta da considerare con attenzione potrebbe essere quella di configurare l'utilizzo di lavoro irregolare da parte di un datore di lavoro quale comportamento antisindacale, infrazione che è possibile colpire con certezza e rapidità ai sensi della legge 300/1970 (lo Statuto dei lavoratori), essendo fuor di dubbio - con le parole del giuslavorista che l'ha formulata - «che non regolarizzare i lavoratori costituisce un gravissimo impedimento all'attività sindacale, non potendo evidentemente il sindacato avvicinare e organizzare lavoratori 'invisibili'» (23). I connessi problemi fiscali e contributivi dovrebbero invece essere oggetto in ogni impresa o gruppo di imprese di apposite contrattazioni, al fine di risolverli in modo graduale, onde non mettere a rischio l'impresa stessa, né contribuire ad alimentare un'economia ancora più sommersa di quella attuale.

Da ultimo bisogna pur annotare che una politica del lavoro che avesse le ambizioni prospettate sopra appare realizzabile, ovvero ha la possibilità di venir tradotta in concreti atti legislativi, soltanto se ha un sostegno adeguato da parte dei governi dei principali paesi e delle organizzazioni internazionali.

Il suo corrispettivo nazionale richiederebbe anche il consenso maggioritario dei partiti e degli elettori. E superfluo notare che al presente non sussistono né il primo, nell'Unione Europea, né il secondo, nel nostro paese.

Le politiche del lavoro dell'Unione Europea sono concepite e dirette dalla Commissione europea, un organismo non eletto, soggetto alle pressioni dei gruppi economici massicciamente presenti a Bruxelles, che dopo la presidenza di Jacques Delors (1985-95) ha vistosamente abbracciato la dottrina economica e politica neoliberale, sì che al presente, sotto la iper-liberale presidenza Barroso, le sue vedute in materia - come attesta pure il recente Libro verde sulla modernizzazione del diritto del lavoro - sono affatto simili a quelle dell'Ocse o del Fondo monetario internazionale, fautori sussiegosi quanto interessati della deregolazione del mercato del lavoro.

In Italia, tre quarti delle forze politiche del centro-sinistra hanno una concezione meramente adattativa delle politiche del lavoro, che si distingue da quella del centro-destra solo perché orientata a una certa maggior disponibilità quando si tratta di curare gli effetti della flessibilità mediante "ammortizzatori sociali". Alla luce di tale concezione, la globalizzazione, piaccia o no, esiste, dunque bisogna adattarvi le politiche del lavoro; quasi che la globalizzazione non fosse essa stessa, primariamente, una politica del lavoro. La flessibilità del lavoro, ossia la riduzione dei dispositivi legislativi che proteggono i lavoratori dipendenti dal licenziamento illegittimo, è necessaria; il problema starebbe tutto nel renderla sostenibile.

Una volta riconosciute codeste condizioni all'intorno, occorre compiere un altro passo ammettendo che una politica del lavoro globale potrà affermarsi solamente quando diverranno maggioranza le persone consapevoli che la richiesta di utilizzare la forza di lavoro solo quando serve, e fintanto che serve, non è uno strumento isolato del conflitto sociale. E' piuttosto uno dei più insidiosi tra i tanti inclusi nell'armamentario dell'attacco politico che all'ombra di

sedicenti ragioni tecniche - manco a dirlo il suo costo, a fronte del deficit del bilancio pubblico - viene da tempo condotto allo Stato sociale, in Italia come in altri paesi europei, nelle sue varie componenti: sanità, scuola, pensioni (26). Con un successo ormai evidente, soprattutto nel caso di queste ultime.

Dopodiché si tratterebbe di vedere se e quando, sostenuta da tale consapevolezza, la suddetta maggioranza - che non si può del tutto escludere esista già, sebbene non lo sappia - arriverà a mobilitarsi per difendere lo Stato sociale, e con esso i diritti dei lavoratori, trasformando tale esigenza in un adeguata domanda politica.

NOTE

Capitolo 10

(1) Sui temi interconnessi della delocalizzazione di produzioni materiali e immateriali e dell'internazionalizzazione dell'occupazione cfr. gli atti del simposio Francia-Qil svoltosi ad Annecy nel 2005: P. Auer, G. Besse, D. Méda (a cura di), *Offshoring and the Internationalization of Employment. A Challenge for a Fair Globalization?*, International Institute for Labor Studies (una divisione di ricerca dell'Oil), Genève 2006.

(2) Cfr. *World Economic Outlook. Spillovers and Cycles in the Global Economy*, cap. 5, *The Globalization of Labor*, International Monetary Fund Washington 2005, pp. 16 1-92.

