



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI TRENTO
Dipartimento di Scienze Giuridiche

**GLOBALIZZAZIONE,
RESPONSABILITÀ SOCIALE
DELLE IMPRESE E
MODELLI PARTECIPATIVI**

a cura di
STEFANIA SCARPONI

2 0 0 7

LA GLOBALIZZAZIONE ED IL DIRITTO DEL LAVORO

Wolfgang Däubler

SOMMARIO: *Introduzione - 1. Le sfide al diritto nazionale del lavoro poste dalla globalizzazione - 2. Le reazioni nel diritto del lavoro internazionale - 3. Il versante collettivo: il ruolo dell'autotutela - 4. La situazione di conflitto in Cina.*

Introduzione

Mentre stavo preparando il mio contributo, ho ripensato al clima che c'era al mio arrivo in Italia nel 1970 come studioso di diritto del lavoro. All'epoca la dottrina giuslavoristica italiana affermava che la cosa più importante nel diritto del lavoro era "il potere dei lavoratori": in Germania non avevo mai sentito nulla di simile. Gli studiosi italiani erano molto interessati alle dinamiche sociali legate al c.d. "Autunno Caldo", e sostenevano che la *social partnership* tipica dell'ordinamento tedesco era estranea al loro interesse teorico, e perfino all'analisi giuridica. Il motivo di tale atteggiamento era la convinzione che la "partecipazione" avrebbe comportato come conseguenza il restringimento del potere dei lavoratori invece di svilupparlo. I contatti scientifici tra me e gli studiosi italiani si intensificarono molto anche perché io aderii a tale approccio teorico, ed assunsi una posizione critica verso la *social partnership*, tanto che non incoraggiai nessuno a sostenerla.

Oggi in Italia, dove sono tornato dopo più di 30 anni, debbo confrontarmi con una situazione in cui avere codici di condotta, negoziati in un quadro di *social partnership*, appare al contrario una buona soluzione. Dal punto di vista regolativo, i codici sono decisioni unilaterali prese dalle imprese e dai gruppi multinazionali

che promettono di seguire certi principi etici, principi che “suonano bene”.

All'interrogativo se i codici, in certe circostanze, possono rivelarsi utili per i lavoratori, non posso certo rispondere ponendo l'accento sul potere potenziale dei lavoratori, come si faceva negli anni '70. Ritengo corretto affermare, seguendo altri contributi, che sono piuttosto altre le vere forze che possono produrre cambiamenti nel diritto del lavoro.

Per affrontare le questioni legate alla CSR, vorrei prima approfondire tre questioni che riguardano il più ampio tema concernente la globalizzazione e il diritto del lavoro. Nella prima parte mi occuperò delle sfide al diritto del lavoro indotte dalla globalizzazione economica. La seconda parte valuterà gli strumenti del diritto internazionale del lavoro in un mondo globalizzato. La terza parte prenderà in considerazione il problema se una resistenza autonoma, attraverso l'autotutela dei lavoratori, sia ancora possibile e utile.

1. Le sfide al diritto nazionale del lavoro poste dalla globalizzazione

Alcuni effetti della globalizzazione sono noti. L'apertura mondiale dei mercati economici crea pressioni sui prezzi e sui costi. I datori di lavoro cercano di ridurre i costi del lavoro: ciò è difficile nei paesi che hanno una forte base sindacale, ma è più facile nei paesi che hanno sindacati che fanno meno resistenza. Poiché i sindacati devono spesso fare affidamento sulla cornice legale, i datori di lavoro esercitano la loro influenza al fine di indurre dei mutamenti nelle relazioni industriali poiché è più facile ridurre i costi se è già avvenuto un processo ispirato ai principi del liberismo economico, mediante la c.d. “deregolamentazione” del lavoro. Essi inoltre cercano di ridurre le imposte sulle aziende ed i contributi sociali. Possiamo analizzare l'esempio della Germania, che conosco bene,

