

Il capitalismo intollerante. Globalizzazione e neo-liberismo in Gran Bretagna e in India

di Marco Marrone*

Le grandi trasformazioni economiche, sociali e politiche che stiamo vivendo portano ormai in maniera equivocabile i segni di un cambio d'epoca, che è cosa ben più seria di un cambio epocale. Un passaggio caratterizzato dall'esponentiale divenire globale dei processi produttivi e dall'egemonia del "pensiero forte" neo-liberista che si impone, ormai quasi totalmente incontrastato, come unico orizzonte possibile.

Tuttavia, gli effetti di tale egemonia non riguardano soltanto l'ambito strettamente economico, ma, paradossalmente, riguardano anzitutto lo Stato che si trova oggi ad interiorizzare sempre più non solo gli interessi del capitalismo, ma anche linguaggi e logiche di governo tipiche delle imprese. Ciò accade nel tentativo di "ottimizzare" la macchina statale, il quale, però, si traduce in una torsione autoritaria della legislazione in materia di lavoro che, dietro alla retorica di una maggiore competitività, mostra la sua intolleranza nei confronti di ogni forma di dissenso in quanto fonte di "inefficienza".

Il neo-liberismo sembra dunque essere qualcosa di più di una semplice ideologia economica, ma si configura come un progetto di ristrutturazione sociale e politica dai tratti generali, che riesce però a trovare spazi di adattamento anche in contesti molto differenti tra loro. All'interno di questa cornice vengono sempre più messi in discussione le conquiste del movimento operaio nel terreno delle libertà individuali e collettive sul luogo di lavoro, che, sebbene il loro godimento nel mondo sia ancora oggi fortemente limitato, hanno costituito uno standard verso il quale guardare anche da altre latitudini.

L'egemonia neo-liberista sembra dunque configurarsi non solo come un attacco globale ai diritti dei lavoratori, ma anche come una generale restrizione degli spazi di democrazia a partire da un utilizzo strumentale della macchina statale rivolto alla compressione di ogni spazio di critica. All'interno di questo scenario la frattura tra democrazia e capitalismo si fa sempre più evidente, mostrandosi in una pluralità di angolature differenti. È per questo che nei paragrafi successivi si deciderà di analizzare l'avanzamento del capitalismo intollerante sia nella discussione attualmente in corso nel parlamento inglese sul Trade Union Act e sia nel contesto radicalmente differente dell'India che, proprio in questi mesi, è alle prese con un grande progetto di riorganizzazione della legislazione nazionale in materia di lavoro. È bene specificare, però, che l'intento di questa analisi non è quello di una comparazione, ma piuttosto quello di interrogarsi sulle ragioni di tali similitudini che vengono rilevate nonostante le differenze. Ciò che sorprende, infatti, è la capacità da parte del neo-liberismo di proporre ricette del tutto sovrapponibili, nonostante contesti e fasi economiche molto differenti. Facilità di licenziamento, precarizzazione del mercato del lavoro e limitazione dell'iniziativa sindacale, sono dunque gli ingredienti di una ricetta che si fa sempre più

globale, quella del capitalismo intollerante.

STATO E CAPITALISMO NELLA GLOBALIZZAZIONE NEO-LIBERISTA

È utile iniziare questa riflessione confrontandosi con un classico. Secondo Polanyi, infatti, se si osserva lo sviluppo delle economie capitaliste nel lungo termine, esso emerge come la risultante di un doppio movimento: da un lato il tentativo da parte del capitalismo di imporre il libero mercato e, dall'altro, la resistenza dei lavoratori nei confronti di tale progetto. Il XX secolo, secondo Polanyi, aveva infatti individuato un punto di equilibrio tra i due movimenti nell'idea di un mercato "limitato" dalla presenza dello Stato volto a correggerne gli effetti indesiderati. Un compromesso che, nella lettura di Polanyi, assume i tratti dell'inevitabilità in quanto "consentire ai meccanismi del mercato di essere il solo direttore del destino degli esseri umani e dell'ambiente nel quale vivono [...] risulterebbe nella demolizione della società" (Polanyi, 1944, p. 73).

