

SEZIONE A
IL TEOREMA FONDAMENTALE
DELLE RELAZIONI INDUSTRIALI

1.
**IL PRINCIPIO ESSENZIALE
E IL TEOREMA FONDAMENTALE
DELLE RELAZIONI INDUSTRIALI**

BRUCE E. KAUFMAN

SOMMARIO: 1. Introduzione. – 2. La definizione ed i confini intellettuali delle relazioni industriali. – 3. Sviluppo scientifico. – 4. La risoluzione dei problemi. – 5. Etica ed ideologia. – 6. Il principio fondamentale delle relazioni industriali. – 7. Il teorema fondamentale delle relazioni industriali. – 8. Conclusioni.

1. Introduzione.

Il settore delle relazioni industriali si trova in fase di declino nella maggior parte delle Nazioni del mondo. Alcuni tra i più importanti studiosi del settore dipingono un quadro funesto. In occasione di un intervento, in qualità di Presidente, ad un convegno dell'Associazione Internazionale per lo Studio delle Relazioni Industriali (IIRA), John Niland fece, per esempio, questa tetra dichiarazione: «non sarebbe eccessivamente drammatico chiedersi se la disciplina sopravvivrà dopo l'anno 2000». Altrettanto negativo fu nel 1998 il presidente dell'IIRA Thomas Kochan, quando osservò che

* In DRI, 2006, n. 4. Traduzione dall'inglese a cura di Alessia Pantasso e di Michele Tiraboschi.

«il settore delle relazioni industriali sta attraversando una crisi profonda»⁽¹⁾.

Le ragioni del marcato declino delle relazioni industriali come settore di studio scientifico sono numerose [per una analisi delle cause di tale declino, v. nel prosieguo anche i contributi di F. TRAXLER e H. NADEL]. Presumibilmente, il fattore più importante è la continua e crescente erosione del numero degli iscritti ai sindacati che si registra nella maggior parte dei Paesi. In una prospettiva più ampia, la maggior parte degli studiosi considera il sindacato, la contrattazione collettiva, le relazioni per l'organizzazione del lavoro, la politica nazionale per l'occupazione e per il diritto del lavoro all'interno della quale essi si ritrovano ad operare come questioni fondamentali della materia. Effettivamente questi temi sono esaminati da una moltitudine di prospettive disciplinari, punti di vista teoretici ed esperienze nazionali, che arricchiscono e diversificano la ricerca nel campo delle relazioni industriali. Si deve altresì riconoscere che altri temi, quali il lavoro temporaneo, la conciliazione tra la famiglia ed il lavoro e la risoluzione delle controversie di lavoro, sono elementi fondamentali all'interno del dialogo intellettuale in questo ambito disciplinare. Nonostante tutto, resta inconfutabile come lo studio dei sindacati e delle relazioni tra capitale e lavoro nell'ambito dell'organizzazione del lavoro restino al centro delle relazioni industriali. Come sottolineato da Berndt Keller: «le discussioni sul futuro delle relazioni industriali tendono inevitabilmente a trasformarsi in dibattiti sul futuro dei sindacati»⁽²⁾. Siccome da alcuni decenni il numero di iscritti ai sindacati ha subito una lenta ma continua diminuzione in tutte le parti del mondo, si sono avute ripercussioni negative anche nel campo delle relazioni industriali. Inoltre, data l'impossibilità di prevedere il momento di svolta in questo declino dei sindacati, il futuro delle relazioni industriali appare fosco e colmo di crisi, come indicato nelle citazioni di Niland e Kochan.

(1) J. NILAND, *Change and the International Exchange of Ideas*, in J. NILAND, R. LANSBURY, C. VEREVIS (eds.), *The Future of Industrial Relations: Global Change and Challenges*, Sage, London, 1994, 451-72; T. KOCHAN, *What is Distinctive about Industrial Relations Research*, in K. WHITFIELD, G. STRAUSS (eds.), *Researching the World of Work*, Cornell University Press, Ithaca, 1998, 31-50.

(2) B. KELLER, *The German Approach to Industrial Relations: A Literature Review*, in *European Journal of Industrial Relations*, 1996, vol. 2, n. 2, 199-210.

Non esiste alcuna via d'uscita per le relazioni industriali? Può intravedersi un futuro più luminoso per questo settore? Sembra che ci troviamo davanti due possibilità e decisioni strategiche. La prima presupporrebbe che il movimento sindacale (o qualunque altra forma alternativa di coalizione dei lavoratori in una sola voce) mettesse in atto una resurrezione che portasse con sé un rinnovato interesse in tutti i temi centrali delle relazioni industriali, quali scioperi, negoziazioni contrattuali collettive, strutture di contrattazione nazionali e diritto del lavoro comparato. Come un lago svuotato da una grave siccità ma ricolmato da inaspettate piogge, una resurrezione dei sindacati porterebbe a termine lo stato di crisi del settore, rivitalizzando le relazioni industriali con nuovi studiosi, nuovi temi su cui focalizzare la ricerca e l'attività politica e nuovi fondi dedicati alla ricerca da parte di governi e fondazioni private. Se questo scenario costituisse davvero una seria possibilità, allora la miglior scelta strategica sarebbe continuare a focalizzarsi sui sindacati aspettando che la siccità lasciasse il posto a tempi migliori.

Adottare quest'opzione strategica rappresenta tuttavia un vero e proprio azzardo per il futuro di questo settore. Se la resurrezione dei sindacati non avvenisse, o si verificasse solo tra parecchi anni, il settore delle relazioni industriali potrebbe declinare fino a divenire insignificante.

Allo scopo di evitare questo declino, gli studiosi del settore hanno a disposizione una seconda strategia. Questa prevede essenzialmente di ristrutturare e ricollocare le relazioni industriali in termini di temi di indagine, di teorie e di questioni politiche, così che possano risultare più rilevanti per lo studio del mondo del lavoro e contemporaneamente allentino la loro dipendenza dal movimento sindacale. Tuttavia questo ricollocamento non può assumere una qualsiasi forma o direzione, in quanto una vasta percentuale del settore del mondo del lavoro subisce rivendicazioni da parte di altre discipline quali la gestione, l'economia del lavoro, la sociologia della organizzazione e il diritto del lavoro. Inoltre un tale riposizionamento non potrebbe spingersi fino al punto di abbandonare alcuni principi etici e teoretici che costituiscono il cuore delle relazioni industriali, perché in questo caso il settore rischierebbe di perdere la sua identità e la sua coerenza intellettuale.

Ciononostante, se gli studiosi, muovendosi entro questi vasti confini, potessero ridelineare il campo d'azione delle relazioni industriali così da renderlo più inclusivo e rilevante rispetto alle questioni

lavorative e ai dibattiti politici, allora si potrebbe intravedere un futuro più roseo e prospero per il settore. Dovrei comunque precisare che questo riposizionamento non significherebbe abbandonare la questione dei sindacati o adottare *in toto* il programma neoliberale, ma implicherebbe relativizzare l'importanza dei sindacati da argomento principale e portante delle relazioni industriali ad uno dei molti e parimenti importanti temi di indagine, sottoponendo altresì lo stesso sindacato ad analisi più critiche ed obiettive di quelle avutesi fin'ora.

In questo studio cercherò di sviluppare la seconda opzione strategica, creando una visione rinnovata ed ampliata del prototipo delle relazioni industriali. La tesi di fondo del presente saggio è che la teoria contemporanea che pone i sindacati al centro del sistema non rispecchia fedelmente il paradigma originale delle relazioni industriali quale progressivamente emerso negli Stati Uniti tra il 1910 e il 1920.

Allo scopo di sviluppare in dettaglio questa ipotesi di indagine è preliminarmente necessario illustrare, seppure solo brevemente, questo paradigma originale, per poi descrivere nel dettaglio quelli che ho precedentemente chiamato i “tre aspetti delle relazioni industriali” ⁽³⁾. Questi tre aspetti costituiscono nel complesso il cuore della disciplina e ne definiscono il valore ideologico, almeno secondo quanto enunciato dagli Stati Uniti. Verrà poi esaminato il principio fondamentale intellettuale ed ideologico che costituisce la base di questi tre aspetti e che li unisce creando un unico insieme. Il comune denominatore, secondo la tesi sostenuta in questo lavoro, è il rifiuto del modello proposto dalla teoria concorrenziale del mercato del lavoro relativo a domanda ed offerta. Questa teoria può anche essere espressa affermando che *il lavoro non è una merce*. Successivamente si farà ricorso a questi principi chiave per sviluppare una visione più ampia ed inclusiva delle relazioni industriali, compresa una proposizione che considero essere il “teorema fondamentale” del settore. Questa teoria rivela come il paradigma originale delle relazioni industriali includa sì i sindacati e le relazioni tra capitale e lavoro per l'organizzazione del lavoro, ma allo stesso tempo contenga una serie di altri temi ugualmente importanti relativi al lavoro e all'occupazione. Il saggio termina infine con alcune riflessioni con-

⁽³⁾ In tema cfr. altresì quanto già rilevato in B. KAUFMAN, *The Global Evolution of Industrial Relations: Events, Ideas and the IIRA*, ILO, Geneva, 2004, e in B. KAUFMAN, *Industrial Relations and Labor Institutionalism: A Century of Boom and Bust*, in *Labor History*, August 2006, vol. 47, 295-318.

clusive e l'indicazione delle principali implicazioni del ragionamento. Sebbene scritto in gran parte seguendo una prospettiva propria del sistema di relazioni industriali americano, l'auspicio è che i principi generali sviluppati in questo scritto possano essere rilevanti per lo studio delle relazioni industriali in tutti i Paesi.

2. La definizione ed i confini intellettuali delle relazioni industriali.

Il paradigma originale delle relazioni industriali nasce un secolo fa in Inghilterra e soprattutto negli Stati Uniti. Gli studiosi e gli scrittori di questa disciplina, tuttavia, traggono la loro ispirazione da numerosi fonti europee, tra cui Marx, gli economisti storici tedeschi, sociologi quali Durkheim e Weber, ed il nascente movimento sul continente che si batteva per il diritto del lavoro e la previdenza sociale.

In Inghilterra i “genitori” delle relazioni industriali sono considerati Sidney e Beatrice Webb, il cui fondamentale contributo alla disciplina è individuabile nel libro *Democrazia industriale* ⁽⁴⁾. Il lavoro svolto dai coniugi Webb pose le fondamenta per il futuro delle relazioni industriali, ma essi non ricorsero mai al termine “relazioni industriali” né ne svilupparono il concetto. Addirittura, come ribadirò in seguito, si potrebbe sostenere che i Webb fossero in conflitto con la teoria primordiale delle relazioni industriali, visto che ne sposarono la causa ma sostituendo il capitalismo con il socialismo, mentre uno degli scopi fondamentali delle relazioni industriali (almeno nella versione originale americana) è appunto quella di preservare il capitalismo.

Le relazioni industriali non emersero quale autonomo oggetto di ricerca e pratica almeno sino alla fine degli anni Dieci e l'inizio degli anni Venti del secolo scorso e la terra d'origine fu gli Stati Uniti. Nel mondo accademico si può riconoscere che il “padre” delle relazioni industriali è l'economista istituzionale John R. Commons, che, con i colleghi della cosiddetta Scuola del Wisconsin, contribuì a definire e sviluppare il primo modello delle relazioni industriali. In un precedente lavoro ho altresì affermato come anche l'industrialista John D. Rockefeller Jr. possa essere considerato uno dei padri delle rela-

⁽⁴⁾ S. WEBB, B. WEBB, *Industrial Democracy*, Longmans Green, London, 1897.

zioni industriali, data la sua notevole influenza nel diffondere lo studio e la pratica delle relazioni industriali nelle imprese americane così come nelle università e attraverso l'Organizzazione Internazionale del Lavoro ⁽⁵⁾.