anche se presumo che la situazione in Italia non sia diversa: meno tasse, meno contributi e meno regolamentazione legale. Questo è un processo lento, naturalmente, a causa della resistenza opposta dai sindacati e delle complesse dinamiche che avvengono nella sfera politica. Di conseguenza, molti datori di lavoro cercano altre strade, tra cui quella di evitare di essere tenuti al rispetto delle regole previste dal diritto di lavoro: lavorare con liberi professionisti anziché con lavoratori subordinati è un buon esempio di una delle strategie applicate dai datori di lavoro per ottenere il risultato della diminuzione del costo del lavoro e dei vincoli legali. Questo fenomeno comporta che un numero crescente di persone, non essendo lavoratori subordinati, si trovi al di fuori del campo di applicazione della protezione derivante dal diritto del lavoro.

Uno degli effetti ulteriori e più noti della globalizzazione è quello di offrire la possibilità ai datori di lavoro di trasferire la produzione in altri paesi. Questa possibilità è una vera minaccia nei confronti della contrattazione collettiva, poiché distrugge qualsiasi equilibrio tra i poteri delle parti sociali. Cosa possono fare i sindacati o i rappresentanti dei lavoratori nel caso in cui il datore di lavoro comunichi che esiste una sola alternativa: ridurre i salari del 30% e mantenere lo stabilimento dove è, oppure chiuderlo e trasferire la produzione? Qual è il potere di contrattazione dei lavoratori in questo tipo di situazione? Forse si potrebbe ricorrere alla stampa e chiedere loro di sensibilizzare l'opinione pubblica sul fatto che l'economia locale soffrirà. Alcuni politici forse faranno visita al datore di lavoro e gli chiederanno di non trasferire la fabbrica. La conclusione sarà che si negozierà una riduzione del 25% anziché del 30%.

A questo riguardo, in Germania è sorto un interessante problema giuridico: è legale organizzare uno sciopero contro il trasferimento di uno stabilimento produttivo? I lavoratori hanno il diritto di scioperare, oppure ciò sarebbe illegale a causa del contrasto

con il principio di libertà di esercizio dell'impresa? Recentemente la giurisprudenza tedesca ha affermato che i lavoratori possono influenzare solamente le conseguenze del trasferimento, e non il trasferimento come tale, ma sono legittimati anche ad avanzare pretese così onerose da far diventare il trasferimento dell'azienda una scelta estremamente costosa per il datore di lavoro. Un esempio in tal senso è il caso in cui è stata ritenuta legittima da parte dei tribunali la richiesta avanzata da parte delle maestranze che il datore di lavoro, nonostante il trasferimento, continuasse a pagare loro un salario per tre anni, al termine dei quali avrebbe dovuto pagare altresì una indennità pari a due anni di salario. Durante i tre anni, i lavoratori avrebbero modo anche di maturare nuove qualifiche: un principio giuridico interessante.

In effetti, anche se la giurisprudenza ha respinto la legittimità di scioperi finalizzati ad imporre "nessun trasferimento" dello stabilimento, il riconoscimento del diritto di organizzare uno sciopero che si riferisce alle conseguenze del trasferimento è sicuramente importante.

Va considerato, d'altra parte, che l'indebolimento del potere del movimento sindacale dipende anche da altre ragioni. Quella principale è la mancanza di una vera linea politica alternativa dei sindacati. La prospettiva del socialismo democratico non costituisce più la loro reale strategia, con l'eccezione dei discorsi che vengono fatti in occasione delle celebrazioni del 1° maggio. Concretamente prevale un approccio pragmatico, con la conseguenza che se non ottengono quotidianamente successi, come quello dell'aumento dei salari, le organizzazioni sindacali si trovano automaticamente nei guai.

Un profilo ulteriore di particolare interesse collegato alle dinamiche della globalizzazione è il fatto che sovente le decisioni strategiche per la gestione dell'impresa sono prese all'estero. Si tratta

di un fenomeno molto importante nei sistemi in cui esistono diritti di co-determinazione. Al riguardo, va sottolineato in senso positivo l'orientamento della giurisprudenza del lavoro tedesca favorevole ad affermare l'obbligo di rispettare i diritti di co-determinazione da parte del vertice di un gruppo di aziende americano, anche quando pone direttamente ai lavoratori tedeschi domande pertinenti al lavoro. Si tratta indubbiamente di un buon passo in avanti, anche se ancora poco rispetto alle sfide principali e più profonde poste al diritto del lavoro europeo.