Tuttavia, ciò che più caratterizza l'avanzamento dell'egemonia neo-liberale è proprio il tentativo da parte del capitalismo di rimettere in discussione tali limitazioni. In questa chiave il neo-liberismo non sembra però essere il risultato della prevaricazione di un movimento nei confronti di un altro, piuttosto, come osserva Hyman (2015), esso si costituisce come un terzo movimento volto ad abbattere ogni regolamentazione o limite nei confronti del suo campo di possibilità. In altre parole, come osserva McMurtry (1998), il capitalismo sembra avviato verso una sua mutazione "cancerogena", che, in definitiva, ha come risultante la completa sconnessione tra gli interessi dei ricchi e il mantenimento di una coesione sociale. Un capitalismo non più disposto ad accettare mediazione dunque, intollerante nei confronti del conflitto e incurante della società e dell'ambiente.

Tale inquadramento ci porta però ad osservare il neo-liberismo come progetto allo stesso tempo generale e complesso, globale e particolare. In altre parole esso non appare come una tavola "liscia", ma al contrario si mostra come striato e denso di increspature determinate dalle particolarità dei contesti locali, tra le cui pieghe, però, è possibile individuare tendenze di carattere generale. Pertanto, lo scenario che emerge nel cambio di secolo non assomiglia ad un ordine omogeneo di tipo globale, ma ad una nuova - e plurale - divisione della geografia economica internazionale in discontinuità con le linearità delle teorie del XX secolo. Basti pensare, in questo senso, all'ossimoro cinese del socialismo di mercato, dove il progetto neo-liberista riesce a trovare spazio persino all'interno delle maglie di uno Stato socialista.

È in questa prospettiva che Aihwa Ong (2006) definisce il neo-liberismo come "tecnologia di governo", ossia come "meccanismo di governo flessibile volto ad ottimizzare l'esercizio della sovranità". Gli effetti di questo processo sono visibili anzitutto nell'adozione da parte delle politiche economiche, allo stesso tempo, di linguaggi e lo-

giche tipiche della sovranità d'impresa. In questo intervento di ottimizzazione il neo-liberismo interagisce con regimi di comando differenziati per produrre allo stesso tempo le condizioni e i contenuti del cambiamento, rimodellando spazi amministrativi e tecniche di governo. In questo senso, il neo-liberismo utilizza le fasi di transizione economica allo stesso modo in cui in Schmitt il sovrano invoca l'eccezione, ossia come rottura degli equilibri della normalità finalizzata all'apertura di nuovi terreni di possibilità. In altre parole, il neo-liberismo come tecnologia di governo emerge proprio durante le fasi di transizione economica in quanto è il suo desiderio di espansione a determinarle.

Il processo di ottimizzazione del governo messo in campo dal neo-liberalismo, però, non corrisponde soltanto all'esigenza di una nuova dimensione della spazialità aderente alle possibilità che la globalizzazione offre alle dinamiche di estrazione del valore, ma anche all'esigenza di una nuova e più efficace dimensione temporale della sovranità. Il peso crescente dei mercati finanziari nell'insieme dei processi economici reclama infatti una temporalità della decisione incompatibile con gli assetti delle attuali democrazie. Lo svuotamento di senso subito dai meccanismi di contenimento della sovranità statale, siano essi di tipo formale come ad esempio la costituzione, oppure di tipo informale come il ruolo dei corpi intermedi, corrisponde alla necessità da parte del neo-liberismo di eliminare le "inefficienze" nell'ottica di costruire modelli decisionali sempre più rapidi ed efficienti.

L'intolleranza del capitalismo e la sua riluttanza nei confronti della mediazione, sono dunque la conseguenza di una siffatta necessità, ossia quella del ridefinire i contenuti e i margini della sovranità capitalista, annichilendo ogni possibilità di resistere alla sua progettualità. E' in questa chiave che troviamo una spiegazione al proliferare di legislazioni repressive in materia di relazioni industriali all'interno dei paesi del G20. Dall'Italia all'India, passando per la Gran Bretagna, la prospettiva dell'intolleranza da parte del capitalismo sembra essere la cornice dominante delle ultime tendenze globali in materia di legislazione sul lavoro.

CAPITALISMO INTOLLERANTE E RELAZIONI INDUSTRIALI. IL CASO DELLA GRAN BRETAGNA.

Possiamo trovare conferma di quanto scritto in precedenza non solo nelle vicende italiane legate al Jobs Act e alle strategie economiche messe in atto dal governo di Matteo Renzi, ma, a dimostrazione dell'intensità di questo progetto, anche in contesti economici storicamente meno soggetti a soluzioni di tipo "radicale". Nonostante la tradizione moderata, infatti, anche la Gran Bretagna si trova a discutere nel parlamento una delle leggi più repressive delle libertà sindacali della propria storia. Il paradigma del capitalismo intollerante sembra dunque travolgere l'Europa della crisi, dove l'orizzonte dell'ottimizzazione travolge le

sedimentazioni secolari delle conquiste del movimento operaio.