Il paradigma originale delle relazioni non può certo essere racchiuso in un solo articolo o in un solo libro. Ciononostante ritengo che sia possibile esaminare questo primo lavoro e trarre da esso un ritratto sintetico delle idee e dei principi chiave che hanno contribuito a delineare la teoria primitiva delle relazioni industriali.

La prima cosa da fare per descrivere il paradigma originale delle relazioni industriali è definire quale sia l'oggetto di studio e fissarne i confini intellettuali. La fonte più autorevole a questo proposito è un rapporto del 1928 preparato dal Consiglio Statunitense di Ricerca delle Scienze Sociali ⁽⁶⁾ intitolato *Analisi della ricerca nel campo delle relazioni industriali*, in cui si sostiene come il punto focale della disciplina sia «la relazione lavoratore-datore di lavoro». Altro documento rilevante è il rapporto del Consiglio della Conferenza Industriale Nazionale ⁽⁷⁾ pubblicato qualche anno dopo, in cui si legge che «il termine «relazioni industriali» copre qualunque avvenimento legato al lavoro dipendente» ⁽⁸⁾.

Sulla base di questa ed altre prove possiamo quindi concludere che il cuore del paradigma delle relazioni industriali sia rappresentato dalla relazione tra datore di lavoro e lavoratore e, nello specifico, da tutti i comportamenti, i risultati, le prestazioni e le istituzioni che derivano o che fanno parte del rapporto di lavoro dipendente. Viste da questa prospettiva, quindi, le relazioni industriali potrebbero più propriamente essere definite come *relazioni di lavoro (employment relations)*.

Risulta altresì chiaro che, sempre seguendo questa definizione, l'area delle relazioni industriali non racchiuda al suo interno solamente lo studio dei sindacati, il diritto del lavoro e altri argomenti correlati, ma sia molto più ampia. Il paradigma originale delle relazioni industriali, invece, copre ogni aspetto legato al rapporto di la-

⁽⁵⁾ B. KAUFMAN, *The Global Evolution of Industrial Relations: Events, Ideas and the IIRA*, cit.

⁽⁶⁾ Social Science Research Council.

⁽⁷⁾ National Industrial Conference Board.

⁽⁸⁾ SOCIAL SCIENCE RESEARCH COUNCIL, *Survey of Research in the Field of Industrial Relations*, New York, 1928, 31; NATIONAL INDUSTRIAL CONFERENCE BOARD, *Industrial Relations: Administration of Policies and Programs*, New York, 1931.

voro dipendente, di qualunque tipo esso sia (sindacalizzato o meno, pubblico e privato, formale ed informale) così come un vasto numero di aree limitrofe, quali l'economia del lavoro, la gestione delle risorse umane, la psicologia industriale, la sociologia industriale, il diritto del lavoro, la storia del lavoro e le scienze politiche.

Sebbene il paradigma originale delle relazioni industriali si concentrasse principalmente sul rapporto di lavoro, esso non costituiva un concetto unitario in termini di ricerca e pratica. Invece, le relazioni industriali erano in parte un progetto intellettuale, in parte un programma applicato di risoluzione dei problemi e alla riforma del lavoro, ed in parte un impegno morale e ideologico. Personalmente considero queste tre dimensioni del paradigma originale delle relazioni industriali i "tre aspetti" delle relazioni industriali ⁽⁹⁾. E propongo qui di seguito una descrizione di ognuna.

3. Sviluppo scientifico.

Il primo aspetto delle relazioni industriali è costituito dallo sviluppo scientifico. Si tratta principalmente di un tentativo intellettuale ed accademico volto ad allargare le frontiere della conoscenza. Gli strumenti dello sviluppo scientifico sono la teoria e la ricerca, quali la matematica ed i modelli astratti, il cui scopo è trarre principi generali utili e percezioni relativi ai rapporti di lavoro.

Nel primo modello americano le relazioni industriali concordavano fondamentalmente con le scuole dell'economia istituzionale, e nello specifico con il filone istituzionale tipico della Scuola del Wisconsin, guidato da Commons e dai suoi colleghi. In termini generali si può affermare che l'economia istituzionale sia un insieme di economia, sociologia, psicologia, storia e diritto. È lo stesso approccio induttivo allo sviluppo della teoria a sostenere un empirismo storico, che si rifà al motto "va e controlla tu stesso". Ed è sempre lo stesso approccio che cerca di sostituire il modello dell'"uomo economico" con uno più umano che racchiude al suo interno una razionalità ristretta, relazioni sociali interpersonali ed etiche, e che vede l'economia come un insieme di istituzioni organizzate da diritti di proprietà e influenzate non solo dal prezzo, ma anche da direttive e

⁽⁹⁾ B. KAUFMAN, *The Global Evolution of Industrial Relations: Events, Ideas and the IIRA*, cit.

consuetudini (come nelle aziende e nelle famiglie, ad esempio). La competizione imperfetta è vista come la norma nei mercati e si sostiene inoltre che il vero e più appropriato obiettivo del benessere sociale non sia solo l'efficienza e soddisfazione dei desideri del consumatore, ma anche il dibattito sulla giustizia, sullo sviluppo umano e sul benessere dei lavoratori in quanto tali. Commons cercò di esporre tutte queste sue teorie nel suo trattato *Institutional Economics*⁽¹⁰⁾, riscuotendo tuttavia un limitato successo.

Le relazioni industriali costituiscono la branca dell'economia istituzionale applicata al lavoro e, di conseguenza, ne rispecchiano debolezze e punti di forza. Il campo di indagine dominante delle relazioni industriali è, come sottolineato in precedenza, il rapporto di lavoro. Nell'economia neoclassica il rapporto di lavoro era considerato una specie di scambio di mercato tra acquirenti e venditori di lavoro, con particolare enfasi sul prezzo di equilibrio, così come sulla quantità e le proprietà di efficienza dello scambio. L'assunto di base è che i mercati siano competitivi, creino curve di domanda ed offerta ben definite, un prezzo di mercato, salari che massimizzano il benessere ed altre condizioni. Altri due assunti fondamentali fanno implicitamente parte di questa teoria, come Ronald Coase e Oliver Williamson hanno affermato. Si tratta dell'assenza dei costi di transazione e dei contratti completi⁽¹¹⁾. In un mondo in cui i costi di transazione sono pari a zero, i lavoratori ed i datori di lavoro si fronteggiano avendo gli stessi poteri di contrattazione, entrambe le parti onorano gli impegni presi ed i lavoratori sono protetti dallo sfruttamento e da un trattamento ingiusto grazie alle forze della competitività, ma soprattutto grazie alla minaccia di eventuali dimissioni. Il concetto di "problemi di lavoro", così centrale per le relazioni industriali (come evidenziato nel prossimo paragrafo), diventa un elemento estraneo a questa teoria, dove le condizioni di efficienza sono separabili da quelle di distribuzione ed equità, grazie al teorema fondamentale neoclassico del benessere.

La teoria del lavoro applicata alle relazioni industriali considera il rapporto di lavoro in tutt'altri termini. Il rapporto di lavoro non è solamente una sorta di scambio di mercato, ma implica una rete di

⁽¹⁰⁾ Cfr. J. COMMONS, *Institutional Economics: Its Place in Political Economy*, Macmillan, New York, 1934, su cui ora B. KAUFMAN, *The Institutional Economics of John R. Commons: Complement and Substitute for Neoclassical Economic Theory*, in *Socio-Economic Review*, 2007.

⁽¹¹⁾ R. COASE, *The Nature of the Firm*, in *Economica*, November 1937, vol. 4, 386-405; O. WILLIAMSON, *The Economic Institutions of Capitalism*, Free Press, New York, 1984.

rapporti legali, politici, sociali ed economici e deve perciò essere analizzato con una prospettiva interdisciplinare. Una ragione è che i contratti di lavoro sono per forza incompleti (a causa della presenza di costi di transazione positivi), e quindi la contrattazione tra prezzo e mercato risulta incapace di specificare ed implementare i termini e le condizioni dell'offerta di lavoro. Queste lacune contrattuali sono per forza di cose colmate da altri mezzi, quali le consuetudini sociali, i precetti etici riguardanti il giusto e sbagliato, le regole e gli accordi negoziati bilateralmente, così come le interpretazioni giuridiche.

Un secondo motivo è che il lavoro, diversamente da altri fattori, sia per natura parte dell'essere umano e che quindi numerose preoccupazioni e considerazioni tipiche degli uomini entrino a far parte del rapporto di lavoro ⁽¹²⁾. Gli elementi che costituiscono il capitale, ad esempio, non si curano delle relazioni sociali sul luogo di lavoro, non provano emozioni quali gelosia, rabbia o amore, e le modalità con cui vengono utilizzati non contengono un elevato significato morale. Il lavoro si differenzia in tutti questi aspetti e questa è la ragione fondamentale che diversifica l'oggetto delle relazioni industriali dall'economia convenzionale e, similmente, questo spiega perché esista un campo delle relazioni industriali ma non uno delle "relazioni del capitale" o delle "relazioni della terra". Nel contempo, e diversamente dall'economia convenzionale, le relazioni industriali riconoscono come l'efficienza dipenda dalla correttezza e dalla giustizia sociale, perché, in caso queste vengano a mancare, chiunque consciamente tratterrebbe parte della propria offerta di lavoro.

Un'ulteriore fondamentale differenza tra relazioni industriali ed economia ortodossa riguarda l'operare dei mercati. L'economia neoclassica è in grado di bandire l'importanza teorica e pratica dei problemi correlati al lavoro solamente costruendo una teoria utopica del mercato del lavoro. E riesce a farlo, nella sua versione principale, ipotizzando l'esistenza di persone perfette, mercati perfetti, ed un ordine globale altrettanto perfetto. In questo mondo, esemplificato da Arrow-Debreu nella sua teoria generale dell'equilibrio, la mano invisibile di Adam Smith può facilmente trasformare una situazione di scarsità di risorse ed interessi contrastanti, traendone i migliori risultati possibili. Tuttavia l'economia istituzionale e le relazioni industriali ribadiscono la necessità che questa teoria resti fede-

(12) J. BUDD, *Employment with a Human Face: Balancing Efficiency, Equity and Voice*, Cornell University Press, Ithaca, 2004.

le agli aspetti fondamentali della realtà, che in questo caso significa riconoscere come le persone, i mercati ed il sistema giuridico siano profondamente imperfetti, e quindi che i costi di transazione siano positivi ed i contratti incompleti.

Commons sostiene che le persone siano imperfette perché il loro modo di ragionare e la loro logica sono profondamente influenzati da «stupidità, ignoranza e passione», elementi che più tardi Herbert Simon racchiuse nel concetto di razionalità ristretta ⁽¹³⁾. Allo stesso modo i mercati operano in modo imperfetto perché i costi positivi delle transazioni e i contratti incompleti portano ad una serie di fallimenti di mercato e problemi di coordinazione. Esempi a questo riguardo possono essere esternalità, beni pubblici, problemi degli agenti principali, rischio morale, opportunismo e quello che, secondo gli istituzionalisti è il peggior difetto del capitalismo, cioè la disoccupazione persistente involontaria ⁽¹⁴⁾. Da ultimo il sistema giudiziario è da considerarsi imperfetto in quanto la razionalità ristretta, le risorse giudiziarie limitate e la corruzione del sistema legale da parte di interessi legati agli investimenti impedisce una attuazione imparziale dei contratti. Per tutti questi motivi i mercati non sono quindi in grado di auto-regolarsi, non conducono a risultati efficienti e perfetti, e creano una serie di problemi correlati al lavoro.