La conseguenza più importante della globalizzazione è infatti il mutamento dei paradigmi nel diritto del lavoro, che trova tradizionalmente la sua giustificazione nel rispetto dei diritti umani e della dignità umana. Noi proteggiamo i lavoratori per rispettarli, per far sì che la dignità umana sia presente anche sul posto di lavoro. Tuttavia si tratta di un argomento, questo, che pur non dovendo certo essere trascurato, non ha un vero impatto reale.

La questione principale è un'altra: può il diritto del lavoro contribuire al migliore funzionamento dell'economia? Questo approccio è il più diffuso, ed è la domanda vera che si pone durante i giorni lavorativi e non la domenica o il 1° maggio. Può veramente il diritto del lavoro contribuire al buon funzionamento dell'economia? Noi pensiamo di sì.

Inoltre, per tornare al tema, molti studi empirici dimostrano che, per lo meno in certi rami e in certe attività, la co-determinazione migliora la produzione. L'economia tedesca ha molte imprese con un sistema ben sviluppato di co-determinazione dove la produzione è alta e l'impresa è ben piazzata sul mercato dal punto di vista della competizione globale. In questo contesto si sta aprendo una discussione sulle regole del diritto del lavoro che facilitano l'innovazione.

È ovvio che il costo del lavoro in India o Cina è molto inferiore a quello europeo e che noi non abbiamo nessuna *chance* se vogliamo competere in questo campo contro questi paesi. La nostra sola possibilità è produrre cose nuove, è l'innovazione, è creare i prodotti del futuro. Per gli studiosi del diritto del lavoro il nuovo problema è il seguente: possiamo concepire un framework legale che incoraggia l'innovazione?

Ci sono delle idee molto pragmatiche in proposito, come risulta dall'esempio seguente. Se si lavora 60 ore la settimana come tecnico – cosa che capita sovente in Germania – non si è molto creativi alla sessantunesima ora. Si ha bisogno di tempo per essere in grado di produrre innovazioni: per lo meno una parte della giornata lavorativa deve essere riservata alla discussione e a potenziali nuove idee. Inoltre, si ha bisogno di una certa stabilità nelle relazioni lavorative. Se non c'è stabilità del rapporto, non ci si potrà identificare con il proprio lavoro e quindi non si potranno produrre nuove idee.

Se si accettano questi presupposti, si può legittimare in certo modo una protezione efficace contro il licenziamento, facendo riferimento alla salvaguardia dell'innovazione organizzativa. Lo stesso ragionamento si può addurre in materia di orario di lavoro, dove un orario ragionevole rappresenta la condizione per la salvaguardia della salute. Questa nuova forma di legittimazione è una conseguenza diretta della globalizzazione; il diritto del lavoro è diventato un fattore di produttività.

Per la verità, non sarei molto contento se questo fosse il solo modo di discutere il diritto del lavoro in futuro. Ma si tratta di un nuovo approccio che non dovremmo rifiutare, poiché permette di superare l'opposizione tradizionale dei datori di lavoro verso la stabilità del rapporto facendo rilevare che è l'innovazione stessa che richiede protezione contro il licenziamento ed un impiego stabile.

2. *Le reazioni nel diritto del lavoro internazionale*

La seconda parte della mia analisi si occupa del livello internazionale. Al riguardo, la risposta teorica sembra ovvia: se il mercato è internazionale, la risposta deve anche essere internazionale. Questa è l'idea centrale del libro di Bob Hepple's "Labour Laws and Global Trade".

Quali sono le risposte internazionali alle sfide della globalizzazione?

