

Un hub industriale di prossimità: processi lavorativi e migrazioni in Europa orientale

Devi Sacchetto

Abstract

Dopo la caduta del Muro di Berlino, i paesi dell'Europa centro-orientale (i PECO) si sono progressivamente trasformati in un'estesa *maquiladora* segnata da processi produttivi manifatturieri guidati da multinazionali europee e statunitensi a cui si sono aggiunte, negli ultimi anni, alcune multinazionali asiatiche. Reti produttive globali si sono estese in modo differenziato all'interno di questi paesi, evidenziando da un lato processi simultaneamente di disaggregazione e riaggregazione dei mercati del lavoro locali e dall'altro lato una larga diffusione di modalità lavorative standardizzate, ripetitive e dequalificate, anche se queste sono svolte in stabilimenti dove i livelli tecnologici possono essere elevati. Lo scritto analizza gli effetti di questi processi sottolineando come le reti produttive creino nuove e più raffinate forme di segmentazione dei mercati del lavoro, finendo per costituire veri e propri arcipelaghi lavorativi.

Introduzione

I paesi dell'Europa centro-orientale sono stati spesso studiati nello stretto confronto con le modalità di sviluppo capitalistico dei paesi occidentali. Il principale parametro di misura è stata la distanza o la vicinanza rispetto ai modelli esistenti, vale a dire le economie di mercato liberale, rappresentate dal Regno Unito (e dagli Stati Uniti), e le economie coordinate di mercato, come quella tedesca. Alcuni studiosi che si sono soffermati in modo comparato sul ruolo delle istituzioni nei modelli di capitalismo hanno sottolineato come i processi di deregolamentazione a livello europeo stiano producendo una tendenziale convergenza dei due modelli classici (Baccaro e Howell 2011; Upchurch *et al.* 2015). Questi tentativi di analisi comparativa mantengono sovente gli schemi tipici dell'approccio della varietà dei capitalismi, finendo per riproporre i limiti del cosiddetto "nazionalismo metodologico" (Hall e Soskice 2001). Analizzando lo svi-

luppo politico-economico nei paesi dell'Europa centro-orientale, Dorothee Bohle (2018) ha recentemente cercato di tenere in considerazione le influenze transnazionali, proponendo di sintetizzare due modelli che potrebbero condensare le traiettorie di queste aree: il primo strettamente subalterno agli investimenti stranieri promossi dalle istituzioni locali e fortemente dipendente dalle esportazioni (paesi di Visegrad); il secondo caratterizzato da una spinta alla liberalizzazione del mercato, da uno scarso livello di re-industrializzazione e da un ampio ricorso al debito pubblico (Paesi Baltici).

In entrambi i modelli è tuttavia chiaro che le multinazionali occidentali hanno giocato un ruolo centrale nelle trasformazioni lavorative destinando queste aree ad altrettante *maquiladoras* (Ellingstad 1997) per la produzione manifatturiera e integrandole così nelle catene del valore globali. Mentre i cosiddetti paesi di Visegrad (Polonia, Repubblica Ceca, Slovacchia e Ungheria), ai quali si possono aggiungere Croazia, Romania e Slovenia, sono connessi con i paesi dell'Europa centrale (in particolare Germania, Paesi Bassi, Francia, e in più l'Italia) ad esempio nei settori dell'elettronica, della metalmeccanica e dell'abbigliamento, d'altra parte gli investimenti nei Paesi Baltici provengono principalmente da Svezia, Danimarca, Finlandia collocandosi nei settori delle telecomunicazioni e dei servizi assicurativi, bancari e finanziari.

Gli studi recenti più attenti (Greco 2019), che hanno cercato di coniugare i due principali approcci economici per l'analisi del capitalismo, quello della varietà dei capitalismi e quello delle catene globali del valore, hanno messo in luce come le reti produttive attraversano le aree costruendo forme di sovranità commerciali graduate che costituiscono un diffusore del processo di mercificazione dei rapporti sociali e degli scambi. Tuttavia, nello studio dell'intreccio tra catene del valore e contesto istituzionale, la forza lavoro è quasi sempre considerata un attore passivo, o al più viene sussunta quale mera espressione delle organizzazioni sindacali.

Questo saggio si sofferma sui processi di trasformazione economica e sociale dei paesi dell'Europa centro-orientale che ci pare siano riassumibili in quattro caratteristiche principali: il largo afflusso di investimenti stranieri; la profonda trasformazione nel significato del lavoro; la diffusa debolezza sindacale; e, infine, le modalità lavorative e di vita attraverso cui la forza lavoro si riproduce. Quanto sosteniamo è in primo luogo che nonostante la categoria di paesi dell'Europa centrale e orientale sia diventata di uso comune per definire le istituzioni, le modalità di governo delle imprese e le forme di organizzazione sindacale, quest'area rimane caratterizzata, al suo interno, dal permanere di una relativa eterogeneità. In secondo luogo, metteremo in luce come il significato di lavoro abbia subito una profonda torsione, facendo emergere un'etica fortemente produttivistica e svalutando al contempo le capacità legate al lavoro manuale. Infine, analizzeremo come a fronte di una cronica debolezza dei sindacati, la forza lavoro in queste aree rimanga un attore in grado di modificare le strategie manageriali (Andrijasevic *et al.* 2019), poiché le sue modalità di mobilitazione sono legate non solo ai luoghi di lavoro, ma anche alle relazioni sociali e alle strategie familiari che riflettono i radicati sistemi

economici e culturali locali, a loro volta risultati da un più che secolare lavoro industriale.

1. Investimenti nelle periferie d'Europa

Nei primi anni 1990, lo sviluppo degli interessi delle multinazionali occidentali verso l'area dell'Europa centro-orientale coincide con quanto sta avvenendo contemporaneamente in altre due aree cruciali: da un lato l'espansione degli investimenti statunitensi in America Latina e in particolare in Messico grazie al trattato NAFTA (1994), dall'altro i processi di rilocalizzazione giapponesi e delle cosiddette quattro tigri asiatiche in varie parti dell'Asia, processi che hanno tra l'altro contribuito allo sviluppo cinese (Swain 2011). Nello scorso trentennio, mentre la Cina è diventata la cosiddetta "fabbrica del mondo", e il Messico ha espanso le sue aree maquiladore continuando a ristagnare nei bassi salari, l'Europa orientale si è specializzata in alcuni settori produttivi a medio-bassa complessità nel settore manifatturiero, ma con crescente intensità anche nei servizi.¹

Le pressioni dei paesi dell'Europa occidentale e delle multinazionali per varare riforme volte alla liberalizzazione del mercato del lavoro, per aprire agli investimenti stranieri e per privatizzare alcune imprese strategiche (Meardi 2011) hanno prodotto una forte concorrenza tra gli stessi ~~paesi dell'Europa centro-orientale~~, frammentando gli spazi nazionali e favorendo una sorta di arcipelaghi produttivi sulla base delle diverse tipologie di investimento straniero. I governi estereuropei non solo hanno offerto sussidi e riduzione delle tasse sui profitti mettendo in campo quella che Jan Drahokoupil (2008) definisce "macchine di promozione degli investimenti",² ma hanno anche fatto largo uso delle direttive dell'UE per flessibilizzare il mercato del lavoro, mantenere una continua pressione sui livelli salariali e depotenziare l'attività delle organizzazioni sindacali.³ In questa area, l'Unione Europea è infatti una sorta di presupposto normativo che indica e impone ambienti *enterprise friendly*.

Le imprese multinazionali e alcune grandi imprese locali hanno messo in campo ingenti risorse in termini di potere nella contrattazione quotidiana con le varie articolazioni dello stato al fine di mantenere una certa pace sociale. A questo proposito, Nölke e Vliegenthart (2009) suggeriscono che le economie di questi paesi sono governate da rapporti gerarchici sicché le imprese locali sono sotto il tallone delle grandi multinazionali che usano queste aree come luoghi di sperimentazione di pratiche manageriali improponibili nel paese di origine. L'inserimento nella loro legislazione di alcuni standard dell'ILO può anche costituire un tentativo

¹ Nei PECO l'incidenza del valore prodotto dal settore manifatturiero sul Pil rimane superiore a quello dei paesi dell'Europa Occidentale (Naudé *et al.* 2019).

² In questo processo i governi socialdemocratici si sono spesso mostrati tra i più ferventi pro-business. Per attrarre potenziali imprenditori l'agenzia statale che promuove gli investimenti stranieri nella Repubblica Ceca ha enfatizzato il forte declino dei livelli di sindacalizzazione (Meardi 2011).