La terza divergenza fondamentale tra l'economia convenzionale e le relazioni industriali riguarda la questione del potere all'interno del rapporto di lavoro. Secondo Commons, il potere economico deriva dal possesso di risorse scarse e, nello specifico, dalla capacità di negare ad altri lo sfruttamento di tali risorse. L'economia neoclassica si astraie dalla questione del potere considerando come «garantite» la distribuzione dei diritti alla salute e alla proprietà, assumendo che i mercati siano competitivi e che quindi tutte le imprese ed i lavoratori siano «soggetti che ritirano il salario», ma senza alcun potere, e modellando il concetto di impresa quale concetto tecnologico sinonimo di produzione. Tuttavia la realtà del rapporto di lavoro quale emersa nel XX secolo evidenziava come i lavoratori dovessero fron-

⁽¹³⁾ J. COMMONS, *Institutional Economics*, 1934, 874; H. SIMON, *Models of Bounded Rationality*, MIT Press, Cambridge, 1982, vol. 2.

⁽¹⁴⁾ J. COMMONS, *Industrial Relations*, in J. COMMONS (ed.), *Trade Unions and Labor Problems*, Augustus Kelly, New York, 1967, II ed., 1-16; B. KAUFMAN, *Labor Markets and Employment Regulation: The View of the 'Old' Institutionalists*, in B. KAUFMAN (ed.), *Government Regulation of the Employment Relationship*, Industrial Relations Research Association, Madison, 1997, 11-55.

teggiate una sostanziale ineguaglianza di potere in tre settori fondamentali della loro vita: nella gestione interna delle imprese, nella contrattazione dei salari nei mercati esterni del lavoro e nell'esercitare un'influenza politica sul governo ⁽¹⁵⁾.

Tuttavia, nella concezione legata allo sviluppo scientifico, le relazioni industriali sono considerate uno strumento interdisciplinare e di scienza sociale, il che permette di sviluppare una teoria del rapporto di lavoro basata sull'economia ma con il contributo di altre discipline quali il diritto, le scienze politiche, la psicologia, la sociologia e la scienza dell'organizzazione. Questa teoria vuole essere più realistica tenendo conto della natura imperfetta di uomini, mercati e del sistema legislativo, ponendo la propria attenzione sulla interazione tra economia, diritto e società. In perfetto accordo con la metodologia induttiva dell'economia istituzionale, basata sul "va e controlla tu stesso", gli studiosi delle relazioni industriali rifiutano gli assunti deduttivi a favore di una teoria empirica e basata sul fatto che i presupposti, le leggi e le relazioni causali siano dedotte da ricerche sul campo, studi di casi e tecniche di osservazione dei soggetti.

Come effettivamente accadde ai primi studiosi delle relazioni industriali, lo sviluppo scientifico rimase un aspetto senza spessore e ampiamente sottosviluppato, in parte perché la loro attenzione di enfasi si focalizzò sul secondo aspetto delle relazioni industriali, la risoluzione dei problemi.

4. La risoluzione dei problemi.

Il secondo aspetto delle prime relazioni industriali è quindi la risoluzione dei problemi, che consiste nell'applicare conoscenze ed esperienza nella risoluzione dei problemi pratici sorti nel mondo del lavoro. Sebbene i fondatori istituzionali delle relazioni industriali fossero interessati agli aspetti intellettuali del lavoro, le questioni pratiche ebbero una tale importanza da fare in modo che essi se ne occupassero. Guardando a quella che era stata la sua carriera, per esempio, Commons rilevò che «nel mio percorso accademico stavo cercando di salvare la scuola del Wisconsin e la nazione dalla politi-

⁽¹⁵⁾ J. COMMONS, *The Legal Foundations of Capitalism*, Macmillan, New York, 1924; B. KAUFMAN, *The Global Evolution of Industrial Relations: Events, Ideas and the IIRA*, cit.

ca, dal socialismo o dall'anarchia, occupandomi del difficile conflitto tra capitale e lavoro»⁽¹⁶⁾.

I fondatori delle relazioni industriali sposarono altresì una forma di risoluzione dei problemi alquanto pragmatica e non ideologica, un orientamento che li rese profondamente diffidenti nei confronti degli intellettuali di sinistra e delle soluzioni radicali marxiste relative ai problemi del lavoro⁽¹⁷⁾. In questi aspetti gli istituzionalisti americani furono considerevolmente più conservativi rispetto ai Webb e a molti altri intellettuali europei del lavoro del XX secolo, che sposarono alcune forme socialiste di trasformazione della società⁽¹⁸⁾.

Il concetto di risoluzione dei problemi nelle relazioni industriali era profondamente legato al concetto di “problemi di lavoro”. Come Dale Yader dichiarò nel 1931, infatti, «l'approccio generalmente accettato nello studio delle relazioni industriali è quello che comprende l'esame dei fenomeni solitamente descritti quali problemi del lavoro»⁽¹⁹⁾. Presumibilmente questo approccio allo studio delle relazioni industriali trova la sua prima formale espressione nel lavoro di due economisti della scuola del Wisconsin, Thomas Adams e Helen Sumner. Nel 1905 pubblicarono il primo testo scritto negli Stati Uniti dedicato allo studio del lavoro, intitolato *Labor Problems*⁽²⁰⁾.

Sebbene precedette di 15 anni la nascita del settore delle relazioni industriali, il loro lavoro influenzò notevolmente l'evoluzione della parte delle relazioni industriali dedicata alla risoluzione dei problemi. La prima parte della loro opera era dedicata ad una serie di problemi sul lavoro, anche chiamati “mali”. Questi mali – tra cui salari alla soglia di povertà, lavoro minorile e in condizioni di sforzo per i lavoratori – erano considerati problemi legati al rapporto di lavoro che richiedevano attenzione e necessitavano una risoluzione. La seconda parte dello studio era dedicata alle soluzioni, o “rimedi”. Tra questi figuravano i sindacati, la legislazione d'impresa e la suddivisione dei profitti.

I primi riformatori nel settore del lavoro concentravano la loro attenzione principalmente sul sindacalismo e la contrattazione col-

⁽¹⁶⁾ J. COMMONS, *Myself*, University of Wisconsin Press, Madison, 1934, 170.

⁽¹⁷⁾ S. PERLMAN, *A Theory of the Labor Movement*, Macmillan, New York, 1928.

⁽¹⁸⁾ R. HARRISON, *The Life and Times of Sidney and Beatrice Webb, 1858-1905: The Formative Years*, Palgrave, London, 2000; B. KAUFMAN, *The Global Evolution of Industrial Relations: Events, Ideas and the IIRA*, cit.

⁽¹⁹⁾ D. YODER, *Introductory Courses in Industrial Relations*, in *Personnel*, February 1931, vol. 7, 123.

⁽²⁰⁾ T. ADAMS, H. SUMNER, *Labor Problems*, Macmillan, New York, 1905.

lettiva. Ma col passare del tempo ampliarono i loro campi di ricerca e gli strumenti per la risoluzione dei problemi e incrementarono una strategia politica globale. Riguardo la strategia, gli economisti istituzionali del lavoro elaborarono un programma a tre punti ⁽²¹⁾.

Il primo punto era la stabilizzazione dei mercati dei prodotti e del mercato. L'obiettivo era smussare le fluttuazioni dannose nella produzione e nell'impiego, impedendo a condizioni di eccessiva offerta di abbassare gli standard di lavoro, garantendo ai lavoratori un impiego sicuro e a tempo pieno. Il secondo punto era garantire lo stesso potere di contrattazione a datori di lavoro e ai lavoratori. Notando che la possibilità di influenzare l'andamento del processo di determinazione dei salari era notevolmente favorevole ai datori di lavoro, gli istituzionalisti cercarono di trascinare le curve delle condizioni di lavoro ad un livello più giusto e competitivo, incrementando il potere di contrattazione dei lavoratori, così che le due parti potessero competere a pari livello. Il terzo punto era la organizzazione democratica nella fabbrica, ciò che i Webb e molti altri chiamavano democrazia industriale ⁽²²⁾. L'obiettivo era di introdurre nel mondo industriale quei diritti di cui godono i cittadini nella sfera politica, quali accordi scritti o "costituzioni", per garantire che "le regole di legge" sostituissero "le regole degli uomini", o ancora dare la possibilità di partecipare ed essere rappresentati nel determinare e rinforzare le regole vigenti sul posto di lavoro, così come veder garantito il ricorso ad un giusto processo nella risoluzione delle controversie nate sul luogo di lavoro o nell'amministrazione della giustizia. In generale essi sostenevano che il raggiungimento di questi obiettivi avrebbe ridotto i problemi sul lavoro e migliorato l'efficienza, la giustizia e la soddisfazione umana all'interno delle relazioni di lavoro.

Dopo aver identificato una strategia ed una serie di obiettivi, il passo successivo era quello di capire come implementarli e raggiungerli. Gli istituzionalisti non riuscirono ad ottenere una risposta immediata ma gradatamente e accortamente elaborarono il loro metodo durante i primi tre decenni del 1900. Entro la fine degli anni Venti il loro programma di riforma del lavoro fu relativamente smussato e riorientato attraverso quattro revisioni istituzionali di ba-

⁽²¹⁾ B. KAUFMAN, *John R. Commons and the Wisconsin School on Industrial Relations and Strategy*, in *Industrial and Labor Relations Review*, 2003, vol. 57, n. 1, 3-30.

⁽²²⁾ S. WEBB, B. WEBB, 1897, *op. cit.*; M. DERBER, *The American Idea of Industrial Democracy*, University of Illinois Press, Urbana-Champaign, 1970.

se riguardanti il mercato del lavoro di quel periodo, che era disorganizzato e sregolato. Questo programma composto da quattro punti definì, a sua volta, l'aspetto denominato "risoluzione dei problemi" delle relazioni industriali ⁽²³⁾.

I primi strumenti istituzionali che essi proponevano allo scopo di promuovere la stabilità del mercato, un uguale potere di contrattazione ed una gestione democratica nelle fabbriche erano il sindacato e la contrattazione collettiva. All'inizio del XX secolo Commons divenne un esplicito sostenitore dei sindacati e, nello specifico, di quelli organizzati nelle industrie (piuttosto che nelle imprese artigiane). Considerava questi sindacati in grado di raggiungere tutti e tre questi obiettivi. Ad esempio coordinando tutte le imprese nel mercato dei prodotti, un sindacato sarebbe in grado di portare il costo del lavoro al di fuori della concorrenza e aiuterebbe la stabilizzazione dei salari, delle condizioni e dell'impiego. Ad un livello macroeconomico, Commons credeva che incrementando i salari, i sindacati avrebbero favorito la stabilità macroeconomica bilanciando le tendenze del sotto-consumo. Ovviamente i sindacati incrementano l'influenza dei lavoratori nel determinare i salari, sostituendo la contrattazione individuale con quella collettiva, dando allo stesso tempo ai lavoratori la possibilità di esprimersi con una sola voce ed una rappresentanza indipendente. Commons descrisse questo accordo di contrattazione collettiva, riferendosi al Governo dell'Inghilterra, come «una camera dei Lords e dei Comuni di tipo industriale, ma senza un Re» ⁽²⁴⁾.