La prima riguarda le numerose convenzioni dell'ILO approvate nel corso degli anni, ma spesso sconosciute agli avvocati del lavoro, ai sindacalisti e ai giudici, anche se sono state ratificate dagli stati nazionali. L'ILO è consapevole di ciò e quindi si concentra sugli standard essenziali: proibizione del lavoro forzato, proibizione del lavoro infantile, proibizione della discriminazione, e libertà di associazione sindacale e libertà di contrattazione collettiva stabilita nelle Convenzioni n. 87 e 98. Quest'ultimo è lo strumento più importante, in quanto fornisce gli strumenti per procedere in altri ambiti di tutela come i salari, la salvaguardia della salute e l'orario di lavoro. Ma se si considera quanti paesi sono tenuti ad applicare le convenzioni ILO, si deve ammettere che Brasile, Cina, India, Messico e gli USA non hanno ratificato queste convenzioni. Ciò significa che più del 50% di tutti i lavoratori del mondo vivono in paesi che non hanno ratificato queste convenzioni di base. L'ILO non ha i mezzi per cambiare questa situazione.

Vanno inoltre considerati altri ostacoli all'implementazione delle regole dell'ILO, come il fatto che nei paesi in via di sviluppo l'85% della popolazione lavorativa è impiegata nel settore informale, dove le leggi sono applicate solo in casi eccezionali. E che cosa si può dire delle convenzioni ILO che sono sconosciute perfino in Italia o in Germania? Esiste una campagna dell'ILO a favore di un "lavoro decente". Si tratta di una bella cosa senza dubbio, ma non c'è

assolutamente nessun potere che la sostiene. È come proclamare un buon principio senza alcuno strumento che lo renda effettivo.

Un ulteriore motivo di scetticismo nei confronti dell'ILO è quanto denunciato recentemente da Paul O'Higgins, secondo il quale l'ILO non è nemmeno in grado di entrare in controversia con gli USA poiché il 20% del suo budget è pagato da loro. Negli anni '70 gli USA abbandonarono l'organizzazione poiché erano scontenti delle decisioni prese dall'ILO su Israele e su altri casi. La minaccia di farlo di nuovo, riducendo il budget dell'ILO del 20%, è una ragione sufficiente per non fare nulla di ciò che non piace agli USA.

La seconda risposta a livello internazionale è la "clausola sociale" che si trova nel diritto commerciale estero dell'Unione Europea e degli USA. Anche in questo caso tuttavia esistono dei limiti alla sua operatività concreta.

La clausola sociale si basa essenzialmente sulla possibilità che i paesi in via di sviluppo ottengano un trattamento preferenziale per quanto concerne il pagamento dei dazi doganali, che è rimosso quando certi principi (per esempio gli standard essenziali del lavoro) vengono sistematicamente violati. Ad altri Stati vengono concesse ulteriori preferenze se essi soddisfano completamente gli obblighi imposti e mettono in pratica le convenzioni essenziali dell'ILO.

Questo sistema offre dunque un incentivo economico alla realizzazione degli scopi sociali, un concetto che merita sicuramente di essere appoggiato.

In pratica, la selezione in Europa come negli USA è stata fatta secondo priorità politiche. Preferenze aggiuntive sono state applicate dall'Unione Europea allo Sri Lanka e alla Moldavia; altri paesi hanno cercato di ottenere lo stesso trattamento, ma la procedura è molto lunga. C'è stata una sanzione contro il Myanmar e forse ci sarà anche per la Bielorussia di Lukashenko, ma questi sono Stati *outsiders*. Non si potrebbe mai applicare la sanzione nel caso di

relazioni commerciali con paesi grandi come gli USA, la Cina, o la Russia, anche se qualcosa di simile succedesse in questi paesi.

Una terza risposta emersa a livello internazionale è costituita dai codici di condotta, che sono strumenti direttamente collegati alla CSR. A mio avviso, l'impegno volontario delle imprese può essere una buona cosa, ma occorre tener conto del fatto che questo è un grosso limite poiché l'impegno volontario può sempre essere ritirato.