³ Nel caso della Polonia sono state anche create alcune Zone economiche speciali al cui interno gli investitori possono godere di varie agevolazioni fiscali e sussidi statali (Žuk, Žuk 2018).

di regolazione del lavoro, ma quegli standard sono comunque inadeguati perché sottovalutano sia le dinamiche strutturali delle catene del valore (Hauf 2015, p. 150) sia il modo in cui i diversi regimi del lavoro sono costruiti a livello macroregionale (Smith *et al.* 2018).

Gli investimenti si sono indirizzati inizialmente verso i paesi di Visegrad, in parte verso i Paesi Baltici e la Slovenia, mentre successivamente sono diventati più consistenti anche in aree quali la Romania, la Croazia e la Bulgaria. Conseguentemente nei primi due decenni (1990-2010) la base industriale di alcuni di questi paesi è diventata ad alta intensità di lavoro specializzandosi in attività di assemblaggio e di fornitura di merci intermedie. Le aree di localizzazione degli investimenti evidenziano sia l'eredità industriale precedente sia i tempi delle riforme attuate dai diversi paesi. Nonostante gli ostacoli incontrati, la nuova industrializzazione delle culture lavorative locali sotto la spinta propulsiva delle imprese straniere ha permesso un progressivo ampliamento delle parti di ciclo produttivo svolte in queste aree promuovendo lo sviluppo di altre piccole imprese in loco per le operazioni di subfornitura. Diversamente dalle imprese statunitensi e britanniche che hanno sviluppato reti produttive effettivamente globali, le imprese europee e in particolare tedesche hanno preferito costruire catene produttive di prossimità, localizzando sovente le loro sussidiarie e i loro fornitori nei paesi estereuropei (De Ville 2018). La localizzazione di prossimità permette infatti di esercitare un coordinamento e un controllo più stretto sui fornitori, oltre che fornire una risposta *just-in-time*, alle varie necessità produttive. Le multinazionali euro-occidentali hanno così trovato degli alleati tra i manager e gli imprenditori sia locali sia transnazionali (Redini 2008) che operano in qualità di sub-appaltatori. Una quota importante di sub-fornitori infatti "segue", volontariamente o meno, le imprese multinazionali nelle loro rilocalizzazioni, mentre all'imprenditoria locale estereuropea toccano spesso quei settori o quelle parti dei cicli produttivi a più basso valore aggiunto.

L'inserimento in complesse reti produttive transnazionali ha trasformato i ~~paesi dell'Europa centro-orientale~~ perché le multinazionali euro-occidentali hanno progressivamente trasferito anche processi lavorativi ad alta intensità di capitale, come nel caso del settore automobilistico, che richiedono manodopera sia dequalificata sia qualificata. Essi costituiscono così un'importante base manifatturiera per l'Unione Europea, oltre che fornire servizi alle imprese a livello internazionale sviluppando mansioni parziali a media e alta qualificazione. Questo processo è stato possibile anche grazie alle politiche statali volte a sostenere la formazione tecnica, poiché alcuni di questi paesi (la Repubblica Ceca ne è un esempio particolarmente significativo) si caratterizzano per l'offerta di forza lavoro qualificata, proprio mentre alcuni paesi dell'Europa occidentale hanno progressivamente disinvestito nel settore formativo (Bohle 2018). Negli anni più recenti si è quindi evidenziata una crescita delle attività ad alto investimento di capitale con significativi aumenti della produttività sia nella manifattura sia nei servizi⁴.

Dopo l'inizio della crisi economica mondiale (2008), gli investimenti

⁴ La Romania, ad esempio, è tra i primi dieci paesi al mondo per il lavoro on line, in particolare nello sviluppo dei software e nel multimediale (Naudé *et al.* 2019).

diretti hanno perso la loro posizione centrale, sostituiti in parte dai fondi strutturali della UE, mentre le rimesse non hanno mai smesso di essere una delle maggiori fonti di risorse esterne (in particolare nei Paesi Baltici, in Bulgaria e in Romania) (Bohle 2018). Negli anni più recenti, infatti, alcune multinazionali hanno messo in campo sia ulteriori rilocalizzazioni⁵ (o minacce di spostamenti) verso paesi a più basso salario sia processi di più intensa automazione (Adăscăliței, Guga 2020). In ogni caso, i ~~paesi dell'Europa centro-orientale~~ rimangono fortemente dipendenti da forze esterne, cioè dall'andamento dei mercati mondiali e dalla capacità dei singoli governi di offrire condizioni adeguate agli investitori.

2. Sperequazioni e post-modernità

Le trasformazioni politiche dei paesi dell'Europa centro-orientale hanno riconfigurato l'intero sistema economico, comprese le istituzioni che governano il mercato del lavoro con un impatto sovente critico sulle condizioni di lavoro. Le speranze dei cittadini di questi paesi di raggiungere velocemente livelli di vita e di lavoro simili a quelli occidentali "ritornando in Europa" sono naufragate piuttosto presto di fronte sia ai sostenuti processi di privatizzazione e di chiusura delle imprese statali, sia alla restrizione delle prestazioni del *welfare state*, sia infine al diffondersi di condizioni di lavoro caratterizzate da bassi salari. Nonostante si siano rapidamente aggregati all'economia di mercato occidentale e più gradualmente alla struttura istituzionale dell'UE (Soulsby *et al.* 2017), queste aree vengono percepite dal mondo occidentale come imperfette, costantemente in via di evoluzione, poiché si collocano ancora in uno stato di sottosviluppo rispetto agli standard stabiliti dai suoi livelli di vita. Se il luogo in cui lavoratrici e lavoratori vivono e lavorano è pregno di tradizioni e consuetudini pregresse, d'altra parte queste aree rimangono segnate da una storia che l'Occidente ha stigmatizzato. In breve, la costruzione di una narrazione che comprende l'insieme di questi paesi occulta dinamiche nazionali e sub-nazionali estremamente diverse che nel corso del saggio cercheremo di evidenziare. Tuttavia, qui ci interessa sottolineare come l'eredità del passato e in particolare la categoria di post-socialismo sia mantenuta viva nel discorso pubblico come una sorta di fantasma e di colpa da espiare, finendo per costituire uno strumento disciplinare in particolare per la forza lavoro (Chelcea, Druță 2016). La produzione di queste retoriche permette quindi un'allocazione delle risorse volta innanzitutto a limitare le richieste operaie nel nome di una nuova "etica del lavoro" e a ridurre le politiche redistributive ad altrettante vestigia del passato ~~al fine di una permanente attivazione sottomessa dei soggetti nel mercato~~ lavoro (Ost 2000; Żuk, Żuk 2018). Il socialismo quindi costituisce, paradossalmente, un'assenza che continua a produrre i suoi effetti nel

⁵ La Nokia dopo essersi spostata da Bochum in Germania a Cluj-Napoca in Romania ha rilocalizzato di nuovo in Cina dopo pochi anni. In questo caso, i lavoratori rumeni non hanno messo in campo nessun conflitto perché avevano altre fonti di reddito, a parte il salario di fabbrica.

mantenere bassi salari, spese sociali ridotte e in generale uno scarso coinvolgimento dello Stato nei processi della riproduzione sociale.⁶

Il collasso politico dei paesi dell'Europa centro-orientale dopo il 1989 ha permesso un'accelerazione nella rimozione della questione lavorativa e delle narrative riguardanti la condizione operaia ~~sia in Occidente sia nei paesi dell'ex socialismo reale~~. Mentre nei paesi occidentali veniva sostenuta la fine del lavoro, la diffusione di una classe creativa e di un lavoro immateriale, nell'Europa orientale i riferimenti al lavoro, e in particolare a quelle mansioni considerate manuali (Kideckel 2002), erano presi di mira in quanto accostati al sistema sovietico e quindi screditati. Questo processo può essere spiegato non solo con l'eredità precedente, ma anche con i più ampi cambiamenti che stavano avvenendo in quegli anni a livello internazionale e che sostenevano e incarnavano la retorica dell'autoattivazione in un libero mercato dove centrale era l'esercizio della scelta individuale e della meritocrazia (Stenning 2005). Proprio quando l'appartenenza di classe ha progressivamente acquisito maggiore influenza nei percorsi di vita e nel benessere, i dibattiti politici dominanti si scagliavano contro ogni forma di azione collettiva, elevando la libertà individuale a principio di equa distribuzione dei blocchi di partenza nella corsa della vita.