Quando negli Stati Uniti le prospettive di un sindacalismo diffuso nelle fabbriche diminuì nella parte finale della prima decade del XX Secolo, Commons ed i suoi colleghi rivolsero la loro attenzione ad un secondo metodo volto a promuovere questi obiettivi. Questo consisteva nell'attuazione legale delle norme di diritto del lavoro e in programmi di assicurazione sociale. Il diritto di lavoro a tutela dei lavoratori può assumere diverse forme, quali un salario minimo, un massimo di ore lavorative, il lavoro minorile, gli statuti per la tutela dagli infortuni sul lavoro e la riforma del servizio civile nel settore pubblico. Parimenti alla contrattazione collettiva, queste leggi fissano una serie di standard minimi nel mercato del lavoro e aumentano

⁽²³⁾ B. KAUFMAN, *John R. Commons and the Wisconsin School on Industrial Relations and Strategy*, cit.

⁽²⁴⁾ J. COMMONS, *Myself*, cit., 72.

il potere della contrattazione. Nel caso della riforma del servizio civile, promuovono altresì un processo più giusto e garantiscono voce in capitolo ai lavoratori. I programmi di previdenza sociale, dal canto loro, cercano di proteggere i lavoratori dai rischi e gli stenti legati al lavoro, quali risarcimenti agli operai, assicurazioni per la disoccupazione, pensioni di anzianità ed assicurazioni sanitarie.

Grazie a questi programmi è possibile trasferire i costi di questi sottoprodotti negativi dai lavoratori, le loro famiglie e le loro comunità, ai soggetti che secondo gli istituzionalisti, dovrebbero sopportarli, e cioè i datori di lavoro, i consumatori e la società nel suo complesso ⁽²⁵⁾. Il coinvolgimento degli istituzionalisti nelle questioni giuridiche emerge per la prima volta nel 1906 quando Ely e Commons fondano l'Associazione Americana per la Legislazione in materia di lavoro ⁽²⁶⁾. Il secondo esempio tangibile del loro crescente interesse ed impegno nel diritto del lavoro è dato dalla pubblicazione nel 1916 del testo di Commons e Andrews intitolato *I principi della legislazione in materia di lavoro* ⁽²⁷⁾. La maggior parte delle loro idee in materia di diritto del lavoro ed assicurazione sociale derivano dalla Europa continentale, ed in particolare dalla Germania.

La terza punta del programma di riforma del lavoro ad opera dei primi istituzionalisti si occupava della gestione del personale. Questo elemento non comparve fin dopo la Prima Guerra Mondiale, quando i datori di lavoro iniziarono a sperimentare nuovi metodi di organizzazione del lavoro e di *welfare capitalism* ⁽²⁸⁾. Secondo il sistema tradizionale del lavoro, il lavoro stesso era considerato un bene da acquistare al minor costo possibile, lavorato al massimo ed eliminato una volta divenuto inutile. Le direzioni del personale erano inesistenti, le procedure informali e decentralizzate, e i capireparto trattati con il guanto di ferro. Inutile dire che questo approccio di gestione della forza lavoro creò notevoli perdite, insoddisfazione e conflitti. Ma i datori di lavoro più progressisti e lungimiranti, come sottolineato da Commons nel suo *Benevolenza Industriale* ⁽²⁹⁾, notarono che si ottenevano maggiori profitti considerando il lavoratore al-

⁽²⁵⁾ D. STABILE, *Activist Unionism: The Institutional Economics of Solomon Barkin*, M.E. Sharpe, Armonk, 1993.

⁽²⁶⁾ D. MOSS, *Socializing Security: Progressive-era Economists and the Origins of American Social Policy*, Harvard University Press, Cambridge, 1996.

⁽²⁷⁾ J. COMMONS, J. ANDREWS, *Principles of Labor Legislation*, Harper, New York, 1916.

⁽²⁸⁾ S. JACOBY, *Employing Bureaucracy: Managers, Unions and the Transformation of Work in American Industry, 1900-1945*, Columbia University Press, New York, 1985.

⁽²⁹⁾ J. COMMONS, *Industrial Goodwill*, McGraw-Hill, New York, 1919.

la stregua di un collaboratore e di un essere umano piuttosto che un bene o al peggio uno schiavo.

Da questa idea nacque negli anni Venti il movimento del *welfare capitalism*, che cercò di ottenere la massima efficienza ed il massimo profitto raggiungendo una miglior cooperazione sul lavoro attraverso salari di mercato, sicurezza dell'impiego, diversi benefici a livello del benessere (pensioni, ferie retribuite, ecc.), supervisione umanamente accettabile, ed una voce formalizzata dei lavoratori tramite un consiglio aziendale o un piano di rappresentanza degli impiegati. Gli operatori del *welfare capitalism*, in particolare all'interno della rete di compagnie e società di consulenza della Rockfeller, adottarono coscientemente il termine di "relazioni industriali" quale loro motto per indicare una forma di gestione del lavoro più strategica e progressiva⁽³⁰⁾. Nonostante lo scetticismo di alcuni istituzionalisti della Wisconsin, la maggior parte si convinse entro la fine degli anni Venti di come i programmi per la gestione del personale e le forme di rappresentanza costituissero uno strumento importante ed encomiabile per la stabilizzazione dei mercati, rendendo uguale il potere di contrattazione e garantendo una voce ai lavoratori⁽³¹⁾.

Il quarto punto del programma di riforma del lavoro comprendeva politiche macroeconomiche anticicliche volte ad appianare il ciclo commerciale, prevenire rovinose espansioni e frenate nella produzione o nell'impiego. All'interno della scuola del Wisconsin, Commons fu il promotore principale di queste politiche macroeconomiche, anche se altri economisti quali Summer Slichter e Paul Douglas scrissero su questi temi. Commons dichiarò che «la fluttuazione delle valute costituisce il problema principale del lavoro [...] il primo strumento per raggiungere la pace all'interno del mondo industriale è costituito dalla stabilizzazione del dollaro»⁽³²⁾. Egli dedicò molti degli anni tra il 1920 e il 1930 allo studio della politica monetaria e divenne uno dei principali esperti nazionali, consigliando alla Federal Reserve il ricorso ad operazioni a mercato aperto per stabilizzare il livello del prezzo aggregato⁽³³⁾.

⁽³⁰⁾ B. KAUFMAN, R. BEAUMONT, R. HELFGOTT, *Industrial Relations to Human Resources and Beyond: The Evolving Practice of Employee Relations Management*, M.E. Sharpe, Armonk, 2003.

⁽³¹⁾ B. KAUFMAN, *The Global Evolution of Industrial Relations: Events, Ideas and the IIRA*, cit.

⁽³²⁾ J. COMMONS, *Industrial Government*, McGraw-Hill, New York, 1921, 4.

⁽³³⁾ C. WHALEN, *Saving Capitalism by Making It Good: The Monetary Economics of John R. Commons*, in *Journal of Economic Issues*, 1991, vol. 27, n. 4, 1155-79.

Commons cercò inoltre di promuovere l'idea volta ad incorporare l'elemento del calcolo dell'esperienza nell'assicurazione per la disoccupazione, per indurre i datori di lavoro ad evitare i licenziamenti. Collaborò altresì alla redazione dell'opera *Può il business prevenire la disoccupazione?*, dove esaminò vari modi in cui le imprese possono contribuire alla stabilizzazione dell'occupazione ⁽³⁴⁾. Numerosi articoli apparsi nella *American Labor Legislation Review* durante gli anni Venti promossero la spesa anticiclica nel settore dei lavori pubblici. Questi programmi non stabilizzarono solamente i mercati di prodotti e lavoro, ma garantirono condizioni di piena occupazione incrementando la forza della minaccia di dimissioni da parte dei lavoratori, e rafforzarono il potere di contrattazione dei lavoratori, inducendo i datori di lavoro ad offrire loro maggiori opportunità di espressione e partecipazione.

Alla fine degli anni Venti, questi quattro punti della politica del mercato del lavoro costituivano il cuore dell'approccio delle prime relazioni industriali all'aspetto chiamato di "risoluzione dei problemi". I datori di lavoro progressisti che adottarono un modello "unitario" della gestione del lavoro secondo lo schema del *welfare capitalism* rappresentano la punta avanzata nelle pratiche di gestione delle risorse umane. Il vero compito dei sindacati e della legislazione di tutela del lavoro è stabilire standard economici e normativi minimi, agire quali controllori riguardo le condizioni di lavoro e garantire ai lavoratori l'adeguata protezione contro lo sfruttamento e l'ingiustizia soprattutto nelle fasce medio-basse del mercato del lavoro. Oltre a fornire una legislazione di tutela del lavoro, i governi hanno un ruolo fondamentale nello stabilire programmi di sicurezza sociale per i lavoratori di tutte le industrie, considerando che i problemi di esternalità, rischio morale e beni pubblici fanno sì che si riducano pensioni, compensazioni per gli infortuni sul lavoro e le assicurazioni sanitarie in un sistema di libero mercato. Da ultimo, il governo si assume la responsabilità di mantenere piena occupazione e stabilità a livello macroeconomico attraverso politiche fiscali e monetarie anti-cicliche.

⁽³⁴⁾ J. COMMONS, S. LEWISOHN, E. DRAPER, D. LESCOHIER, *Can Business Prevent Unemployment?*, Alfred Knopf, New York, 1925.

5. Etica ed ideologia.

Le prime relazioni industriali americane possedevano anche un terzo lato, definito in termini di valori etici e posizioni ideologiche relative al rendimento lavorativo, alla struttura dei rapporti di lavoro, e alla soluzione dei problemi legati al lavoro.

Slichter riconobbe esplicitamente questo aspetto delle relazioni industriali quando osservò: «esistono due modi per osservare i problemi legati al lavoro. Uno è il punto di vista scientifico, a cui aspira lo studioso che analizza i sindacati, il lavoro minorile, la disoccupazione, allo scopo di determinare cos'è o *potrebbe essere*, ma senza speculare su ciò che *dovrebbe essere* [...]. Per la maggior parte delle persone, tuttavia, compresi economisti e sociologi, il problema del lavoro è molto più ampio. Si tratta di una questione etica, non solo di cos'è e cosa potrebbe essere, ma di cosa dovrebbe essere. Dal punto di vista etico, inoltre, il problema del lavoro è legato a due questioni principali: all'effetto delle istituzioni dominanti riguardo al conflitto tra vita e lavoro, e ai cambiamenti istituzionali necessari ad armonizzare le attività degli uomini in quanto lavoratori ed i loro interessi in quanto uomini»⁽³⁵⁾.

L'aspetto etico ed ideologico delle relazioni industriali ha diverse componenti⁽³⁶⁾. Il primo elemento fondamentale è l'assunto che il lavoro sia parte integrante dell'essere umano e perciò non debba essere considerato una merce. Questo significa che il lavoro, diversamente da capitale, terra ed altri fattori, sia inseparabile dalla persona che lo fornisce, e che quindi le condizioni, così come i risultati del lavoro effettuato dalle persone, portino con sé un significato più elevato. La società non si preoccupa, ad esempio, che l'acciaio venga immagazzinato in un luogo rovente o che un macchinario lavori ventiquattro ore al giorno. Ma deve preoccuparsi che i lavoratori godano di condizioni di impiego ragionevoli, in quanto esseri umani in possesso di diritti umani di cui gli oggetti sono sprovvisti. Seguendo lo stesso filone, Commons osserva come nella teoria neo-

⁽³⁵⁾ S. SLICHTER, *What is the Labor Problem?*, in J. HARDMAN (ed.), *American Labor Dynamics in Light of Postwar Developments*, Harcourt Brace, New York, 1928, 287 [corsivo nell'originale].