Posso citare un esempio recente, che ho potuto constatare personalmente. Un'importante banca tedesca voleva stabilire un codice di condotta poiché aveva perso parte della sua reputazione per una qualche ragione. E fu così che la banca scrisse nella bozza del codice di condotta che persone "socialmente deboli e bisognose" avrebbero avuto il supporto della banca. Il comitato aziendale di rappresentanza dei lavoratori ha voluto approfondire se ciò implicava la disponibilità a concedere un conto bancario a queste persone (per esempio a soggetti che vivono di sussidi statali). Il fatto che la banca non possa guadagnare niente da queste persone non ha un significato etico?

L'effetto, tuttavia, fu che alla riunione seguente, la banca abbandonò la formula prevista dal codice di CSR, che sembrava troppo pericolosa in quanto avrebbe potuto avere conseguenze negative e creare una responsabilità giuridica per la banca. Ciò permette di concludere che quello che le imprese privilegiano nella redazione dei codici etici sono piuttosto dichiarazioni di principio che possono sempre ritirare, ed è spesso la sola cosa che accettano.

Accordi quadro con i sindacati sono dunque strumenti preferibili. Un altro metodo è quello della mobilitazione dei consumatori. Se un'impresa corre il rischio di perdere clienti se non segue i principi che lei stessa ha dichiarato nel codice, i direttori del management si comporteranno di conseguenza. In sostanza, i codici

di condotta possono portare risultati apprezzabili, ma solo a certe condizioni.

3. *Il versante collettivo: il ruolo dell'autotutela*

L'autotutela è possibile? Pur essendo stata diffusa l'opinione che la considera fortemente indebolita, non dovremmo dimenticarne, come dimostra l'attività dell'ITF (International Transport Workers' Federation). Essa ha sviluppato un modello di contratto collettivo per i marinai che lavorano su navi che battono bandiere ombra. Circa ottantamila navi sono state obbligate ad accettare questo contratto collettivo che prevede salari ad un livello intermedio tra quello dei paesi emergenti e quello europeo. Per fare un esempio, un marinaio tedesco guadagna circa € 3000 al mese; l'ammontare previsto dall'accordo collettivo dell'ITF è di circa € 1500; mentre un cittadino delle Filippine che lavora su una nave che non ha firmato l'accordo guadagna circa \$ 300 al mese. Questa è la situazione. Il metodo per obbligare i datori di lavoro ad accettare l'accordo collettivo dell'ITF è il boicottaggio nei porti.

Questi boicottaggi possono essere organizzati non solamente nello spirito della solidarietà, ma soprattutto perché il contratto collettivo contiene una regola che prevede che i marinai non possano fare il lavoro degli scaricatori. Ciò significa che il pericolo che marinai poco pagati rimpiazzino gli scaricatori non esiste più se è stato firmato un contratto collettivo. Il punto essenziale è la solidarietà, e solidarietà significa in questa situazione che le azioni collettive – che avvengono ogni anno – supportano i marinai, ma sono basate essenzialmente sugli interessi degli scaricatori. Si tratta di un punto tutt'altro che secondario.

Un altro esempio riguarda l'impresa GM Europe. Per parecchi anni, il Comitato aziendale europeo e i sindacati hanno coordinato azioni in tutta l'Europa per combattere la riduzione dei

posti di lavoro accompagnata dalla chiusura degli stabilimenti. Dopo un'azione sindacale di importante proporzione alla fine del 2004, fu raggiunto un accordo che prevedeva il mantenimento di tutti gli stabilimenti, senza che nessuno fosse definitivamente chiuso, ed inoltre stabiliva condizioni relativamente buone nei casi di licenziamento per riduzione del personale. Questo risultato fu ottenuto poiché c'erano scioperi in tutta l'Europa, perfino in Germania. I sindacati non erano contenti dello sciopero a Bochum, che era stato organizzato da un gruppo di lavoratori politicamente atipico. Ufficialmente non era uno sciopero, ma fu qualificato come riunione informativa organizzata dai Comitati aziendali europei, che si può svolgere per una breve durata secondo la legge tedesca. Ma poiché la legge non prevede un limite di tempo preciso, l'azione di lotta continuò per più di una settimana.