I processi di de-solidarizzazione che si sono sviluppati hanno frammentato una formale politica di classe in una miriade di identità culturali finendo per gerarchizzarle sulla base di un'apparente meritocrazia. Mentre i media occidentali definivano quest'area come un Eldorado (Marin 2006), al suo interno le spaccature si approfondivano e cresceva la sindrome di quello che è stato definito "l'orientalismo interno" (Buchowski 2006), vale a dire un processo di inferiorizzazione che colpiva quanti si opponevano in vario modo al processo di mercificazione, considerati banalmente i "perdenti della transizione" (Kalb 2019).

Si è così sviluppata una sorta di glorificazione della cosiddetta classe media intesa come l'insieme di quanti hanno lunghi anni di studio alle spalle, svolgono occupazioni "creative", sono piccoli imprenditori o lavorano alle dipendenze delle multinazionali e abitano nelle aree urbane.⁷ Il cambiamento del soggetto su cui si dovrebbe basare la costruzione dell'immaginario collettivo ha costituito una rottura rispetto al socialismo reale, diffondendo quindi l'idea che lo Stato debba sostenere la parte più dinamica della società e non quella rimasta ai margini che ha finito per essere stigmatizzata in quanto arretrata (Chelcea, Druță 2016). La strada verso la modernizzazione è quindi riservata alla rampante classe media in ascesa, nonostante la realtà economica sia costituita da una struttura produttiva di "sostegno" alle imprese multinazionali che dispensano bassi salari e condizioni di lavoro critiche. Questo processo di ri-proletarizzazione è

⁶ Con l'eccezione di tre paesi, tutti i paesi dell'Europa orientale membri dell'UE destinano significativamente meno risorse in welfare (come percentuale del Pil) rispetto ai paesi dell'Europa Occidentale (Adăscăliței, Guga 2020).

⁷ Secondo Mrozowicki *et al.* (2015) in Polonia vi sono tre tipi di lavoratori: liberali, riformisti, e quanti sono scettici. I primi riflettono il modello di mercato dominante dell'autoattivazione; i secondi sono sensibili alle organizzazioni sindacali ma contrari alla cultura sindacale tradizionale; i terzi hanno scarsa conoscenza dei sindacati e non ritengono che le azioni collettive possano modificare la situazione lavorativa.

caratterizzato sia da rapporti lavorativi scarsamente solidali sia dalla progressiva restrizione di alcuni elementi del *welfare state* che hanno incrementato in modo visibile le povertà e l'emarginazione (Ost 2000). Mentre il mercato del lavoro è stato progressivamente liberalizzato, i costi della riproduzione sociale sono aumentati, scaricandosi sulle famiglie e in particolare sulle donne.⁸ In effetti, questi paesi sono gli unici al mondo ad aver registrato un brusco declino della partecipazione femminile al mercato del lavoro (Fodor, Glass 2018, p. 1283). ~~Le donne nei paesi dell'Europa orientale~~ erano spesso titolari di un buon capitale culturale e sociale e di varie esperienze lavorative poiché il lavoro fuori casa era considerato la norma e parte integrante dell'identità femminile; in queste aree non si è quindi potuto riprodurre quel fenomeno di femminilizzazione del lavoro tipico delle aree di "recente" industrializzazione dell'America Latina e dell'Asia, dove l'insediamento delle multinazionali ha puntato specificamente sul reclutamento di una forza lavoro femminile proveniente dalle aree rurali, con scarso accesso al mondo dell'istruzione e prive di esperienze industriali pregresse (Fodor, Glass 2018). Mentre nelle Zone economiche speciali asiatiche e latinoamericane è stato possibile costruire socialmente e politicamente una figura femminile disciplinata e subordinata, nel caso delle donne estereuropee gli investitori stranieri hanno dovuto invece agire sui processi di svalutazione e di declassamento.

I processi lavorativi e le pratiche di gestione della manodopera non sono solo il prodotto degli investimenti diretti dall'estero e del processo di integrazione nell'UE, ma anche delle eredità di lungo periodo e della contingente fase di debolezza del movimento operaio. Come è stato messo in luce, in alcuni di questi paesi (Bulgaria, Repubblica Ceca, Ungheria, Polonia) riaffiorano infatti le linee di frattura che avevano segnato il periodo pre-socialista, poiché l'élite economica emersa dopo il periodo del socialismo reale è costituita da figli e nipoti della borghesia industriale della prima metà del Novecento (Kalb 2019; Swain 2011). La compressione delle differenze, caratteristica del periodo socialista, è così esplosa in un processo interno di rapida gerarchizzazione approfondendo le disegualianze.

La sostanziale trasformazione nel modo di produrre in queste aree contiene aspetti sia tecnici sia politici: le imprese, in particolare straniere, hanno applicato pratiche manageriali prima scarsamente conosciute, mentre hanno imposto all'interno dei posti di lavoro rapporti sociali basati esclusivamente sulle necessità produttive (Sacchetto 2011, Erne, Stan 2014, ~~Redini 2008~~; Meardi 2011). I luoghi di lavoro che costituiscono l'asse principale dell'organizzazione della vita sociale e politica sono stati trasformati in spazi in cui le soggettività e le identità sociali devono piegarsi alla catena di comando dei processi lavorativi e a una concezione del tempo che contiene un ordine sociale imperniato sulla responsabilità e disponibilità deferente del personale occupato (Redini 2008). Lo stile manageriale che si è progressivamente diffuso è infatti improntato all'effi-

⁸ Si sono così diffusi ritardi nei pagamenti delle bollette di elettricità, gas, acqua, mentre in particolare nelle aree rurali le persone non possono permettersi di riscaldare la casa a sufficienza.

cienza e introduce una forma specifica di fare impresa e società sul territorio che esige dalle maestranze una notevole disciplina.

L'assunzione dei rischi e lo spirito imprenditoriale, due dei presunti valori occidentali, sono così diventati *leit motif* anche della scena esteuropèa. Lavoratrici e lavoratori hanno quindi imparato a “vendersi” nei nuovi sistemi di occupazione e a costruire ~~nuove~~ strategie di vita, ma generalmente, la crescita delle libertà civili e delle possibilità di autorealizzazione sono andate a favore della sperequazione. Le riforme varate nel corso degli anni hanno prodotto gradi diversi di diseguaglianza e di vulnerabilità tra la manodopera anche perché le condizioni di lavoro dipendono da ~~diversi~~ elementi quali: la tipologia di proprietà e di direzione aziendale, le dimensioni dello stabilimento, il livello di esportazione e la localizzazione. La forza lavoro occupata direttamente negli stabilimenti delle multinazionali può apprezzare le regole relativamente trasparenti, un ambiente lavorativo moderno con una certa sicurezza nel lavoro e in genere la regolarità nei pagamenti del salario, ma i rapporti di lavoro sono solitamente più ruvidi per quanti sono occupati sia in aree isolate in stabilimenti di piccole e medie dimensioni che producono per l'esportazione sia alle dipendenze di agenzie interinali e imprese sub-appaltatrici dove sperimentano lunghi turni lavorativi, bassi salari e contratti di lavoro a termine.⁹


Le strategie manageriali messe in campo dalle imprese straniere, oltre che basarsi sulle loro conoscenze pregresse nel paese di origine, hanno saputo cogliere le opportunità offerte da ambienti “verdi” ed estremamente indeboliti dal punto di vista sindacale. Molti investitori dell'Europa occidentale non sono infatti intenzionati a trasferire i loro modelli di relazioni industriali nei ~~paesi dell'Europa orientale~~, poiché li ritengono troppo onerosi. È infatti discutibile (Andrijasevic, Sacchetto 2019) la tesi secondo cui il modello di lavoro nei paesi dell'Europa centro-orientale sarebbe stato plasmato da quello tedesco (Contrepois *et al.* 2011; Jürgens, Krzywdzinski 2009) poiché il trasferimento delle relazioni industriali è visibile solo in un limitato numero di casi, in particolare quando le organizzazioni sindacali tedesche (come nel caso della Volkswagen) hanno posto la dirigenza sotto pressione. Il salario, ad esempio, è connesso quasi ovunque al raggiungimento della cosiddetta “norma”, un sistema analogo al cottimo, già presente durante il socialismo reale, che evidenzia quanto le imprese straniere abbiano colto in talune eredità del periodo precedente alcuni elementi essenziali per la gestione e il controllo delle maestranze.