(3) R.A. Walker, *Putting Capital in Its Place: Globalization and the Prospects for Labor*, working paper, Department of Geography, University of California, Berkeley 1999, p. 14 (http://geography.berkeley.edu/projectsresources/Publications/Global%20labor_25.html).

(4) La maggior parte delle *corporations* transnazionali è di grandi dimensioni. Ma la definizione dell'Onu prescinde da queste: una Tnc è semplicemente una società, non importa se privata, pubblica o mista, che controlla di fatto delle unità produttive che producono reddito in due o più paesi.

5)Cfr. Oecd, *The Oecd Declaration and Decisions on International Investment and Multinational Enterprises: Basic Texts*, Oecd, Paris 2000 ([http://www.oilis.oecd.org/oilis/2000doc.nsf/4f7adc214b91a685c12569fa005d0ee7/c125692700623b74c1256991003b5147/\\$FILE/00085743.PDF](http://www.oilis.oecd.org/oilis/2000doc.nsf/4f7adc214b91a685c12569fa005d0ee7/c125692700623b74c1256991003b5147/$FILE/00085743.PDF)).

(6) International Labour Office, *Tripartite Declaration of Principles Concerning Multinational Enterprises and Social Policy*, Genève 2001 (<http://www.ilo.org/Public/english/employment/multi/download/english.pdf>).

(7) International Council on Human Rights Policy, *Beyond Voluntarism. Human Rights and the Developing International Legal Obligations of Companies*, International Council on Human Rights Policy, Versoix 2002 (http://www.ichrp.org/paper_files/107_p_01.pdf, pp. 7 e *passim*). Dei limiti del volontarismo come principio regolatore della condotta delle imprese, in questo come in altri campi, ho scritto in *L'impresa irresponsabile*, Einaudi, Torino 2005.

(8) Oecd Watch, *Five Years On. A Review of the Oecd Guidelines and National Contact Points*,

Amersfoort 2005 (http://www.oecdwatch.org/docs/OECD_Watc_5_years_on.pdf).

(9) Ivi, p. 5 dell'*Executive Summary* e pp. 43 sgg. delle *Conclusions and Recommendations*.

(10) Per un'ampia trattazione delle questioni connesse alla nozione di clausola sociale cfr. A. von Campenhausen, *Sozialklausen im internationalen Handel. Eine*

entwicklungsv ilkerrechtliche Untersuchung inshesondere uber Sozialklausen im internationalen Handelsverkehr und ihre praktische Handhahung, Tenea, Berlin 2005.

Per il concetto e il contenuto di clausole sociali inerenti a standard lavorativi cfr. ivi, pp. 18 sgg. Per il ruolo dell'Omc in quest'ambito, che alcuni ritengono non dovrebbe venire contaminato da simili clausole, mentre altri scorgono la possibilit  di potenziarlo, cfr. L.L. Arnold, *Labour and the World Trade Organization: Towards a Reconstruction of the Linkage Discourse*, in «Deakin Law Review», X, 1, 2005, pp. 83-119.

(11) In merito a questi contrasti cfr. A. Singh, A. Zammit, *The Global Labour Standards Controversy. Critical Issues for Developing Countries*, South Centre, Genève 2000.

(12) Cfr. in proposito C.Y.J. Nam, *Competing for Fdi Through the Creation of Export Processing Zones: The Impact on Human Rights*, Global Law Working Paper, New York University School of Law, New York 2005

(http://nyulawglobal.com/workingpapers/GLWP0105Nam_000.rtf).

(13) Global Labor Strategies, *Behind the Great Walls of China*, Harvard University, Cambridge (Mass.) 2006

(<http://www.law.harvard.edu/programs/lwp/Costello%20re%20Labor%20Law%20Reform.pdf>)

p. 5. Un ampio resoconto di come le *corporations* Usa e Ue hanno costruito loro stesse la «minaccia cinese»   reso da un economista dell'Universit  di New York, A. Ross, *A Fast Boat to China. Corporate Flight and the Consequence of Free Trade: Lessons from Shanghai*, Pantheon Books, New York 2006. L'articolo di S. Roach, *How Global Labor Arbitrage Will Shape the World Economy*, in «Global Agenda», 2005,   citato ivi, nota 20.

(14) J. Anderlini, G. Dyer, *Cautious Welcome for China Labour Law*, in «Financial Times», Asia-Pacific-China Edition, 1 luglio 2007 (<http://wxvw.ft.com/cms/s/73ff9edc-27f7>); *Eu Firms Laud China's New Labor Law*, in «Reuters», 1 luglio 2007

(<http://uk.reuters.com/article/topNews/idUKPEK32923520070701>). La storia dell'opposizione delle *corporations* alla legge cinese sul lavoro si pu  leggere in Global Labor Strategies, *Undue Influence: Corporations Gain Ground in Battle over China's New Labor Law - But Human Rights and Labor Advocates Are Pushing Back*, Harvard University, Cambridge (Mass.), marzo 2007

(http://laborstrategies.blogs.com/global_laborstrategies/files/undue_influencegloballabor_strategies.pdf).