Un'altra forma di autotutela consiste nel coinvolgimento dei consumatori, che si rifiutano di comperare cose prodotte in condizioni disumane nei paesi in via di sviluppo o altrove. Ci sono campagne come quella chiamata "rug mark" per i tappeti prodotti in India, oppure "fair trade", dove possiamo comprare caffè prodotto senza l'interferenza delle grandi multinazionali. Queste attività danno a certe imprese un incentivo importante verso il riconoscimento e la realizzazione di standard sociali che altrimenti verrebbero ignorati.

La mia tesi è che, senza queste forme di resistenza, niente cambia. Come studiosi del diritto, possiamo sviluppare delle idee e introdurle nell'ambiente giuridico, cosa che riveste di per se stessa una certa importanza. I codici che sono aperti agli interessi dei lavoratori possono essere un punto di riferimento molto utile. Ma i reali cambiamenti sono possibili solo se esiste una certa resistenza fra i lavoratori a condizioni di vita e di lavoro poco tutelate.

4. La situazione di conflitto in Cina

Per concludere, lasciate che vi parli dell'esperienza cinese, che conosce attualmente un nuovo tipo di sviluppo. Nel corso di un seminario che ho tenuto alcuni mesi fa a Beijing erano presenti circa 30 professori provenienti da diverse università cinesi, avvocati, sociologi, ed economisti. Tutti hanno parlato delle cattive condizioni di lavoro e si sono lamentati che i lavoratori non abbiano veri diritti, situazione contro la quale compiono azioni di protesta. Le azioni intraprese sono di un certo effetto, come il blocco dei binari dei treni. Ci sono stati dei casi in cui alcuni lavoratori sono saliti sui tetti dei grattacieli e hanno minacciato di buttarsi se non avessero ottenuto la retribuzione dal proprio datore di lavoro. Alcuni giornali di Shanghai ne hanno parlato, ed in altre cittadine sono successi episodi simili. Il settore industriale è colpito da molte agitazioni, che avvengono normalmente al di fuori del controllo dei sindacati, e non solamente fra i lavoratori immigrati che provengono dalle aree agricole della Cina e che cercano lavoro nelle grandi città.

I leader politici e altri responsabili cinesi hanno imparato molto dall'esperienza dell'Europa dell'est e dell'Unione Sovietica; se sorge un problema cercano di risolverlo invece di limitarsi ad affrontarlo a parole. Una delle novità importanti è la proposta di una legge sul contratto di lavoro ed altre questioni, che è in discussione in parlamento. La bozza è stata pubblicata su Internet nell'aprile 2006, ed il sito ha ricevuto subito più di 190.000 e-mail di cittadini che hanno espresso la propria opinione in proposito. Questo tra l'altro ha creato problemi pratici poiché i cittadini dovrebbero ricevere le risposte ai loro interventi. È probabile che il parlamento approvi la legge solamente alla fine del 2006.

Nella proposta ci sono cose nuove, per esempio si prevede un compenso di fine rapporto anche nel caso in cui il contratto di lavoro sia a termine, simile al trattamento di fine rapporto che esiste

in Italia, ma che è sconosciuto in Germania ed in molti altri paesi. Il legislatore cinese vuole ridurre il lavoro temporaneo e rendere più facile dimostrare l'esistenza di una relazione lavorativa, che costituisce un problema pratico soprattutto per i lavoratori migranti che hanno lavori stagionali. Si verifica, infatti, di frequente il caso in cui, al momento di corrispondere la retribuzione, il datore di lavoro si rifiuta affermando: "Non ho mai avuto un contratto di lavoro con te, tu sei in realtà il cugino di una persona con cui ho un contratto di lavoro". Se il lavoratore si difende dicendo: "Ma io ho lavorato per quattro settimane", il datore di lavoro risponde: "Beh, può anche darsi, ma fra noi non esiste un contratto".

In merito, il legislatore deve stabilire quali sono le condizioni in base alle quali si ritiene sussistere il rapporto di lavoro. Si tratta di scegliere fra due alternative. È sufficiente se un rappresentante del datore di lavoro sa che il lavoro è già stato eseguito, oppure egli dovrebbe dire: si va bene, continua a lavorare? A mio avviso la soluzione giusta è la prima.