3. L'eredità del passato e le nuove forme sindacali

In generale, la trasformazione delle strutture sindacali è stata decisamente più lenta dei processi di riorganizzazione economica. Pur con alcune eccezioni, l'incapacità di costruire in modo articolato una forza organizzata all'interno dei posti di lavoro e di sviluppare ampie discussioni

⁹ Anche là dove il contratto a tempo indeterminato è largamente adottato, come nel caso della Romania, esso occulta il fatto che il licenziamento può avvenire con estrema facilità.

politiche con la propria base ha finito per rendere i sindacati esteuropei delle strutture con scarse prospettive. La debolezza del lavoro nei ~~paesi dell'Europa orientale~~ è stata talvolta attribuita al tipo di organizzazioni sindacali strettamente controllate dai partiti al potere, oppure alla pessima reputazione che sindacalisti e dirigenti di partito hanno mantenuto nel periodo post-socialista (Myant 2010). Alcuni ricercatori suggeriscono che vi fosse una frammentazione nelle maestranze, ossia che la solidarietà operaia fosse stata minata da una parte dei lavoratori qualificati e degli intellettuali, che pensavano di poter ottenere un qualche vantaggio dopo la dissoluzione del socialismo reale (Kalb 2019; Chelcea, Druță 2016). Il conflitto, occultato durante il socialismo, sarebbe quindi riemerso con forza dopo il 1989, poiché una parte della forza lavoro, quella più qualificata, vedeva nel mercato e nella meritocrazia la possibilità di liberarsi dalla pigra burocrazia socialista e dall'istituzionalizzazione di forme di mitigato, quanto rozzo, eguagliamento. Questa lettura permette forse più di altre di cogliere i limiti delle pratiche sindacali esteuropee nel corso dell'ultimo trentennio che si sono concentrate prevalentemente sui lavoratori locali qualificati, riservando assai scarsa attenzione alle maestranze che svolgevano mansioni dequalificate (Ost, 2009), come ad esempio le donne o più recentemente i lavoratori e le lavoratrici migranti (Andrijasevic, Sacchetto 2016). L'approccio sindacale maggiormente attento a difendere i lavoratori qualificati tutelati da contratti standard e occupati nelle grandi imprese manifatturiere alimenta la distanza tra le organizzazioni sindacali e i giovani che sono impegnati in un mercato del lavoro sempre più precario, indipendentemente dal tipo di contratto lavorativo.¹⁰

 Nel corso degli ultimi 30 anni, in nessuno **dei paesi dell'ex socialismo** ~~le~~ è emerso un forte movimento operaio, mentre i livelli di sindacalizzazione e il grado di copertura degli accordi collettivi sono crollati. La debolezza del movimento operaio riguarda sia la struttura del mercato del lavoro (Crowley, Ost 2001), sia gli elementi istituzionali e ideologici prodotti dalle eredità del passato socialista che si intrecciano con un presente incerto (Bohle 2018). Se nei primi anni novanta le organizzazioni sindacali hanno svolto un ruolo sovente passivo, a partire dai primi anni del duemila esse hanno sviluppato una serie di sforzi per la riorganizzazione delle strategie e lo sviluppo di forme di contrattazione innovative. Guglielmo Meardi (2007) sottolinea, ad esempio, come alcune nuove pratiche hanno almeno parzialmente ridato slancio alle organizzazioni sindacali attraverso scioperi, campagne di sindacalizzazione, proteste informali collettive e innovazioni contrattuali. In altri casi la rivitalizzazione delle organizzazioni sindacali sta portando a nuove forme di aristocrazia sindacale ~~che non incidono sulle capacità di contrattazione dei lavoratori~~, favorendo ~~piuttosto~~ l'emergere di una gestione ~~che è~~ basata su un'etica produttivista e che risulta orientata non tanto a rappresentare tutti i lavoratori e le lavoratrici, quanto esclusivamente i membri iscritti (Ost 2009).¹¹

¹⁰ Tra le varie tipologie di contratti lavorativi, in Polonia e nella Repubblica Ceca si sono diffusi i cosiddetti contratti di diritto civile che non sono coperti dalla legislazione lavorista; quindi il datore di lavoro non deve né pagare il minimo salariale né, in alcuni casi, contribuire al sistema pensionistico e all'assistenza sanitaria.

¹¹ Nel caso della Lettonia le organizzazioni sindacali si sono affidate a giovani esper-

Questi limiti sono stati forse tra gli elementi decisivi nei processi di de-sindacalizzazione che, nell'area post-socialista, sono stati più imponenti che in ogni altra area del mondo (Vandaele 2010, p. 6).

Nel 2017, i livelli di sindacalizzazione medi nei paesi dell'Europa centro-orientale sono di circa il 10%, oscillando da poco più del 4% dell'Estonia al 20% della Slovenia. Nei paesi di Visegrad, dove si colloca la parte più consistente della base manifatturiera delle multinazionali, il livello di sindacalizzazione è intorno al 10-12%.¹² Le donne sono solitamente più sensibili degli uomini all'iscrizione, mentre per molti giovani i sindacati sono diventati poco attraenti se non irrilevanti come veicolo per l'azione collettiva (Korkut *et al.* 2017). Di fronte alle forme di attività politico-sindacale condotte in modo tradizionale, i giovani lavoratori evidenziano scarso entusiasmo, preferendo forme di attivismo sui social media. Nei casi in cui le organizzazioni sindacali non abbiano saputo rinnovarsi, i giovani si avvicinano quindi al sindacato in modo pragmatico e utilitaristico sia per ovviare alle violazioni dei diritti sia come una sorta di assicurazione per i problemi che possono incontrare nel lavoro (Mrozowicki *et al.* 2015). La sensibilità rispetto all'iscrizione al sindacato rimane connessa al ricavo immediato che i lavoratori ottengono in termini di benefici economici, cioè di offerta di servizi quali ad esempio sconti per gli acquisti nei negozi, servizi legali, buoni scuola per i figli, ma anche organizzazione di eventi a Natale e Pasqua e perfino assicurazioni nel caso di incidenti. Per evitare ulteriori perdite di iscritti i principali sindacati stanno quindi operando sovente come agenzie di welfare, recuperando alcune pratiche del periodo del socialismo reale (Ost 2009). Quanti invece paiono lentamente riuscire a invertire il declino sono alcuni sindacati di base che per quanto poco strutturati sono in grado di intercettare la nuova composizione del lavoro e mettono in campo forme di mobilitazione decisamente innovative rispetto ai sindacati tradizionali.¹³

Le forme di mobilitazione dal basso attraverso azioni di protesta sono uno strumento importante per la sindacalizzazione e più in generale per la sensibilizzazione rispetto alle questioni delle condizioni di lavoro. Tuttavia, i sindacati dopo aver ceduto larga parte dei loro patrimoni, non possiedono oggi particolari risorse economiche, oltre che disporre di scarse conoscenze di mobilitazione e deboli legami con i movimenti sociali, trovandosi ad affrontare inoltre una certa ostilità interna alle stesse organizzazioni rispetto alle nuove strategie di sindacalizzazione.¹⁴ I sindacati rimangono riluttanti a impegnarsi in campagne di ampia sindacalizzazio-

ti di comunicazione per attrarre nuovi iscritti, abbandonando però i riferimenti di classe a favore di orientamenti produttivisti (Korkut *et al.* 2017).

¹² Nel periodo 2010-2017 i livelli di sindacalizzazione hanno continuato a ridursi in tutti questi paesi: in Slovenia la diminuzione è stata di ben il 13%, in Slovacchia di oltre il 10%, in Repubblica Ceca, Croazia e Ungheria del 7-8% e in Polonia, Estonia, Lettonia e Bulgaria intorno al 4-5% (Vandaele 2019, pp. 19-20).

¹³ Si veda ad esempio il sindacato di base, Workers' Initiative, particolarmente attivo negli stabilimenti di Amazon in Polonia.

