

Associazioni datoriali nelle politiche di welfare: il caso delle politiche di conciliazione in Germania e in Italia

Emmanuele Pavolini e Martin Seeleib-Kaiser*

RPS

Il testo è la sintesi dell'articolo pubblicato nella sezione Tema del n. 2 2017 di Rps e scaricabile dagli abbonati nella versione integrale al link:

<http://www.ediesseonline.it/riviste/rps/welfare-occupazionale-e-welfare-state-incastri-virtuosi/associazioni>

Per lungo tempo, l'approccio prevalente negli studi sul welfare ha ipotizzato che le organizzazioni datoriali siano contrarie alle politiche sociali o tendano a limitarne al minimo l'introduzione e l'espansione. Negli ultimi quindici anni, però, un corpo crescente di letteratura scientifica ha iniziato ad analizzare il ruolo dei datori di lavoro in maniera più puntuale, articolando maggiormente il ragionamento attorno al ruolo di tali attori, evitando eccessive semplificazioni. Una serie di ricerche sottolinea come l'interesse di una parte degli imprenditori di disporre di una forza lavoro qualificata possa spingere le associazioni datoriali a sostenere riforme espansive nel campo del welfare.

L'idea principale dietro questa nuova letteratura è che non necessariamente gli imprenditori e le loro associazioni sono contro le politiche sociali. Al contrario, essi potrebbero avere una serie di ragioni (economiche e strategiche) per sostenerle attivamente. Se, da un lato, le aziende possono voler evitare l'espansione di politiche di welfare in quanto rappresentano un potenziale aumento dei costi di produzione (direttamente attraverso il pagamento di contributi sociali più elevati, indirettamente attraverso tasse più alte), dall'altro, esse potrebbero essere interessate per diversi motivi a sostenere tali politiche. Si tratta di fenomeno definito in inglese di «*capitalists against markets*» e cioè la scelta di una parte degli imprenditori di limitare il funzionamento del

* *Emmanuele Pavolini* è professore associato in Sociologia economica presso l'Università di Macerata; *Martin Seeleib-Kaiser* è *barnett professor* of Social Policy presso l'Università di Oxford.

libero mercato, anche attraverso maggiore regolamentazione e sostegno al mercato del lavoro con interventi di welfare. L'ipotesi alla base di questi studi è che vi siano settori economici e tipi di imprese che dipendono fortemente, per la loro produttività e per la loro capacità di essere competitivi, dalla capacità di disporre, attrarre, formare e mantenere all'interno della propria azienda personale qualificato. Il tema della qualificazione della forza lavoro è centrale in questo approccio per spiegare perché una parte degli imprenditori possa optare sia per investire direttamente, ma anche sostenere più indirettamente politiche pubbliche di welfare. L'idea è che, data la rilevanza della qualificazione della forza lavoro, queste aziende siano disposte a fornire e pagare (direttamente o indirettamente) incentivi ai lavoratori al fine da convincere questi ultimi (o coloro che aspirano ad entrare sul mercato del lavoro) a investire personalmente nella formazione di tali conoscenze e qualificazioni (ad esempio, frequentando certi percorsi di istruzione, partecipando a corsi di formazione professionalizzanti, ecc.). I fattori che influenzano le preferenze delle imprese sono: da un lato, la dimensione d'impresa, il tipo di competenze richieste ai lavoratori, l'incidenza e la probabilità di verificarsi di una serie di «rischi sociali» fra i propri lavoratori – ad esempio, i dipendenti dell'azienda quale probabilità hanno di dover essere licenziati e diventare disoccupati?; dall'altro, le modalità di azione collettiva delle imprese stesse attraverso le *associazioni datoriali*. In particolare, questa letteratura sottolinea il ruolo centrale delle associazioni datoriali nel promuovere e plasmare le preferenze dei propri membri in tema di politiche sociali, soprattutto quando queste associazioni sono «forti» (sono in numero limitato e in grado di rappresentare unitariamente gran parte del mondo imprenditoriale). In altre parole, quanto più le associazioni datoriali sono forti tanto più esse aiutano le singole imprese non solo in termini di rappresentanza dei loro interessi, ma anche nel formarsi preferenze di policy in linea con interessi di medio-lungo periodo piuttosto che di breve respiro, volti a sostenere una spinta verso la copertura universalistica nel campo del welfare. Nei paesi in cui l'associazionismo imprenditoriale, invece, è forte a livello categoriale di settore economico è probabile che le associazioni datoriali sviluppino una logica di azione che cerca di assicurare solo ai lavoratori centrali del proprio settore economico una protezione sociale adeguata, trascurando i bisogni dei lavoratori più periferici del settore (ad esempio quelli che lavorano in aziende del subappalto, gli occupati con

contratti atipici, ecc.) e creando dualizzazione fra profili di lavoratori e settori economici.

In questo articolo analizziamo il ruolo delle associazioni imprenditoriali in particolare in relazione allo sviluppo di politiche di conciliazione fra attività di cura verso i figli e lavoro. Le politiche di conciliazione sono un campo molto interessante in cui studiare le preferenze degli imprenditori perché nelle economie post-industriali la percentuale di partecipazione femminile al mercato di lavoro è aumentata fortemente. Non è chiaro quali siano le politiche che i datori di lavoro preferiscono in questo campo. Da un lato, potrebbero sostenere l'espansione di interventi pubblici nel campo della conciliazione per ragioni di produttività, dato che dipendono più che in passato dall'occupazione femminile, anche nelle professioni più qualificate. Dall'altro lato, la globalizzazione e la concorrenza rendono le imprese più sensibili a nuovi costi addizionali e, nel caso della conciliazione, anche ai costi organizzativi (dovendo adottare un più complesso regime di regolazione dei tempi di lavoro).

L'analisi comparativa presentata in questo saggio ha riguardato Germania ed Italia. Storicamente i due paesi sono stati caratterizzati da un basso investimento in politiche di conciliazione e si sono basati su un modello familiare in cui era il capofamiglia maschio il principale produttore di reddito da lavoro, mentre le mogli (madri) si dedicavano alla cura dei figli.

Il ruolo dei datori di lavoro, organizzati tramite le associazioni datoriali, nelle politiche di conciliazione può essere analizzato a diversi livelli, fra cui il livello di contrattazione collettiva e il livello di policy-making nazionale. Per quanto riguarda la contrattazione collettiva di tipo categoriale/settoriale in Germania e in Italia, possiamo effettivamente individuare una relazione tra il tipo di qualificazione della manodopera richiesta dalle imprese e l'inclusione di politiche di conciliazione negli accordi, con un livello mediamente più elevato di inclusione e maggiore generosità negli accordi tedeschi. Il sostegno delle associazioni datoriali a livello nazionale alle politiche di conciliazione varia notevolmente tra i due paesi. Mentre le organizzazioni tedesche dei datori di lavoro sono diventate «promotrici» di politiche di conciliazione universalistiche, quelle italiane si sono concentrate maggiormente sui costi, più che sui potenziali vantaggi che possono ricavarne le imprese che rappresentano, adottando una strategia poco di sostegno, se non di opposizione, allo sviluppo di tali politiche.