⁽³⁶⁾ B. KAUFMAN, *The Global Evolution of Industrial Relations: Events, Ideas and the IIRA*, cit., B. KAUFMAN, *The Social Welfare Objectives and Ethical Principles of Industrial Relations*, in J. BUDD, J. SCOVILLE (eds.), *The Ethics of Human Resources and Industrial Relations*, Labor and Employment Relations Association, Champaign, 2005, 23-60.

classica i lavoratori siano trattati come «beni da vendere e comprare secondo la domanda e l'offerta»; mentre nella prospettiva istituzionale «sono trattati quali cittadini con determinati diritti nei confronti degli altri, grazie alla loro importanza per la nazione in quanto tale». In modo analogo Slichter sottolinea come «sia di vitale importanza che i metodi di produzione possano essere pianificati non solo allo scopo di produrre beni a basso costo, ma anche per affidare ai lavoratori mansioni che contribuiscano a svilupparne le capacità»⁽³⁷⁾.

Una serie di obiettivi di benessere sociale fanno altresì parte dell'aspetto etico ed ideologico delle relazioni industriali. Gli obiettivi di benessere sociale dell'economia neoclassica possono essere riassunti nel concetto di massima *efficienza*, considerata come uso ed allocazione ottimale delle risorse per produrre ad un costo minimo l'insieme dei beni e servizi destinati a soddisfare i consumatori. Le relazioni industriali sostengono inoltre che l'efficienza sia importante in quanto senza un'adeguata offerta di beni materiali la vita viene interrotta ed eventualmente potrebbe estinguersi. Ma questa disciplina prende sul serio anche il detto della Bibbia secondo cui «l'uomo non può vivere di solo pane», e quindi debba aggiungere all'efficienza due altri obiettivi di benessere. Il primo prevede che le procedure ed i risultati derivanti dal rapporto di lavoro debbano essere *equi*, ed il secondo che si debbano anche promuovere opportunità che portino alla *massima realizzazione e sviluppo personale*.

A sostegno di questi due obiettivi di benessere c'è la tesi che il benessere possa essere raggiunto e garantito non solo offrendo ai consumatori una vasta gamma di beni e servizi, ma anche garantendo ai lavoratori un'esperienza lavorativa equa e ben ripartita, e allo stesso tempo estrinsecamente ed intrinsecamente soddisfacente.

Dal punto di vista delle relazioni industriali, inoltre, lo scopo della politica sociale dovrebbe essere di ricorrere all'ingegneria sociale e ai progetti istituzionali per strutturare il rapporto di impiego in modo da massimizzarne efficienza, equità e sviluppo, così come auto-realizzazione degli individui⁽³⁸⁾. Mentre gli economisti neoclassici considerano generalmente efficienza ed equità come *sostituti*, assumendo che una maggior equità implichi una riduzione della efficienza, l'economia istituzionale e delle relazioni industriali sostiene

⁽³⁷⁾ J. COMMONS, *Industrial Goodwill*, cit., 33; S. SLICHTER, *Modern Economic Society*, Henry Holt, New York, 1931, II ed., 651-2.

⁽³⁸⁾ B. KAUFMAN, *The Social Welfare Objectives and Ethical Principles of Industrial Relations*, cit., J. BUDD, *Employment with a Human Face: Balancing Efficiency, Equity and Voice*, cit.

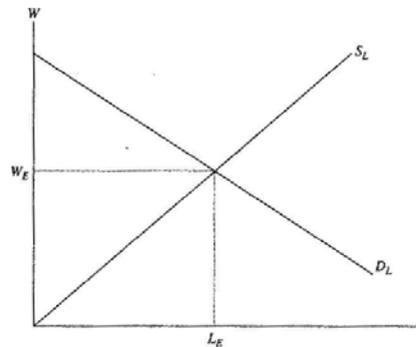
che in diversi casi equità ed efficienza siano da considerare *complementari*, e che quindi una maggior equità incrementi l'efficienza invece di diminuirla ⁽³⁹⁾. Questo avviene perché, mentre negli oggetti inanimati quali carbone ed acciaio forniscono la stessa energia e la stessa resistenza alla trazione indipendentemente dal modo in cui sono trattati, lo stesso non può dirsi per gli esseri umani. Al contrario gli uomini forniscono migliori prestazioni lavorative quando vengono trattati giustamente e viene loro assicurata un'esperienza lavorativa soddisfacente.

6. Il principio fondamentale delle relazioni industriali.

Dopo aver descritto i tre aspetti fondamentali del paradigma originale delle relazioni industriali, risulta implicito domandarsi se esista un principio comune che li leghi. Personalmente ritengo che la risposta a questa domanda sia positiva. Questo principio fondamentale costituisce il denominatore intellettuale e normativo comune a tutti gli studiosi e pratici delle relazioni industriali e ne costituisce la sua ragion d'essere un tale campo di studio di teoria e pratica. Altrimenti detto, senza questo principio fondamentale, un settore distinto intellettualmente e socialmente rilevante come le relazioni industriali non potrebbe esistere.

Il principio fondamentale delle relazioni industriali può essere affermato in due diversi modi, che si completano a vicenda, come le due facce di una stessa medaglia. La prima versione di questo principio fondamentale è il rifiuto *del modello convenzionale di un mercato del lavoro basato sulla domanda e sull'offerta concorrenziali* quale contesto appropriato per l'analisi e la comprensione delle caratteristiche ed i risultati chiave dei rapporti di lavoro. Questo modello è raffigurato dalla Figura 1.

⁽³⁹⁾ N. MELTZ, *Industrial Relations, Balancing Efficiency and Equity*, in J. BARBASH, K. BARBASH (eds.), *Theories and Concepts in Comparative Industrial Relations*, University of South Carolina Press, Columbia, 1989, 109-14.

Figura 1 – *Equilibrio competitivo in un mercato del lavoro.*

Questa figura mostra la curva di domanda del lavoro (D_L), la curva di offerta (S_L) e la determinazione del salario di equilibrio e della quantità di lavoro (W_E, L_E). Si può dichiarare che questo sia l'assunto teoretico più importante della teoria neoclassica del lavoro, che offre un punto di partenza e un modello di riferimento di tutte le analisi del lavoro e dell'impiego degli economisti convenzionali, e che costituisce il postulato da cui scaturì l'attacco neoclassico e neo-liberale alle istituzioni e alle norme del mercato del lavoro. Allo stesso tempo costituisce anche il modello del mercato del lavoro e dei rapporti di lavoro rifiutato dai fondatori delle relazioni industriali, o meglio, il modello che essi cercarono di rivedere completamente. Come descritto successivamente, questo diagramma e la teoria che esso rappresenta, è in grado di descrivere alcune fra le tendenze specifiche, ampie o a lungo termine, relative al lavoro, ma nonostante ciò deve essere rifiutato dagli studiosi delle relazioni industriali quale tesi fondamentale del settore.

La seconda versione del principio fondamentale presuppone che *il lavoro non sia una merce*. Questo presupposto si applica sia all'aspetto positivo che normativo delle relazioni industriali. In quanto positivo, il postulato assume che, nello studio scientifico delle relazioni industriali, risulti essenziale riconoscere il lavoro come parte integrante dell'essere umano per comprendere appieno e spiegare i fenomeni relativi al lavoro. Il risvolto di questo assunto è che i modelli e le teorie che considerano il lavoro alla stregua degli input inanimati, quali il capitale o la terra, rischiano di rivelarsi strumenti parziali ed incompleti per lo studio delle relazioni industriali. In quanto presupposto normativo, la proposizione che il lavoro non sia una

merce sostiene la fondamentale convinzione morale ed etica di come, in quanto parte integrante dell'essere umano, il lavoro non possa essere valutato con gli stessi criteri usati per gli input inanimati (ad es. massima produttività, minimo costo). Il risvolto di questo assunto normativo è che la società abbia un obbligo morale e legittimo di ricorrere alle leggi e alle istituzioni per modificare termini e condizioni di impiego ritenute inumane, anti-sociali o in violazione ai diritti umani fondamentali.

Queste due versioni del principio fondamentale delle relazioni industriali, ripeto, sono l'una l'immagine speculare dell'altra. In altre parole, il modello concorrenziale di offerta/domanda possiede una coerenza teorica solo se il lavoro viene considerato simile ad un bene. L'essenza di un bene è che si tratta di una merce omogenea in cui ogni unità è identica alle altre. La teoria neoclassica riconosce limitatamente che il lavoro sia parte integrante degli esseri umani, visto che i lavoratori sono ritenuti agenti massimizzanti con una serie di preferenze. D'altra parte questa teoria considera i lavoratori come beni allo scopo di trarne il modello di domanda/offerta, così come determinarne il salario di equilibrio e di impiego. Si deve anche sostenere questo postulato per poter concludere che un mercato del lavoro perfettamente concorrenziale massimizza l'efficienza.

Per approfondire questi punti è necessaria una breve incursione nella teoria economica di base ⁽⁴⁰⁾. Se i lavoratori non sono considerati alla stregua di una merce, numerosi aspetti del modello concorrenziale di offerta/domanda del lavoro rischiano di crollare. Uno, ad esempio, è una curva di domanda del lavoro inclinata verso il basso. La curva di domanda del lavoro equivale al prodotto marginale del programma del lavoro di un'industria concorrenziale, ottenuta aggiungendo unità di lavoro omogenee alla funzione di produzione. Perché la domanda di lavoro assuma la forma di un'unica mappatura individuale tra il tasso di salario e la quantità di lavoro richiesta, è essenziale che il lavoro sia un bene, come una tonnellata di carbone, così che il prodotto marginale di ogni unità di lavoro sia completamente e tecnologicamente determinata dalla funzione di produzione. Ma se il lavoro non è una merce, allora lo schema del prodotto marginale e la curva di domanda del lavoro rappresentata nella Figu-

⁽⁴⁰⁾ Questa sezione del contributo è tratta da B. KAUFMAN, *The Institutional and Neoclassical Schools in Labor Economics*, in D. CHAMPLIN, J. KNOEDLER (eds.), *The Institutional Tradition in Labor Economics*, M.E. Sharpe, Armonk, 2004, 13-38; B. KAUFMAN, *The Impossibility of a Perfectly Competitive Labor Market*, unpublished paper, Georgia State University, Atlanta, 2006.

ra 1 si trasformano da una linea ad un'instabile fascia di valori conformi con numerose combinazioni di tassi di salario e di lavoro. Il motivo è che il numero di servizi produttivi offerti da input inanimati è fisso per natura, mentre i servizi del lavoro (o i "poteri del lavoro" usando la terminologia marxiana) dipendono dai lavoratori e possono coprire una gamma di valori molto estesa (da zero quando il lavoratore dorme sul posto di lavoro, fino ad un livello di rendimento massimo), a seconda di una serie di variabili non tecnologiche, quali la morale, la sensazione di essere giustamente pagati ed il trattamento ricevuto dal datore di lavoro. Tuttavia un qualunque tasso di salario è coerente con diversi possibili prodotti marginali derivabili dalla funzione di produzione, rendendo quindi impossibile tracciare una curva di domanda del lavoro determinata e definita, quale quella della Figura 1.

Parimenti la curva di offerta del lavoro modifica la sua forma se il lavoro non è considerato una merce. Un assunto fondamentale nel derivare la curva di offerta del mercato del lavoro della Figura 1 è che ogni singola impresa assuma una curva di offerta del lavoro perfettamente elastica (orizzontale), il che indica che si tratta di un *wage taker*.