¹⁴ In Polonia, ad esempio, l'attivismo dal basso si è sviluppato nelle imprese private e tra le donne del settore pubblico e del commercio al dettaglio (Mrozowicki 2014).

ne a causa degli elevati costi, in ragione anche dell'elevato turnover lavorativo legato al rigido regime vigente in particolare nelle imprese private.¹⁵

Scioperi e proteste rimangono quindi sporadici e solitamente avvengono solo dopo estenuanti procedure burocratico-amministrative. In effetti, il basso livello conflittuale non è dovuto solo alla debolezza sindacale o all'insicurezza rispetto al posto di lavoro, ma anche a sistemi legislativi che hanno nei fatti reso difficile scioperare, sia perché occorre prima passare attraverso le procedure di raffreddamento che impongono lunghe trafilate di contrattazione sia perché molti settori sono stati dichiarati servizi essenziali sia infine perché le forme di repressione contro chi non rispetta le severe restrizioni sono piuttosto estese. Il numero di ore di lavoro perse per scioperi è quindi esiguo ovunque ed è quasi azzerato nei Paesi Baltici.¹⁶ D'altra parte, anche là dove avvengono, gli scioperi possono essere risolti in una decina di minuti di contrattazione informale che può finire sia con il miglioramento delle condizioni di lavoro sia alternativamente con il licenziamento su due piedi. Più noti sono gli scioperi avvenuti in questi anni, in particolare nel settore automobilistico, che si sono prolungati per alcuni giorni, e talvolta per alcune settimane, grazie anche al sostegno dei sindacati nella casa madre.¹⁷ In effetti, le pur deboli azioni sindacali a livello transnazionale (ad esempio i Comitati aziendali europei) permettono perlomeno uno scambio di informazioni e un contenimento delle pressioni competitive tra la forza lavoro.

Queste forme di resistenza e di protesta non paiono però al momento cumulare, fare sistema ed estendersi, rimanendo prive di una voce politica poiché vengono isolate nelle singole imprese. Il modello di intervento, almeno nei sindacati tradizionali, rimane incapace di cogliere sia la nuova composizione del lavoro sia i nuovi comportamenti operai spesso orientati a una sostenuta mobilità, in particolare dei giovani, tra diversi posti di lavoro anche all'interno dei singoli paesi (Andrijasevic, Sacchetto 2016; Mrozowicki *et al.* 2015). La mancanza di una forte tradizione di attivismo e di capacità di organizzazione durante il periodo del socialismo reale (Myant 2010) ha consigliato alle organizzazioni sindacali un atteggiamento di prudente apertura alla concertazione nazionale, evitando forme di conflittualità capillari.

¹⁵ Tuttavia alcune campagne di sindacalizzazione sono state organizzate nel settore del commercio al minuto, ad esempio in Polonia, Estonia e Romania (Mrozowicki 2014).

¹⁶ Tra il 2003 e il 2006 il numero di giorni di lavoro persi per sciopero è pari a 0 in Lettonia, a 834 in Lituania a poco meno di 22.000 in Estonia. In Polonia dove il numero degli occupati è ben più consistente, circa 16 milioni, nei quattro anni sono stati persi circa 40.000 giorni per sciopero (Etuc 2010). In Ungheria tra il 2000 e il 2014 vi sono stati 107 scioperi a cui hanno partecipato 172.255 lavoratori, compresi alcuni scioperi di avvertimento durati lo spazio di alcune ore; la metà di questi solo nel periodo 2006-2008 (Hungarian Central Statistical Office).

¹⁷ Ad esempio nel gennaio 2019 grazie a uno sciopero di quasi una settimana, i lavoratori dello stabilimento Audi di Győr, sostenuti anche dal sindacato tedesco IG Metall, sono riusciti a ottenere un incremento salariale del 18% (Hopkins 2019). Nel 2017 uno sciopero analogo alla Volkswagen di Bratislava aveva permesso ai lavoratori di ottenere un aumento salariale del 14% (Shotter 2017). Nel 2008, dopo il fallimento dello sciopero di cinque anni prima, gli operai della Dacia Renault di Pitesti in Romania scioperavano per tre settimane ottenendo forti aumenti salariali, il miglioramento delle condizioni di lavoro e la sostituzione di alcuni manager francesi responsabili di abusi contro le maestranze (Adăscăliței, Guga 2020).

Il sistema delle relazioni industriali si articola in quasi tutti i paesi su due livelli: da un lato il dialogo sociale che stabilisce alcune regole generali, quale ad esempio il salario minimo, alla cui definizione partecipano rappresentanti sindacali e datoriali insieme con esponenti del governo; dall'altro il livello di singola impresa dove funzionari e talvolta delegati sindacali negoziano le condizioni di lavoro, mentre la contrattazione per settore rimane limitata. Questo sistema è tuttavia molto frammentato in ogni singolo paese perché se i livelli salariali minimi possono essere implementati in modo omogeneo, la contrattazione aziendale è sporadica.

Fin dai primi anni novanta, grazie anche al sostegno dell'Organizzazione internazionale del lavoro e dell'UE, è emerso quindi un modello basato su una struttura tripartitica (governo, imprese e sindacati), che ha ridotto le tensioni sociali e impedito la crescita di solide istituzioni del lavoro a livello locale. Il tripartitismo ha continuato a operare fino a oggi per varie tipologie di consultazioni, ma è diventato un corporativismo apparente (Ost 2000) o, per dirla con Guglielmo Meardi (2007), un'istituzione di facciata.

La copertura della contrattazione collettiva segue un andamento parallelo ai livelli di sindacalizzazione: nei Paesi Baltici essa interessa dal 10 al 20% degli occupati; nei paesi di Visegrad la copertura è leggermente più elevata, andando dal 17% della Polonia a oltre il 33% della Repubblica Ceca; mentre solo la Slovenia raggiunge quasi il 70% (Vandaele 2019, p. 16). Questi bassi livelli di copertura sono connessi alla diffusione di un modello di contrattazione aziendale, relativamente presente nelle imprese multinazionali e nel settore pubblico, ma quasi inesistente altrove.¹⁸ A livello centrale le forme di contrattazione sono invece piuttosto deboli: se in Slovenia la contrattazione rimane centralizzata con un livello settoriale e uno nazionale, in Polonia ed Estonia la contrattazione è basata solo sul livello aziendale. I cambiamenti politici nei diversi governi poi producono delle trasformazioni nella struttura delle relazioni industriali: mentre fino al 2011 in Romania la contrattazione settoriale e nazionale era consistente, successivamente grazie alle riforme avviate dal nuovo governo è declinata a favore di quella aziendale (Mrozowicki 2014).

Le relazioni industriali continuano a caratterizzarsi quindi per un'elevata frammentazione, poiché il sistema di contrattazione basato sul livello aziendale è limitato alle grandi imprese e perché le imprese sono piuttosto riluttanti a negoziare con i sindacati, preferendo mettere in campo politiche esplicitamente o più spesso tacitamente antisindacali (Mrozowicki 2014). La partecipazione dei lavoratori al sindacato in alcune delle grandi imprese automobilistiche, dall'Audi alla Skoda, dalla Dacia-Renault alla Volkswagen, è consistente e la sottoscrizione di un contratto collettivo con il sindacato è diffuso (Meardi *et al.* 2013, p. 42; Jurgens, Krzywdzinski 2009). Tuttavia, anche nelle grandi imprese multinazionali le organizzazioni sindacali si concentrano prevalentemente sui lavoratori diretti, contribuendo a rafforzare la segmentazione tra i dipendenti diretti (sindacalizzati) e quelli precari (Mrozowicki 2014; Andrijasevic, Sac-

¹⁸ I Paesi Baltici, l'Ungheria e la Slovenia, ad esempio, hanno ancora un largo settore pubblico nel quale nel 2012 erano occupati circa il 20% delle forze di lavoro, mentre Romania e Bulgaria ~~stavano~~ sotto il 15% (Fodor, Glass 2018, p. 1288).

chetto 2016). Questa separazione indebolisce le organizzazioni sindacali e diffonde sentimenti individualistici che alimentano poi atteggiamenti sindacali acquiescenti (Vandaele, 2010, pp. 7-8) se non vicini agli interessi delle imprese, inducendo talvolta alla stretta collaborazione con i manager, in particolare del dipartimento delle risorse umane (Croucher 2004, p. 94; Kaminska and Kahancová, 2011). In molti di questi casi i diritti sindacali nei luoghi di lavoro sono quindi confinati alle informazioni e consultazioni con una relativa partecipazione sindacale a risolvere le problematiche manageriali.