(15) testo completo della lettera al presidente Bush, con le firme d'una trentina di membri del Congresso, figura come Appendice C di Global Labor Strategies, *Undue Influence*, cit.

(16) O. De Schutter, *Transnational Corporations and Human Rights: An Introduction*, Global Law Working Paper, New York University School of Law, New York 2005

(<http://www.nyulawglobal.com/workingpapers/documents/GLWP0105DeSchutter.pdf>), pp. 7-8. Questo documento e i successivi citati sotto (cos  come quello citato prima di C.Y.J. Nam), che recano parimenti il nome della New York University School of Law, sono tutte relazioni

discusse in un seminario internazionale sul tema *Transnational Corporations and Human Rights*, svoltosi in tale facoltà nel corso del 2005 (http://www.nyulawglobal.com/workingpapers/GLWP_0105.htm).

(17) Sulla possibilità concreta di usare l' Alien Tort Claims Act per colpire violazioni manifeste dei diritti base dei lavoratori cfr. T. Collingsworth, *The Key Human Rights Challenge: Developing Enforcement Mechanisms*, in «Harvard Human Rights Journal», XV, 1, 2002, pp. 183-203. Cfr. anche A.J. Wilson, *Beyond Unocal: Conceptual Problems in Using International Norms to Hold Transnational Corporations Liable in the Alien Tort Claims Act*, Global Law Working Paper, New York University School of Law, New York 2005 (<http://www.nyulawglobal.com/workingpapers/documents/GLWP0105Wilson.pdf>).

(18) Sulla questione generale della complicità tra Tnc e altri attori cfr. International Council on Human Rights Policy, *Beyond Voluntarism*, cit., pp. 121 sgg.; sui problemi di definizione e di metodo d'indagine cfr. I. Tòfalo, *Overt and Hidden Accomplices: Transnational Corporations' Range of Complicity for Human Rights Violations*, Global Law Working Paper, New York University School of Law, New York 2005 (<http://www.nyulawglobal.org/workingpapers/documents/GLWP0105Tofalo.pdf>).

(19) Per un caso assai indicativo cfr. T.E. Lawson Remer, *A Role for the Ifc in Integrating Environmental & Human Rights Standards into Core Project Covenants: Case Study of the Baku-Tbilisi-Ceyhan Oil Pipeline Project*, Global Law Working Paper, New York University School of Law, New York 2005 (<http://www.nyulawglobal.com/workingpapers/documents/GLWP0105Lawson-Remer.pdf>). Ifc sta per International Finance Corporation, il braccio della Banca mondiale responsabile del finanziamento di progetti privati.

(20) La International Trade Union Confederation (Ituc) è nata nel novembre 2006 dalla fusione della International Confederation of Free Trade Unions e della World Confederation of Labour. A tale data la Ituc contava 166 milioni di aderenti in 156 paesi.

(21) L.P. Rudikoff, *International Framework Agreements: A Collaborative Paradigm for Labor Relations*, Global Law Working Paper, New York University School of Law, New York 2005 (<http://www.nyulawglobal.org/workingpapers/documents/GLWP0105Rudikoff.pdf>).

(22) Cfr. ad esempio P. Alleva, *Progetto di Disegno di legge sul lavoro*, in «Inchiesta», 36, gennaio 2007, pp. 19-22.

(23) M. Roccella, *Manuale di Diritto del lavoro. Mercato del lavoro e rapporti di lavoro*, Giappichelli, Torino 2005, pp. 4-5.

(24) In questo senso cfr. A. Tangian, *Flexibility-Flexicurity-Flexinsurance: Response to the european Commission 's Green Paper «Modernising Labour Law to Meet the Challenges of 21 stpt Century»*, Wsi-Diskussionspapier n. 149, Düsseldorf 2007 (http://www.boeckler.de/p_df/p_wsi_diskp_149_e.pdf), p. 25.

(25) P. Alleva, *Proposte per una nuova legislazione del lavoro*, in «Inchiesta», 36, gennaio 2007, p. 17. Cfr. anche Id., *Progetto di Disegno di legge sul lavoro*, cit., p. 22, art. 10.

(26) A smontare con efficacia tali ragioni «tecniche» si adopera J. Duval, *Le mythe du «trou de*

la Sécu», Raison d'agir, Paris 2007.