C'è una norma centrale nel progetto di legge che riguarda alcune regole sullo svolgimento del rapporto di lavoro: il datore di lavoro deve stabilire regole sul modo di lavorare, sui fringe benefits, su quello che succede in caso di malattia, ecc. Ed egli deve negoziare queste regole con i sindacati dei lavoratori oppure con l'assemblea dei lavoratori. Se il processo di contrattazione non produce alcun accordo, allora prevale la proposta fatta dai lavoratori. Naturalmente, questa parte del progetto di legge ha sollevato le proteste degli investitori esteri: l'American Council on Investment in China ha dichiarato: la Cina è un buon paese, ma questa condizione sarebbe peggiore per il datore di lavoro anche rispetto alle regole che si applicano in Europa. In senso opposto, la maggioranza dei cittadini cinesi sembra ritenere che il contenuto del progetto di legge non sia sufficientemente tutelante per i lavoratori.

Quello che è interessante è ancora una volta la relazione fra il versante del conflitto da una parte e quello della legislazione dall'altra.

Durante il seminario in Cina a cui ho accennato, ho constatato l'esistenza di una situazione profondamente nuova, dovuta al fatto che le persone potevano esprimersi liberamente, nonostante la presenza di rappresentanti di alto grado dei sindacati, del Consiglio di Stato e della Corte Suprema. Un collega professore di Kunming, nel sud della Cina, ha dichiarato: vi sono dei casi in cui i lavoratori stessi hanno costruito bombe per buttarle nelle fabbriche dove lavoravano. Dire queste cose così gravi durante una conferenza a cui partecipano esperti stranieri è una cosa fuori dal comune. In una situazione simile in Germania si sarebbe più cauti per non danneggiare la propria carriera. Io potrei farlo poiché sono un professore in pensione, ma i miei colleghi più giovani non lo farebbero. Si può dunque concludere ribadendo ancora una volta che nel diritto del lavoro esiste un collegamento molto stretto tra l'azione collettiva e la legislazione.

Bibliografia

DÄUBLER, WOLFGANG, *Das Arbeitsrecht 1*, 16. Aufl., Reinbek, 2006, especially Chapter 2;

DÄUBLER, WOLFGANG, *Der Kampf um einen weltweiten Tarifvertrag. Probleme des deutschen Arbeitsrechts bei der Verbesserung der Arbeitsbedingungen auf Billigfluggeschiffen*, Baden-Baden, 1997;

DÄUBLER, WOLFGANG, *Erleichterung von Innovationen – eine Aufgabe des Arbeitsrechts?* Betriebs-Berater (=BB) 59 (2004) 2521-2526;

HEPPLE, BOB (ed.), *Social and Labour Rights in a Global Context. International and Comparative Perspectives*, Cambridge, 2002;

HEPPLE, BOB, *Labour Laws and Global Trade*, Oxford and Portland/Oregon, 2005, 302 p.;

HERKOMMER, VERA, *Die Europäische Sozialklausel. Zollpräferenzen zur Förderung von Kernarbeitsstandards in Entwicklungsländern*, Baden-Baden, 2004;

JASPERS, TEUN and DORSSEMONT, PHILIPPE (ed.), *Cross-border collective actions* (in print);

KÜHLING, JÜRGEN und BERTELSMANN, KLAUS, *Tarifautonomie und Unternehmerfreiheit, Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht (=NZA) 22* (2005), 1017-1027;

O'HIGGINS, PAUL, *The End of Labour Law as We Have Known it?*, in BARNARD/DEAKIN/MORRIS (ed.), *The Future of Labour Law*, Liber amicorum Bob Hepple, Oxford, 2004, p. 289 ff.;

SENGHAAS-KNOBLOCH, EVA (Hrsg.), *Weltweit geltende Arbeitsstandards trotz Globalisierung. Analysen, Diagnosen und Einblicke*, Münster, 2005;

SERVAIS, JEAN-MICHEL, *Normes Internationales du Travail*, Paris, 2004.