4. Muoversi negli interstizi tra produzione e riproduzione

Nonostante il forte livello di turnover lavorativo sia talvolta la premessa di una forte conflittualità (Meardi 2007), come abbiamo visto i ~~paesi dell'Europa orientale~~ hanno finora mostrato solo forme di mobilitazione concentrati nelle singole aziende o manifestazioni temporalmente e numericamente limitate. La trasformazione radicale delle abitudini lavorative e la scarsa capacità sindacale di costituirsi come un potere effettivo nei posti di lavoro e di coinvolgere i lavoratori dal punto di vista politico-sindacale hanno spinto la forza lavoro a mettere in campo comportamenti complessi che non sono riducibili a pure alternative quali *voice vs exit* o individuale vs collettivo. Si tratta di comportamenti che evidenziano un tentativo di contrastare, esplicitamente o implicitamente, la nuova disciplina di fabbrica applicata nel nuovo corso democratico dalle leggi dell'economia di mercato ai lavoratori estereuropei, compresa la persistenza di alcune abitudini quali ad esempio il diffuso assenteismo. È sovente la situazione locale, familiare e individuale che spinge lavoratori e lavoratrici estereuropei a decidere per una delle diverse opzioni possibili, mantenendo tuttavia un'estrema flessibilità di azione anche sulla base dei comportamenti dei vicini o dei colleghi di lavoro che possono costituire sia un esempio importante sia una rete sociale di sostegno. I mutamenti nelle proprie condizioni di vita non sono mai visti in termini esclusivamente economici, ma abbracciano un universo complesso di significati. Per questo posizionarsi solo sul luogo di lavoro impedisce di cogliere la fitta trama di relazioni sociali che si intrecciano con le scelte in merito al lavoro.

Tra i comportamenti che ci paiono più interessanti messi in campo da lavoratori e lavoratrici estereuropei in questi anni per contrastare le condizioni di lavoro e di vita vogliamo soffermarci su due aspetti: a) *la mobilità* verso altre occupazioni formali sia nella medesima area di residenza (nello stesso settore o in altri settori) sia in altri paesi, cioè l'emigrazione; b) *forme alternative di riproduzione* quali la possibilità di ottenere benefici monetari e non monetari dallo Stato sociale; di usufruire delle rimesse inviate dagli emigrati; lo sviluppo di attività informali quali il piccolo commercio locale o transfrontaliero (soprattutto in Ungheria e nei Paesi Baltici); e infine di poter contare su piccole produzioni di autosostentamento in particolare nelle aree rurali. Analizzeremo ora queste due diverse opzioni che ovviamente si intrecciano sia tra di loro sia con l'azione sindacale, quando questa viene messa in campo.

Il primo elemento è una caratteristica molto studiata, vale a dire la

sostenuta mobilità del lavoro nell'intera area esteuropea, connessa molto spesso alla difficoltà di reperire un'occupazione e soprattutto di ottenere un salario dignitoso (Meardi 2011). Questa caratteristica apparentemente comune è in realtà molto differenziata al suo interno ed è una scelta che non viene messa in campo in modo solamente individuale, portando i potenziali migranti a confrontarsi e decidere insieme con amici, coetanei e parenti. In ogni modo, quanti sono emigrati in modo più consistente sono rumeni, polacchi, lituani, lettoni, seguiti da croati, slovacchi, bulgari, e più recentemente ungheresi, mentre cechi e sloveni paiono essere quelli che più spesso sono riusciti a difendersi, o hanno scelto di rimanere, dentro i loro confini nazionali. Le destinazioni di questi lavoratori e lavoratrici esteuropei sono molto diverse e connesse a reti migratorie, agenzie di reclutamento, comunità religiose, parenti. Il permanere di bassi salari, insieme con la debolezza sindacale, e alla crescita dell'informalizzazione nei rapporti di lavoro ha sicuramente incentivato molti lavoratori a emigrare, intraprendendo così una "strategia di uscita" (Meardi 2011). Tuttavia, la mobilità è connessa anche al tentativo di emanciparsi dal permanere o dal ritorno di forme patriarcali (Vianello 2009), dal provincialismo culturale e dal nazionalismo nonché da una moralità ancestrale che attraversa alcune di queste aree (Žuk, Žuk 2018). Non a caso la migrazione femminile è stata consistente e, diversamente da altri flussi migratori, solo parzialmente connessa ai ricongiungimenti familiari, evidenziando fin dai primi anni novanta propri percorsi emancipativi di vita e di lavoro.

Accanto al permanere di forme di mobilità circolare e definitiva è cresciuto il fenomeno dei lavoratori multinazionali, cioè di una forza lavoro che conosce il mercato del lavoro dell'UE ed è quindi in grado di muoversi nei diversi paesi sulla base di informazioni e contatti sia personali sia istituzionali (Alberti 2014; Andrijasevic, Sacchetto 2016). Queste diverse esperienze che costituiscono veri e propri *skills*, permettono a questa forza lavoro di sviluppare articolate strategie di reperimento di un'occupazione basate sulla comparazione di diversi elementi: livelli salariali, condizioni di lavoro, pratiche manageriali, investimento economico necessario, costo della riproduzione, livello di razzismo. Mentre è cresciuta in questi anni la libertà di movimento all'interno dell'UE, varie strategie sono state messe in campo per ridurre i margini di autonomia dei migranti sia europei sia non europei. L'irreggimentazione è stata perseguita attraverso diversi accordi con i paesi che fanno corona all'UE, ma anche con una gestione irreggimentata della mobilità del lavoro attraverso, ad esempio, le agenzie di reclutamento internazionale e il lavoro in distacco.¹⁹

Nonostante le forme di mobilitazione siano rimaste deboli e solitamente connesse a uno specifico stabilimento, la mobilità del lavoro e la ricerca di forme alternative di reddito hanno costretto imprese e governi a concedere dei miglioramenti nelle condizioni di vita e di lavoro (Meardi

¹⁹ Nel 2017 nell'UE vi erano circa 2,8 milioni di lavoratori distaccati. Essi erano prevalentemente occupati nel settore delle costruzioni, nell'industria manifatturiera, nei servizi logistici e in altri servizi alle imprese e alle persone. Le persone straniere residenti nell'UE erano circa 36,7 milioni di cui 16 milioni erano cittadini europei che vivevano in uno stato membro diverso da quello di origine (De Wispelaere, Pacolet 2018).

2011) e a sviluppare nuove strategie per il reclutamento. In effetti, in alcuni di questi paesi (Lituania, Lettonia, Polonia, Romania, Slovacchia e più recentemente l'Ungheria), l'emigrazione ha ridotto la disponibilità di forza lavoro sia direttamente sia indirettamente. L'emigrazione contribuisce infatti al flusso di rimesse finendo per incidere anche sulla propensione al lavoro e sulle capacità di contrattazione di quanti rimangono. Questa *forma alternativa di riproduzione sociale* si coniuga sovente con il lavoro agricolo e l'allevamento di sussistenza per quanti abitano nelle aree rurali o con altre forme di occupazione anche informali per chi risiede nelle città. D'altra parte, quanti sono occupati formalmente e ricorrono al doppio lavoro evidenziano elevati livelli di assenteismo e di turnover lavorativo. Nelle famiglie la diversificazione delle fonti di reddito (dal salario alle rimesse, dalla pensione ai sussidi per la disoccupazione) e di sostentamento che in alcuni frangenti ha permesso la crescita della conflittualità operaia (come già era stato il caso dei metalmezzadri italiani), è forse uno degli elementi che ha contribuito a mantenere una certa pace sociale. Per molti lavoratori il lavoro in uno stabilimento non gioca infatti un ruolo centrale, ma si combina con molte altre attività lavorative e non lavorative.

Queste strategie della forza lavoro sono diffuse e costringono imprenditori e stati a mettere in campo risposte articolate. Se, come abbiamo visto, l'immigrazione è un fenomeno in crescita, la ricerca di forza lavoro non prevede soste e nella Repubblica Ceca coinvolge sempre di più i detenuti.²⁰ Un altro tentativo messo in campo dal governo polacco è incentivare il ritorno degli emigrati, mentre per contrastare il *job shopping* in alcuni paesi sono state inserite specifiche normative definite ironicamente "anti-concorrenza" al fine di proibire la mobilità dei lavoratori tra imprese concorrenti (Meardi 2007, p. 511). La mancanza di forza lavoro nei ~~paesi dell'Europa orientale~~ sta spingendo le imprese e gli stati a mettere in campo nuove strategie per sopperire a tale carenza. Accanto a qualche timido processo di automatizzazione, rimane diffuso il pendolarismo, in particolare attraverso autobus organizzati dalle imprese che cercano di aprire nuovi corridoi di reclutamento. In altri casi invece le imprese garantiscono il lavoro al coniuge del dipendente oppure retribuiscono con un bonus quei lavoratori che riescono a convincere qualcuno a farsi assumere. Infine, ci pare interessante evidenziare come il governo ungherese abbia varato politiche di sostegno per le famiglie con figli cercando di incrementare le nuove nascite e, allo stesso tempo, ha approvato una normativa che permette il prolungamento degli orari di lavoro.²¹

In modo più strutturale, diverse imprese reclutano il personale attraverso agenzie di reclutamento che operano a livello internazionale pescan-

²⁰ Attualmente circa 8800 detenuti su un totale di 20.000 lavorano per ditte esterne (Willoughby 2019). Si veda anche Redini 2011.