Ma un'industria può assumere il salario come un dato, solo se il lavoro è considerato un bene omogeneo, altrimenti il lavoro sarebbe differenziato e con ciò la curva di offerta dell'impresa si inclinerebbe positivamente (proprio come la curva di domanda di un prodotto si inclina negativamente quando il bene è differenziato). Uno dei fattori che differenzia il lavoro è l'esistenza di un rapporto personale tra datore di lavoro e lavoratore, elemento che è ormai universale da quando i servizi lavorativi sono considerati parte integrante del lavoratore, e quindi il lavoratore deve instaurare rapporti personali col datore di lavoro o i suoi dirigenti. Per una qualche ragione quando la curva di offerta del lavoro è inclinata negativamente il mercato del lavoro non è più perfettamente concorrenziale ma si trasforma in una specie di monopsonio. Un mercato del lavoro monopsonico, di conseguenza, non rispecchia il grafico della Figura 1 in quanto ha tre curve (prodotto marginale, curva di offerta e costo marginale del lavoro), fornisce un salario di equilibrio inferiore al salario concor-

renziale, dà origine ad alcune forme di sfruttamento del lavoro e non possiede uno schema definito di domanda del lavoro ⁽⁴¹⁾.

Secondo il modello raffigurato nella Figura 1 il lavoro deve essere considerato simile ad un bene per determinare un unico salario di equilibrio e sgombrare il mercato del lavoro in caso di eccesso di offerta. Nessuna situazione potrebbe verificarsi se il lavoro è considerato parte integrante degli esseri umani. Ad esempio la domanda e l'offerta non forniscono un salario di equilibrio concorrenziale perché il tasso di salario svolge due funzioni, e cioè distribuisce il lavoro ma allo stesso tempo è usato dalle industrie per motivare il lavoro, e solitamente il tasso di salario che raggiunge un obiettivo non può raggiungere anche l'altro (la condizione macroeconomica in cui si hanno più "obiettivi" di "strumenti").

Nei mercati dei beni, al contrario, la domanda e l'offerta sono in grado di determinare un unico equilibrio in quanto il prezzo assolve solamente la funzione allocativa e non quella motivazionale (ossia una botte di petrolio non deve essere motivata per fornire una certa quantità di energia). Parimenti i tassi di salario si riducono raramente in condizioni di eccesso di offerta di lavoro (cioè disoccupazione generalizzata) perché le imprese evitano volutamente l'imposizione di tagli al salario, sapendo che questi potrebbero aumentare il costo del lavoro a causa degli effetti negativi sul morale dei lavoratori, la collaborazione e la loro produttività. Se però il tasso di salario non diminuisce in seguito ad un'eccessiva offerta di lavoro, il mercato del lavoro resterà lontano dal punto di equilibrio e la disoccupazione involontaria potrebbe persistere per un lungo periodo.

In tutta risposta un economista neoclassico potrebbe controbattere che un modello di perfetta concorrenza presuppone un mondo in cui l'informazione ed i contratti sono a loro volta perfetti, e con contratti perfetti scompaiono tutte le anomalie cui sopra. Ad esempio con un contratto perfetto (ovvero un contratto negoziato prima dello scambio e che specifica dettagliatamente ogni aspetto del bene o del servizio da offrire), l'impresa conosce l'esatto valore del prodotto marginale del lavoratore; la quantità di lavoro offerta dal dipendente è racchiusa e protetta dall'accordo contrattuale antecedente a qualsiasi contatto personale sul luogo di lavoro; e la questione

⁽⁴¹⁾ B. KAUFMAN, J. HOTCHKISS, *The Economics of Labor Markets*, Thompson-Southwestern, Cincinnati, 2006, cap. 6.

della motivazione è irrilevante in quanto il contratto stabilisce in precedenza la quantità di lavoro che deve essere fornita.

Questa argomentazione è però destinata a fallire a causa delle sue contraddizioni interne. Come sostenuto da Ronald Coase, i contratti completi di lavoro possono esistere solamente in un mondo senza alcun costo di transazione (ossia senza costi per il trasferimento dei diritti di proprietà). Tuttavia, come dimostrano Coase ed altri economisti “neo-istituzionalisti”, in una situazione senza costi di transazione le imprese non hanno motivo di assumere lavoratori, ma preferiscono ricorrere ai servizi offerti da contraenti indipendenti (siccome il controllo del lavoro, cioè il criterio principale che definisce la condizione di impiegato, non ha alcun valore economico in un mondo di informazione perfetta e zero costi di transazione) ⁽⁴²⁾. Il risultato finale netto, continua Coase, è che tutte le imprese si dissolvono in singole persone proprietarie, ottenendo il lavoro da contraenti individuali, comprando e vendendo servizi lavorativi sui mercati dei prodotti, e in tal modo sia il mercato del lavoro che il rapporto di lavoro scompaiono. La contraddizione, tuttavia, è che il modello neoclassico della domanda e dell’offerta della Figura 1 può essere mantenuto solamente assumendo che i servizi lavorativi siano scambiati in contratti perfetti, anche se questo implica che il mercato del lavoro e il rapporto di lavoro non esistano. Uno quindi invalida l’altro. Contrariamente, se i contratti di lavoro sono incompleti (come accade nella maggior parte dei casi), allora ricompaiono tutte le anomalie di cui si è parlato precedentemente e che derivano dall’essere umano, distruggendo il modello concorrenziale della domanda e dell’offerta raffigurato nella Figura 1.

Nonostante possa non essere immediatamente ovvio, queste conclusioni sono fondamentali per le relazioni industriali e secondo me costituiscono le basi di questa materia. Per comprenderne il motivo dobbiamo tornare ai tre aspetti delle relazioni industriali descritti precedentemente. Il punto essenziale da sottolineare è che ogni aspetto acquisisce potere intellettuale e credibilità morale proporzionalmente all’estensione del modello di domanda ed offerta della Figura 1 e la teoria del lavoro quale bene che la supporta risulta quindi essere falsa.

⁽⁴²⁾ R. COASE, *The Nature of the Firm*, cit.; E. FURUBOTN, R. RICHTER, *Institutions and Economic Theory*, University of Michigan Press, Ann Arbor, 1997; B. KAUFMAN, *The Organization of Economic Activity: Insights from the Institutional Theory of John R. Commons*, in *Journal of Economic Behavior and Organization*, 2003, vol. 52, n. 1, 71-96.

Ho sostenuto precedentemente come lo sviluppo scientifico delle relazioni industriali si focalizzi sull'esistenza, le caratteristiche principali ed i risultati del *rapporto di lavoro*. La comprensione della economia istituzionale si basa sul fatto che il modello neoclassico concorrenziale della domanda ed offerta del lavoro precluda per definizione l'esistenza di un rapporto di lavoro. Come descritto, il diagramma di domanda ed offerta della Figura 1 può esistere solo in un mondo in cui i costi di transazione non esistono, ma in un mondo di questo tipo la teoria economica prevede che tutte le imprese ricorrono allo schema dei "titolari individuali" e acquistino i servizi lavorativi da contraenti indipendenti, non da impiegati che operano sul mercato del lavoro.

Per fare un esempio pratico è come se la Ford Motor Company non assumesse le centinaia di migliaia di lavoratori in cambio di un salario dal mercato del lavoro, ma si rivolgesse al mercato dei prodotti e pagasse per ottenere i servizi di migliaia di persone che lavorano individualmente e svolgono le funzioni al posto dei dipendenti. Ma è da sottolineare come in questo mondo senza alcun costo di transazione (contratti completi), non esiste alcun rapporto di lavoro ed alcun lavoratore subordinato, in quanto i servizi lavorativi vengono offerti da contraenti indipendenti. Questo preclude logicamente un'allocazione delle relazioni industriali, in quanto il loro oggetto di studio, e cioè il rapporto di lavoro, scompare. In questo caso l'analisi del lavoro dovrebbe rispondere al nome di "relazioni commerciali" e non di "relazioni industriali" ⁽⁴³⁾.

Nonostante il rapporto di lavoro esista in un mercato del lavoro concorrenziale, il modello della domanda e dell'offerta resta ancora fatalmente imperfetto quale base per lo sviluppo scientifico. Questo perché elimina la maggior parte degli aspetti interessanti che si potrebbero analizzare nelle relazioni industriali. Ad esempio in questo modello tutti i termini e le condizioni di impiego sono determinate completamente dal mercato, eliminando qualunque possibilità di negoziazione e contrattazione. Allo stesso modo è esclusa la esistenza di mercati interni del lavoro, delle pratiche di gestione del personale e delle norme istituzionali associate ai mercati interni del lavoro (programmi di formazione, promozione per anzianità di ser-

⁽⁴³⁾ B. KAUFMAN, *Employment Relations and the Employment Relations System: A Guide to Theorizing*, in B. KAUFMAN (ed.), *Theoretical Perspectives on Work and the Employment Relationship*, Industrial Relations Research Association, Champaign, 2004, 41-75.

vizio). Siccome un mercato concorrenziale del lavoro prevede costi di transazione del lavoro pari a zero, tutti i contratti di lavoro si presumono completi e i termini e le condizioni di lavoro, una volta concordati, vengono eseguiti completamente e fedelmente. Questa caratteristica elimina parecchi ed importanti campi di studio delle relazioni industriali che hanno a che fare con i problemi degli agenti principali e col rischio morale (ad esempio molestie da parte dei superiori, impiegati che si imboscano sul posto di lavoro). Inoltre il presupposto dell'esistenza di una perfetta informazione all'interno del modello elimina un altro elemento importante delle relazioni industriali, vale a dire gli scioperi. Non si potrebbe mai verificare uno sciopero in un mercato del lavoro perfettamente concorrenziale in quanto entrambe le parti potrebbero prevederne gli effetti salariali e si accorderebbero precedentemente, riuscendo ad eliminare in tal modo per entrambe le parti i costi dello sciopero.

Ora, dato questo ragionamento, la conclusione menzionata precedentemente sembra inevitabile. Gli studiosi che costruiscono le fondamenta della materia non possono basarsi sul modello del mercato concorrenziale che vede il lavoro come una merce, considerandolo la base dell'evoluzione teorica, in quanto questo modello elimina la maggior parte, se non addirittura tutti gli aspetti principali della materia di studio. Arrivando a questa conclusione non voglio dichiarare che il modello concorrenziale della domanda e dell'offerta sia completamente inutile e dovrebbe essere abbandonato, in quanto ritengo fornisca contenuti e previsioni utili per un'esposizione testuale delle forze di base del mercato e le analisi empiriche di alcuni andamenti e sviluppi di fenomeni aggregati e di lungo periodo (ad esempio i cambiamenti nel differenziale salariale qualificato e non negli ultimi venti o trent'anni). Ciò che sostengo è che per analizzare gli aspetti più importanti delle relazioni industriali, soprattutto nel corto periodo e a livello di impresa, sia necessario un modello sostanzialmente rivisitato che consideri l'essenza umana del lavoro in quanto tale e la natura imperfetta del mercato del lavoro.

Successivamente sono da considerare le implicazioni del modello concorrenziale del lavoro quale bene sul secondo aspetto delle relazioni industriali, vale a dire la risoluzione dei problemi. Così come il modello concorrenziale elimina la maggior parte degli oggetti di studio analitico delle relazioni industriali, così si verifica con gli aspetti che ne rappresentano l'attuazione pratica e che servono al suo sviluppo politico.