²¹ In Ungheria, Repubblica Ceca e Slovacca ed Estonia, uno dei due genitori può godere di tre anni di maternità pagata. Tuttavia i servizi per i bambini di età inferiore ai 6 anni sono scarsi e si collocano ben al di sotto della media europea: mentre circa il 27-28% dei bambini europei frequenta un asilo o la scuola materna, in Estonia la media è del 19% e in Romania si ferma al 2% (Fodor, Glass 2018, p. 1289). La retorica per cui i figli crescono meglio nelle famiglie va di pari passo con la riduzione della presenza degli istituti pubblici.

do in bacini sia europei sia extraeuropei (Andrijasevic, Novitz 2020), spesso grazie alle connessioni politiche ereditate dal periodo socialista: se in alcuni paesi quali la Polonia, la Repubblica Ceca, la Slovenia, la Croazia i migranti costituiscono dal 7 all'11% degli occupati, la loro presenza comincia a diffondersi anche in Slovacchia, Ungheria e perfino in Romania.²² Si tratta di flussi, anche in questo caso, molto diversificati che provengono sia da paesi che fanno corona all'UE quali Bielorussia, Bosnia-Erzegovina, Georgia, Moldavia, Serbia, Ucraina, sia da paesi che mantengono legami di lungo periodo con alcuni di questi, quali Vietnam, Cina, Mongolia, sia infine da paesi dotati di scarse connessioni quali Bangladesh e Filippine. L'assunzione di manodopera migrante si sta quindi diffondendo con una segmentazione dei processi lavorativi che si sovrappone a quelle precedenti, finendo per sviluppare forme di razzismo che contrastano ulteriormente l'emergere dei già ristretti spazi della solidarietà collettiva.

Conclusioni

A partire dagli anni 1990 i paesi dell'Europa orientale hanno sperimentato un gigantesco e profondo processo di trasformazione sociale ed economica. Dopo un periodo iniziale caratterizzato da riduzione dei salari, alta inflazione e contestuale crescita dei prezzi al consumo, riduzione dell'occupazione formale, crollo del Pil, emigrazioni, l'economia si è gradualmente ripresa, sebbene permangano bassi salari e condizioni di lavoro gravose. Così come la Guerra Fredda e la paura del socialismo di marca sovietica hanno giocato effetti positivi nell'espansione di forme di *welfare state* e di intervento statale nelle economie dei paesi occidentali (Verdery 2001), la dissoluzione del socialismo reale ha fatto emergere da un lato un insieme di paesi fortemente liberisti nell'Europa orientale e dall'altro in Occidente ha ridotto sia le politiche welfariste sia le protezioni della forza lavoro. Grazie a una cornice istituzionale fortemente trasformata in senso liberista e alle concilianti strategie messe in campo dalle organizzazioni sindacali, gli investimenti stranieri, in particolare di imprese europee, sono stati consistenti. Si è trattato di un esteso processo di re-industrializzazione che ha inserito queste aree nelle catene produttive globali, modificando in profondità la composizione sociale della forza lavoro e quindi lo stretto rapporto tra produzione, riproduzione sociale e politiche sociali e lavorative. L'integrazione delle economie dei ~~paesi dell'Europa orientale~~ nel sistema produttivo transnazionale ha così sostanzialmente imposto la pace sociale all'interno dei posti di lavoro.

A livello sindacale la discussione si è divisa tra quanti sostengono la necessità di innovare le strategie attraverso nuove forme di *labour-organizing* e quanti ritengono che occorra mantenere un elevato livello di servizi offerti agli iscritti. Ne è emersa un'incapacità di mettere in campo strategie che superino il livello nazionale e che siano all'altezza delle nuove composizioni di forza lavoro diffuse non solo nei paesi dell'Europa centro-orientale ma anche nell'intera UE. Com'è evidente, il permanere delle stra-

²² Dati elaborati da Eurostat: https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Migration_and_migrant_population_statistics

Un hub industriale di prossimità

ategie sindacali all'interno dei confini nazionali è destinato a trascinare l'intero movimento operaio europeo nelle secche del nazionalismo.

Le analisi che si sono spesso soffermate sul doppio movimento che si è intersecato in queste aree, quello del capitale e quello del lavoro, hanno sovente trascurato le modalità attraverso cui la forza lavoro si mobilita quotidianamente per cercare più dignitose condizioni di lavoro e di vita. Queste strategie rimangono possibili negli interstizi lasciati liberi dalle esigenze imprenditoriali anche per evitare di sostenere alcuni costi di riproduzione. I tentativi di sottrazione messi in campo dalla forza lavoro rimangono così limitati e spesso in continuità con l'imperativo dell'autovalorizzazione individuale imposta all'interno dei posti di lavoro. In ogni caso, queste complesse forme di mobilitazione e di attività, che solo raramente si esprimono attraverso una conflittualità aperta, stanno rendendo complicato il processo di industrializzazione delle culture del lavoro poiché una parte consistente di queste popolazioni non pare rassegnarsi ai nuovi modelli di vita.

Bibliografia

- Adăscăli ei, Drago , Guga, tefan *Tensions in The Periphery: Dependence and the Trajectory of a Low-Cost Productive Model in the Central and Eastern European Automotive Industry*, in “European Urban and regional Studies”, 27(1), 2020, pp. 18-34.
- Alberti, Gabriella, *Mobility Strategies, “Mobility Differentials” and “Transnational Exit”: The Experiences of Precarious Migrants in London’s Hospitality Jobs*, in “Work Employment and Society”, 28(6), 2014, pp. 865-881.
- Andrijasevic, Rutvica, Sacchetto, Devi, *From Labour Migration to Labour Mobility? The Return of The Multinational Worker in Europe*, in “Transfer: European Review of Labour and Research”, 22(2), 2016, pp. 219-231.
- Andrijasevic, Rutvica, Sacchetto, Devi, Pun, Ngai, *One Firm, Two Countries, One Workplace Model? The Case of Foxconn’s Internationalization*, in “The Economic and Labour Relations Review”, 2019, <https://doi.org/10.1177/1035304619880680>
- Andrijasevic, Rutvica, Novitz, Tonia, *Supply Chains and Unfree Labor: Regulatory Failure in the Case of Samsung Electronics in Slovakia*, in “Journal of Human Trafficking”, 2020, DOI: 10.1080/23322705.2020.1691817.
- Baccaro, Lucio, Howell Chris, *A Common Neoliberal Trajectory: The Transformation of Industrial Relations in Advanced Capitalism*, in “Politics & Society”, 39(4), 2011, pp. 521-63.
- Bohle, Dorothee, *European Integration, Capitalist Diversity and Crises Trajectories on Europe’s Eastern Periphery*, in “New Political Economy”, 33(1), 2018, pp. 1-15.
- Bohle, Dorothee, Greskovits, Béla, *Neoliberalism, Embedded Neoliberalism, and Neocorporatism: Paths Towards Transnational Capitalism in Eastern Europe*, in “West European Politics”, 30(3), 2007, pp. 417-466.
- Buchowski, Michał, *The Spectre of Orientalism in Europe*, in “Anthropological Quarterly”, 79, 2006, pp. 463-482.
- Chelcea, Liviu, Druță, Oana, *The Specter of Zombie Socialism and the Rise of Neoliberalism in Post-Socialist Central and Eastern Europe*, in “Eurasian Geography and Economics”, 57(4), 2016, pp.1-24.
- Contrepolis, Sylvie, Delteil, Violaine, Dieuaide, Patrick, Jefferys, Steve (a cura di), *Globalizing Employment Relations*, Palgrave Macmillan, Londra 2011.
- Croucher, Richard, *The Impact of Trade Union Education: a Study in Three Countries*

Un hub industriale di prossimità

- es in Eastern Europe*", in "European Journal of Industrial Relations", vol. 10, n. 1, 2004, pp. 90-109.
- Crowley, Stephen, Ost, David (a cura di), *Workers after Workers' States: Unions and Politics in Eastern Europe since the Fall of Communism*, Rowman and Littlefield, Boulder 2001.
- De Ville, Ferdi, *Domestic Institutions and Global Value Chains: Offshoring in Germany's Core Industrial Sectors*, in "Global Policy", 9(2), 2018, pp. 12-20.
- De Wispelaere, Frederic, Pacolet, Jozef, *Posting of Workers. Report on A1 Portable Documents Issued in 2017, 2018*, Commissione Europea, Bruxelles, <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?advSearchKey=socenterfiches&mode=advancedSubmit&catId=22>.
- Drahokoupil, Jan, *The Investment-Promotion Machines: The Politics of Foreign Direct Investment Promotion in Central and Eastern Europe*, in "Europe-Asia Studies", 60(2), 2008, pp. 197-225.
- Ellingstad, Marc, *The Maquiladora Syndrome: Central European Prospects*, in "Europe-Asia Studies", 49(1), 1997, pp. 7-21.
- ETUC, *Trade Unions and Industrial Relations in Eu Countries*, Etuc, Bruxelles 2010.
- Fodor Éva, Glass Christy, *Labor Market Context, Economic Development, and Family Policy Arrangements: Explaining the Gender Gap in Employment in Central and Eastern Europe*, in "Social Forces", 96(3), 2018, pp. 1275-1302.
- Greco, Lidia, *Reti globali del valore e varietà dei capitalismi: complementarità e integrazione per l'analisi comparata del capitalismo*, in "Stato e mercato", 2, 2019, pp. 213-247.
- Hall, Peter H., Soskice, David (a cura di), *Varieties of Capitalism: The Institutional Foundations of Comparative Advantage*, Oxford University Press, Oxford 2001.
- Hauf, Felix, *The Paradoxes of Decent Work in Context: A Cultural Political Economy Perspective*, "Global Labour Journal", 6(2), 2015, pp. 138-155.
- Hopkins, Valerie, *Hungarians' 18% Pay Rise Stirs German Car Industry*, in "Financial Times", 1° febbraio 2019.
- Jürgens, Ulrich, Krzywdzinski, Martin, *Changing East-West Division of Labour in the European Automotive Industry*, in "European Urban and Regional Studies", 16(1), 2009, pp. 27-42.
- Kalb, Don, *Post-Socialist Contradictions: The Social Question in Central and Eastern Europe and the Making of the Illiberal Right*, in Breman, Jan, Harris, Kevan, Ching, Kwan Lee e van der Linden, Marcel (a cura di), *The Social Question in the Twenty-First Century. A Global View*, University of California Press, Oakland 2019, pp. 208-226.
- Kaminska, Monika Ewa, and Kahancová, Marta, *Emigration and Labour Shortages: An Opportunity for Trade Unions in The New Member States?* in "European Journal of Industrial Relations", 17(2), 2011, pp. 189-203.
- Kideckel, David, *The Unmaking of an East-Central European Working Class*, in Hann Chris M. (a cura di), *Postsocialism: Ideals, Ideologies and Practices in Eurasia*, Routledge, New York 2002, pp. 114-132.
- Korkut, Umut, de Ruyter, Alex, Maganaris, Manos e Bailey, David, *What Next for Unions in Central And Eastern Europe? Invisibility, Departure and the Transformation of Industrial Relations*, in "European Journal of Industrial Relations", 23(1), 2017, pp. 65-80.
- Marin, Olivier, *Europe de l'Est, un nouvel Eldorado?*, in "Le Figaro", 15 dicembre 2006.

- Meardi, Guglielmo, "More Voice After Exit? Unstable Industrial Relations in Central Eastern Europe", in "Industrial Relations Journal", 38(6), 2007, pp. 503-523.
- Meardi, Guglielmo, *Social Failures of EU Enlargement: A Case of Workers Voting with their Feet*, Routledge, Londra 2011.
- Meardi, Guglielmo, Strohmer, Sonja e Traxler, Franz, *Race to the East, Race to the Bottom? Multinationals and Industrial Relations in Two Sectors in the Czech Republic*, in "Work, Employment and Society", 27(1), 2013, pp. 39-55.
- Mrozowicki, Adam, Krasowska, Agata e Karolak, Mateusz, "Stop the Junk Contracts!" *Young Workers and Trade Union Mobilization against Precarious Employment in Poland* in Hodder, Andy, Kretsos, Lefteris (a cura di), *Trade Unions and Young People: A Global View*, Palgrave Macmillan, Basingstoke 2015, pp. 123-41.
- Mrozowicki, Adam, *Varieties of Trade Union Organizing in Central and Eastern Europe: A Comparison of the Retail and Automotive Sectors*, in "European Journal of Industrial Relations", 20(4), 2014, pp. 297-315.
- Myant, Martin (a cura di), *Trade Unions in the Czech Republic*, European Trade Union Institute, Bruxelles 2010.
- Naudé, Wim, Surdej, Aleksander, Cameron, Martin, *The Past and the Future of Manufacturing in Central and Eastern Europe: Ready for Industry 4.0?*, Iza DP, n. 12141, Bonn 2019.
- Nölke, Andreas, Vliegthart, Arjan, *Enlarging the Varieties of Capitalism: The Emergence of Dependent Market Economies in East Central Europe*, *World Politics*, 61(4), 2009, pp. 670-702.
- Ost, David, *Illusory Corporatism in Eastern Europe: Neoliberal Tripartism and Post-communist Class Identities*, in "Politics & Society", 28(4), 2000, pp. 503-530.
- Ost, David, *The End of Postcommunism: Trade Unions in East Europe's Future*, in "East European Politics and Societies", 23, 2009, pp. 13-33.
- Redini, Veronica, *Frontiere del "made in Italy". Delocalizzazione produttiva e identità delle merci*, Ombre corte, Verona 2008.
- , *L'intreccio perverso. Conflitto e strategie di mediazione tra delocalizzazioni produttive e migrazioni*, in Sacchetto Devi (a cura di), *Ai margini dell'Unione europea. Spostamenti e insediamenti a Oriente*, Carocci, Roma 2011, pp. 153-180.
- Sacchetto, Devi, (a cura di), *Ai margini dell'Unione europea. Spostamenti e insediamenti a Oriente*, Carocci, Roma 2011.
- Shotter, James, *VW Agrees 14% Pay Rise to End Slovakia Strike*, in "Financial Times", 25 giugno 2017.
- Smith, Adrian, Barbu, Mirela, Campling, Liam, Harrison, James e Richardson, Ben, *Labor Regimes, Global Production Networks, and European Union Trade Policy: Labor Standards and Export Production in the Moldovan Clothing Industry*, in "Economic Geography", 94, 5, 2018, pp. 550-574.
- Soulsby, Anna, Hollinshead, Graham, Steger, Thomas, *Crisis and Change in Industrial Relations in Central and Eastern Europe*, in "European Journal of Industrial Relations", vol. 23(1), 2017, pp. 5-15.
- Stan, Sabina, Erne, Roland, *Explaining Romanian Labor Migration: From Development Gaps to Development Trajectories*, in "Labor History", 55(1), 2014, pp. 21-46.
- Stenning, Alison, *Post-Socialism and the Changing Geographies of the Everyday in Poland*, in "Transactions of the Institute of British Geographers", 30(1), 2005, pp. 113-127.

Un hub industriale di prossimità

- Swain, Nigel, *A Post-socialist Capitalism*, in "Europe-Asia Studies", 63, 2011, pp. 1671-1695.
- Upchurch, Martin, Croucher, Richard, Danilovich, Hanna, Morrison, Claudio, *The Transformation of Work and Industrial Relations in the Post-Soviet Bloc: 25 Years on from 1989*, in "Work, Employment and Society", vol. 29(3), 2015, pp. 1-11.
- Vandaele, Kurt, *Mapping Unions in the New Member States*, in Myant Martin (a cura di), *Trade Unions in the Czech Republic*, European Trade Union Institute, Bruxelles 2010, pp. 5-8.
- , *Bleak Prospects: Mapping Trade Union Membership in Europe since 2000*, Etui, Bruxelles 2019.
- Verdery Katherine, *Inequality as Temporal Process. Property and Time in Transylvania's Land Restitution*, in "Anthropological Theory", 1, 2001, pp. 372-392.
- Vianello, Francesca Alice, *Migrando sole*, FrancoAngeli, Milano 2009.
- Willoughby, Ian, *Czech Firms Increasingly Keen to Employ Prisoners*, Radio Prague International, 30 settembre 2019, <https://www.radio.cz/en/section/business/czech-firms-increasingly-keen-to-employ-prisoners>
- Żuk, Piotr, Żuk, Paweł, *Offshoring, Labour Migration and Neo-Liberalisation: Nationalist Responses and Alternatives in Eastern Europe*, in "The Economic and Labour Relations Review", 29(1), 2018, pp. 97-117.