Come sottolineato in precedenza il concetto di *problema del lavoro* è fondamentale per le relazioni industriali. L'essenza del problema del lavoro è costituito dal mancato adattamento o dai difetti causati dal mercato del lavoro e dal rapporto di lavoro, così come la *raison d'être* delle relazioni industriali è costituita dall'offrire una soluzione ai problemi del lavoro. È da sottolineare tuttavia come in un modello concorrenziale del mercato del lavoro, non solo non esiste alcun rapporto di lavoro, ma neanche alcun problema legato al lavoro. Ciò detto, si deduce così come scompare anche il secondo aspetto delle relazioni industriali!

Il modello concorrenziale bandisce i problemi legati al lavoro grazie ai suoi presupposti. Analizzando il suo livello più profondo, quindi, la teoria prevede un sistema di persone perfette che si scambiano beni e servizi all'interno di mercati perfetti, agendo secondo norme contrattuali scorrevoli, attuate ed implementate da governi perfetti. Come consacrato dal teorema fondamentale del benessere della microeconomia neoclassica, l'operare di questa economia su persone/mercati e governi perfetti porta alla creazione del "migliore dei mondi possibili", dove la mano invisibile del libero mercato assegna le risorse e conduce ad un livello di produzione ottimale secondo la teoria di Pareto, e cioè il più efficiente in assoluto. All'interno di questo mondo efficiente, tutte le risorse sono completamente utilizzate, di modo che non esiste più il problema della "disoccupazione" (o almeno la disoccupazione involontaria). Allo stesso modo in un mercato del lavoro concorrenziale tutti i lavoratori sono pagati secondo il valore del prodotto marginale del lavoro, di modo che problemi quali sfruttamento e discriminazione non possano esistere. Per dare un altro esempio, i problemi legati al lavoro quali orari eccessivi, sicurezza inadeguata sul posto di lavoro e molestie sessuali non possono esistere in un mercato concorrenziale perché i lavoratori possono lasciare il loro posto con estrema facilità e trovarne un altro.

Basandomi su questo ragionamento ribadisco come il modello concorrenziale del lavoro quale merce debba essere rifiutato, e in questo caso perché esso elimina la maggior parte, se non tutti i problemi del mondo reale legati al lavoro, che costituiscono materia di studio per l'aspetto della risoluzione dei problemi all'interno delle relazioni industriali.

L'argomentazione è difendibile anche per il terzo aspetto delle relazioni industriali, e cioè quello etico ed ideologico. Ad un livello

etico ed ideologico, i sostenitori delle relazioni industriali sostengono che il lavoro non debba essere considerato una merce. In pratica questo significa che i termini e le condizioni di lavoro debbano soddisfare standard sociali ed etici ragionevoli riguardanti la sicurezza sul posto di lavoro, la giustizia sociale, l'equità di trattamento e il rispetto dei diritti umani fondamentali. Il modello concorrenziale di domanda ed offerta elimina tutti questi assunti etico-ideologici. All'interno del modello concorrenziale l'unico criterio usato per valutare i termini e le condizioni del lavoro è costituito dall'efficienza. A sua volta l'efficienza è garantita da uno scambio illimitato di lavoro sul libero mercato, dove la competizione determina le condizioni ed i termini dell'impiego. Se l'efficienza è intensificata da lavoro minorile, dai turni di dodici ore giornaliere o da salari sotto la soglia della povertà, il modello di domanda e offerta non lascia spazio ad obiezioni sociali o etiche. Al contrario in questo modello ogni intervento istituzionale volto a modificare i risultati offerti dal mercato, che possa derivare da un sindacato o da una legislazione a tutela del lavoro, è considerata un'interferenza stolta che disturba una allocazione delle risorse altrimenti ottima.

Il modello concorrenziale di domanda ed offerta si rivendica ideologicamente neutrale. Ma in pratica questo modello si basa su una serie di assunti che promuovono gli interessi di consumatori e datori di lavoro a danno dei lavoratori. Dopo tutto in questa teoria i lavoratori sono considerati elementi legati ai beni che non hanno altra funzione se non creare il maggior numero di beni per i consumatori (e per le imprese) al minor costo possibile. L'assunzione etico-ideologica delle relazioni industriali vede i lavoratori come esseri umani, non come beni, e presuppone che il benessere sociale sia promosso non solo producendo beni a basso costo e in grandi quantità, ma anche attraverso l'adozione di metodi che soddisfino e gratifichino i lavoratori.

Il terzo aspetto delle relazioni industriali quindi richiede il rifiuto del modello concorrenziale del mercato del lavoro quale merce. Questo modello è intrinsecamente ed inerentemente antagonista ai principi fondamentali etici e morali che guidano la ricerca, la pratica e lo sviluppo politico delle relazioni industriali. Aderire al modello concorrenziale del mercato del lavoro quale bene eliminerebbe la ragione d'esistenza non solo delle relazioni industriali, ma anche di organizzazioni quali l'Organizzazione Internazionale del Lavoro (ILO) [sul ruolo delle organizzazioni internazionali nello sviluppo del-

le relazioni industriali si rinvia al contributo di R. GUMBRELL-MCCORMICK, nella Parte II, Sezione A, del presente volume].

Riassumendo, dichiaro che il campo delle relazioni industriali ed il modello concorrenziale di domanda ed offerta siano incompatibili e non possano convivere logicamente o eticamente. Quindi il teorema alla base delle relazioni industriali in quanto campo di studio e di attuazione pratica deve essere il rifiuto del modello di domanda ed offerta del lavoro in quanto merce.

È interessante notare come questa dichiarazione non sia solo una mia opinione, ma costituisca l'asserzione fondamentale degli studiosi che contribuirono alla creazione delle relazioni industriali all'inizio del XX secolo. Questi studiosi non affermano che la contrattazione collettiva, una legislazione del lavoro protettiva o qualunque altra istituzione o pratica costituiscano il principio fondamentale delle relazioni industriali. Piuttosto questo principio fondamentale è costituito da quanto io stesso ho affermato in precedenza, e cioè che *il lavoro non sia una merce*. A dimostrazione di ciò si può notare che nella costituzione dell'ILO, adottata nel 1919 ⁽⁴⁴⁾ quando furono create le relazioni industriali quale campo di studio, si ritrovano ben nove principi, il primo dei quali afferma: «il lavoro non dovrebbe essere considerato alla stregua di una merce o di un articolo di commercio». Riguardo allo sviluppo scientifico nelle relazioni industriali, Commons, il padre americano delle relazioni industriali, non consigliò il rifiuto completo del modello di domanda ed offerta, ma sostenne nel suo libro *Reputazione Industriale* che si trattava di un modello incompleto e fuorviante, da analizzare in profondità e rivisitare. Seguendo questo filone, egli dichiarava che «la teoria del lavoro quale bene, se non falsa, è almeno incompleta». Un terzo esempio deriva dal *Rapporto sulle Relazioni Industriali*, pubblicato nel 1919 dall'Associazione dei Commercianti di New York. In questo rapporto si sostiene che ci siano «tre caratteristiche all'interno del nostro sistema industriale che non sono compatibili con relazioni industriali soddisfacenti». Il terzo di questi principi è «la legge di domanda quale fattore determinante per fissare salari e condizioni di impiego» ⁽⁴⁵⁾.

⁽⁴⁴⁾ In  indice A-Z, voce *Relazioni industriali*.

⁽⁴⁵⁾ ILO, *The International Labour Organization: The First Decade*, Allen & Unwin, London, 1931; J. COMMONS, *Industrial Goodwill*, cit., 17; MERCHANTS' ASSOCIATION OF NEW YORK, *Report on Industrial Relations*, 1919, 6.

7. Il teorema fondamentale delle relazioni industriali.

Il principio fondamentale delle relazioni industriali esprime esattamente ciò che questo campo rifiuta. Tuttavia non è sufficiente dichiararsi contrari a qualcosa. La disciplina delle relazioni industriali deve anche indicare gli obiettivi che si propone. Questa asserzione, a mio giudizio, fa parte di ciò che ho chiamato «il teorema fondamentale delle relazioni industriali»⁽⁴⁶⁾.

Il teorema fondamentale delle relazioni industriali contiene le premesse basilari che indirizzano lo sviluppo scientifico, la risoluzione dei problemi e gli aspetti etici/ideologici di questa disciplina. Questo teorema contiene due parti. La prima parte sostiene che: «Un mercato del lavoro libero, senza cioè l'equilibrio, una tutela sociale giusta ed una guida macroeconomica offerta dalle istituzioni delle relazioni industriali e l'evidente influenza dello Stato, creerebbe o manterrebbe determinate condizioni che potrebbero minarne l'efficacia e la loro stessa sopravvivenza. In altre parole il libero mercato incrementerebbe l'insicurezza, condurrebbe ad una ineguaglianza crescente, impedirebbe l'automatica eliminazione della disoccupazione grazie alla flessibilità dei prezzi, creerebbe condizioni lavorative al di sotto degli *standards*, non darebbe la possibilità ai lavoratori di far sentire la propria voce e di ricevere la giusta protezione contro un trattamento ingiusto e discriminatorio, ed infine costruirebbe alla nascita di altri problemi che danneggerebbero la efficienza, la giustizia sociale e lo sviluppo umano, rimettendo in questione la legittimità stessa del sistema di mercato e l'ordine capitalista»⁽⁴⁷⁾. La seconda parte offre gli obiettivi del settore e ne esprime la *raison d'être*. Secondo questo assunto: «l'obiettivo delle relazioni industriali è di permettere un miglior funzionamento del sistema di mercato e del capitalismo. Per raggiungere tale scopo le relazioni industriali cercano di stabilizzare il sistema di mercato, rendendolo più umano, più professionale e democratico grazie a istituzioni nuove, ampie [e riformate]»⁽⁴⁸⁾ [per approfondimenti sul tema, con particolare riguardo alle relazioni industriali come fattori del rendimento economico, si rinvia al contributo di H. NADEL, in questa Parte, Sezione B].

⁽⁴⁶⁾ B. KAUFMAN, *The Global Evolution of Industrial Relations: Events, Ideas and the IIRA*, cit., 631.

⁽⁴⁷⁾ *Ibidem*.

⁽⁴⁸⁾ *Ibidem*. Ho aggiunto la parola “riformate” (*reformed*) alla frase originale [*nda*].

Il teorema fondamentale dovrebbe servire da bussola etica ed intellettuale nel campo delle relazioni industriali, indicandone direzioni e vie da seguire e dovrebbe operare all'interno dei tre aspetti del settore.

Il principio fondamentale delle relazioni industriali rifiuta il modello di domanda/offerta del lavoro in quanto bene quale strumento utile per lo sviluppo scientifico, o almeno fino a che questo non possa essere ampliato e rivisto per più applicazioni. Per progredire nello sviluppo scientifico, le relazioni industriali hanno bisogno di un modello teorico alternativo. Il teorema fondamentale indirizza il settore quando sottolinea il ruolo delle *istituzioni*.

Il modello che non viene preso in considerazione è quello che prevede soggetti e mercati perfetti, governi che operano in una economia senza costi di transazione e attriti, e senza l'intervento delle istituzioni. Il modello alternativo delle relazioni industriali è esattamente l'opposto, in quanto costituito da persone imperfette, mercati imperfetti, governi imperfetti che operano in un'economia dove i costi di transazione sono positivi, dove si verificano attriti e dove sono presenti una serie di istituzioni commerciali e non.

Nonostante l'economia di lavoro neoclassica esamini dettagliatamente molte di queste imperfezioni (ad esempio i problemi degli agenti principali, l'azzardo morale, i mercati monopsonici), la teoria rimane basata su di un modello principale (come illustrato nella teoria generale dell'equilibrio di Arrow Debreu), che nella sua analisi finale considera tutti questi difetti come piccole modifiche o imperfezioni irrilevanti, rispetto a quello che potrebbe essere un modello concorrenziale gestito dalla "mano invisibile" ⁽⁴⁹⁾.

Tuttavia il miglior approccio per le relazioni industriali è considerare il paradigma dell'economia istituzionale quale loro struttura teorica, visto che il paradigma stesso è esplicitamente costruito supponendo persone, mercati e governi imperfetti. Nello specifico l'economia istituzionale si basa su costi di transazione positivi dovuti a soggetti che operano nella vita reale, cioè con una razionalità ristretta e preferenze sociali.

All'interno di un'economia con costi di transazione positivi, le caratteristiche principali delle relazioni industriali invitano all'analisi del rapporto di lavoro e delle diverse istituzioni presenti sul mercato

⁽⁴⁹⁾ K. ARROW, F. HAHN, *General Competitive Analysis*, Holdenday, San Francisco, 1971; G. DEBREU, *The Theory of Value*, Yale University Press, New Haven, 1959.

del lavoro (per esempio i sindacati), come avviene nelle imprese multi-personali ⁽⁵⁰⁾. Una razionalità ristretta, le preferenze sociali e istituzioni che non operano sul mercato indicano altresì che le relazioni industriali devono necessariamente superare l'analisi puramente economica per includere altre discipline, quali psicologia, sociologia, *management*, diritto e storia.

Il teorema fondamentale fornisce inoltre una bussola intellettuale per la risoluzione dei problemi applicati alle relazioni industriali. Il teorema evidenzia come un mercato del lavoro completamente libero, sregolato e non istituzionalizzato porti con sé seri *problemi di lavoro*. Anche assumendo un modello di mercato perfettamente concorrenziale, i problemi legati al lavoro emergono ogni qual volta si riconosca che il lavoro non è una merce. Le persone reali, ad esempio, desiderano avere un lavoro sicuro, un salario giusto e la possibilità di avere voce in capitolo nell'ambiente di lavoro, ma i mercati concorrenziali sottovalutano e non garantiscono nessuno fra questi elementi (c'è costantemente il pericolo di perdere il lavoro, le differenze di salario determinate da domanda ed offerta possono non essere considerate giuste, e la sola "voce" a loro disposizione in un mercato concorrenziale è la minaccia di dimettersi). Nel mondo imperfetto della economia istituzionale, i problemi legati al lavoro sono ancora maggiori. Motivare i lavoratori, alimentare la collaborazione, prevenire la discriminazione, eliminare il lavoro minorile, raggiungere un equilibrio tra lavoro e famiglia, così come garantire un giusto processo nei casi in cui si debba porre termine al rapporto di lavoro. Tutti questi aspetti appaiono importanti una volta superato il limite del mondo utopico di un mercato concorrenziale del lavoro. Come dovrebbero essere risolti questi problemi? Il teorema fondamentale sostiene che è possibile farlo attraverso istituzioni nuove, più estese e riformate, che rendano i rapporti di lavoro più umani, democratici, stabili, professionali e che ne garantiscano un certo equilibrio. Queste istituzioni possono assumere diverse forme, quali rappresentanza sindacale sui luoghi di lavoro, sindacati, leggi che garantiscono salari minimi, dipartimenti per la gestione delle risorse umane e assicurazioni contro il rischio di disoccupazione.

Ciò nonostante le relazioni industriali devono tenere in considerazione che la creazione del profitto e di nuovi lavori sono fonda-

⁽⁵⁰⁾ B. KAUFMAN, *The Global Evolution of Industrial Relations: Events, Ideas and the IIRA*, cit.

mentali al fine di garantire un rapporto di lavoro prospero ed umano all'interno di un'economia capitalista, e che quindi la creazione di istituzioni deve rispettare determinati limiti ed assicurare una crescita sul lungo periodo. Da sottolineare altresì che non solamente il fallimento del mercato giustifica l'intervento delle istituzioni, ma anche che un fallimento dei sindacati o del governo giustiziano parimenti una limitazione degli obiettivi del mercato del lavoro attraverso la contrattazione collettiva e la legislazione in materia di lavoro. Si può quindi sostenere che il marchio delle relazioni industriali sia l'equilibrio ⁽⁵¹⁾.

Il teorema fondamentale fornisce altresì una bussola per l'aspetto etico ed ideologico delle relazioni industriali. Esso, infatti, asserisce che gli obiettivi principali siano *rendere il rapporto di lavoro più umano, stabile, professionale, democratico ed equilibrato*. Si tratta quindi di obiettivi normativi che ampliano ed integrano quello che era lo scopo unitario neoclassico della massima efficienza. Nello specifico, l'efficienza rappresenta un obiettivo estremamente importante in quanto l'abbondanza di beni materiali è un elemento centrale per la qualità della vita. Ma le relazioni industriali riconoscono che per accrescere il benessere umano si debba fare molto di più che fornire ai consumatori beni e servizi a basso costo. In particolare il teorema fondamentale sostiene che un lavoro ben pagato, sicuro e svolto in ragionevoli condizioni sia cruciale per la qualità della vita, così come lo sono la possibilità di esprimere la propria opinione e la tutela dai rischi e le molestie sul luogo di lavoro ⁽⁵²⁾.

Mentre l'economia neoclassica ha spesso sostenuto che si potesse ottenere una maggior equità e giustizia sociale a discapito dell'efficienza, le relazioni industriali riconoscono come equità e giustizia sociale siano invece spesso complementari all'efficienza, ma senza i difetti che questa esprime.

8. Conclusioni.

In questa esposizione ho esposto e descritto il paradigma originale delle relazioni industriali, quale sviluppato negli Stati Uniti negli

⁽⁵¹⁾ J. BUDD, *Employment with a Human Face: Balancing Efficiency, Equity and Voice*, cit.

⁽⁵²⁾ Questa idea sta alla base del lancio da parte dell'ILO del recente programma sul "lavoro dignitoso" nelle economie mondiali. Cfr. *Reducing the Decent Work Deficit: A Global Challenge*, International Labour Organization, Geneva, 2001.

anni nelle prime decadi dello scorso secolo. Non sostengo sia l'unico paradigma, in quanto l'articolazione e concezione delle relazioni industriali si differenzia a seconda del Paese e tutte hanno merito ed interesse. Tuttavia il primo paradigma americano merita un certo interesse in quanto è proprio negli Stati Uniti che le relazioni industriali comparvero come concetto formale ed entità istituzionalizzata nel mondo accademico e nella prassi degli affari.

Come sottolineato nell'introduzione, il mondo delle relazioni industriali ha sofferto un declino significativo in molti Stati del mondo negli ultimi anni. Ritengo che un motivo sia dato dal fatto che col passare del tempo le relazioni industriali siano state sempre più associate (non esclusivamente, ma sovente) ad una ristretta gamma di campi relativi ai sindacati e alla contrattazione collettiva, così come alle norme e ai regimi politici che li regolano. E siccome i movimenti legati al lavoro hanno perso la loro importanza in molti Stati, le relazioni industriali hanno inevitabilmente avuto lo stesso destino.

Il messaggio che voglio dare con questo mio saggio è quindi che una possibile soluzione sia ritornare alla concezione ampia delle relazioni industriali, quale contenuta nel suo paradigma originale. E cioè che, come affermato nel paradigma originale, la questione fondamentale per le relazioni industriali sia il rapporto di lavoro, un problema che comprende sindacati e legislazione del lavoro, ma anche molti altri aspetti legati al lavoro.

Tuttavia non è sufficiente sostenere che le relazioni industriali coprano l'intera questione del rapporto di lavoro. La disciplina deve anche soffermarsi sul contesto normativo, intellettuale e produttivo del rapporto di lavoro, in modo da dare coerenza e valore aggiunto alle relazioni industriali. Per l'appunto, offrire uno schema per un tale contesto è uno degli obiettivi di questo mio studio.

Il resoconto inizia con un principio fondamentale: il rifiuto del modello convenzionale del mercato concorrenziale di domanda ed offerta di lavoro, e quindi dell'assunto che il lavoro sia una merce. Considerato il posto che occupano, le relazioni industriali dovrebbero sostituire la teoria alternativa del rapporto di impiego. Io suggerirei di trarre spunto dalla teoria economica istituzionale e dalle teorie complementari (cioè socioeconomica e la scuola di regolamentazione francese). La parte centrale della teoria offre una spiegazione accurata all'esistenza di un rapporto di lavoro, assente nell'economia neoclassica, e giustifica l'esistenza di numerosi problemi legati al la-

voro che la teoria neoclassica rifiutava o minimizzava. Infine l'economia istituzionale fornisce una spiegazione teoretica e razionale ad un regime produttivo, selettivo ed equilibrato relativo alla regolamentazione istituzionale del rapporto di lavoro, che comprende la contrattazione collettiva e leggi di tutela del lavoro, contrariamente alla politica neoliberale dell'economia convenzionale, che considera queste regolamentazioni e istituzioni come ostacoli indesiderati al raggiungimento dell'efficienza. Certamente le regolamentazioni del mercato del lavoro e gli interventi delle istituzioni possono essere portate all'eccesso (come è successo in qualche caso), ma il teorema fondamentale delle relazioni industriali prevede che capitalismo e libero mercato si sarebbero autodistrutti senza la presenza di infrastrutture istituzionali che rendessero la meravigliosa (ma difettosa) operazione della domanda ed offerta più umana, stabile, professionale, democratica ed equilibrata. Quindi si può sostenere come le relazioni industriali costituiscano lo studio e l'applicazione pratica volti a raggiungere un equilibrio tra le forze di mercato, le istituzioni e obiettivi sociali quali efficienza, giustizia e sviluppo umano all'interno del rapporto di lavoro.

SEZIONE B
RELAZIONI INDUSTRIALI E COMPARAZIONE

2.
**QUALE METODO COMPARATO PER LO STUDIO
DELLE RELAZIONI INDUSTRIALI?**

RICHARD HYMAN

SOMMARIO: 1. Introduzione. – 2. La comparazione transnazionale: fondamentale ma impossibile? – 3. Tutti gli indicatori sono legati al proprio contesto? – 4. Il problema della tipizzazione. – 5. Istituzioni, *path-dependence* e cambiamento. – 6. Scelta razionale, contesti *fuzzy* e condizionamento storico. – 7. Conclusioni.

1. Introduzione.

Che cosa si intende per comparazione transnazionale, e in che modo può essere realizzata? Comparazione, per come chi scrive la intende, significa la sistematica analisi incrociata di fenomeni che mostrano sia somiglianze che differenze. Essa, allo stesso tempo, contribuisce a ed è influenzata da teoria e generalizzazione. È spesso considerata l'equivalente funzionale nelle scienze sociali all'esperimento di laboratorio dello scienziato naturale: esaminando una serie di Paesi è possibile tenere alcune "variabili" costanti mentre si alterano le altre. Questa è stata, ovviamente, la fondazione dei metodi di Mill della concordanza e della differenza ⁽¹⁾.

* In DRI, 2008, n. 3. Traduzione dall'inglese a cura di Alessandro Porcelluzzi.

(1) J. STUART MILL, *A System of Logic Ratiocinative and Deductive*, vol. I, Longmans, Green, Reader and Dyer, London, 1875, 448.