Tuttavia, il contesto entro il quale la torsione autocratica dei dispositivi di comando del neo-liberismo si dipana, è anche in questo caso legata a momenti di transizione del ciclo economico. E' infatti proprio in Gran Bretagna con il crack del mercato bancario che nel 2008 la crisi inizia a prendere forma in Europa. Eppure, come numerosi analisti fanno notare, il mercato dei prestiti aveva di fatto tamponato una crescita delle disuguaglianze reddituali, gonfiando i consumi e contribuendo a rendere instabile il mercato nazionale dei beni e dei servizi. Tali disuguaglianze però, risalgono proprio agli albori del neo-liberismo tatcheriano che, per primo, aveva sperimentato la distonia tra gli interessi del capitalismo e la coesione sociale. Non è dunque un caso se la Gran Bretagna sta affrontando una crescita delle disuguaglianze persino tra le aspettative di vita che, negli ultimi vent'anni, hanno visto aumentare il gap tra il decile più ricco e quello più povero del 41% tra gli uomini e del 75% tra le donne.

In questo contesto un ex sindacalista, Jeremy Corbyn, vince le primarie del labour party con un programma radicale. Tuttavia, già pochi giorni dopo la sua elezione, l'attacco dei conservatori guidati dal giovane leader David Cameron prende forma nel Trade Union Act, una legge che negli intenti si propone di riorganizzare il sistema di relazioni industriali in Gran Bretagna, ma che nella realtà propone numerose limitazioni all'attività sindacale e in particolare riguardo al diritto di sciopero.

Ogni sciopero dovrà infatti essere motivato con "indicazioni inequivocabili della materia della disputa, il tipo di azioni che si intende intraprendere e il periodo nel quale le si intende intraprendere", tutti elementi che l'imprenditore può contestare. Queste motivazioni verranno valutate dal certification officer, una commissione "tecnica" direttamente legata al ministero del lavoro e dell'economia che si occupa di tenere registrate le associazioni sindacali e di categoria, oltre a funzionare da arbitro in caso di dispute industriali. Tale ufficio, che fino ad oggi ha svolto in larga parte una funzione di monitoraggio delle dispute industriali, si trova, secondo quanto previsto dal TU act, ad avere numerosi poteri sanzionatori. Ad esempio, nel caso le motivazioni richieste vengano considerati insufficienti, il certification officer può dichiarare lo sciopero illegittimo e, se i lavoratori dovessero decidere di proseguire nella lotta, può determinare il licenziamento degli stessi.

Tuttavia, tra le inquietanti funzioni attribuite al certification officer, vi è anche il monitoraggio e il sanzionamento dell'attività dei sindacati nei luoghi di lavoro e la possibilità di sanzionare i sindacati fino a 20.000£. Tali sanzioni possono ricorrere nei casi più disparati, ad esempio nel caso in cui i sindacati, nel corso di una disputa industriale, decidono di utilizzare i social media come Facebook o Twitter senza aver prima richiesto l'approvazione da parte del certification officer stesso, oppure nel caso le rendicontazioni delle attività contabile del sindacato non siano correttamente comunicate o non siano state rese pubbliche.

Ulteriori limitazioni al diritto di sciopero riguardano invece questioni di carattere burocratico, legate in gran parte alle procedure con cui esso viene indetto da parte delle organizzazioni sindacali. Anzitutto, il TU act prevede l'istituzione di un limite per la validità dello sciopero: almeno il 50% dei lavoratori di una singola impresa devono essere favorevoli allo sciopero, in mancanza dei quali lo sciopero viene considerato illegittimo. Nel

caso, invece, il parere favorevole dei lavoratori dovesse essere superiore al 50%, il "permesso" di sciopero resta valido per 4 mesi al termine dei quali, a prescindere dal comportamento dell'impresa, viene sospeso fino a una nuova votazione. Allo stesso modo, uno sciopero viene ritenuto il-



legittimo se non viene comunicato, per tutti i settori, prima di 14 giorni, attualmente, invece, il preavviso riguarda soltanto il settore pubblico ed è previsto per 7 giorni.

L'estensione del preavviso anche nei settori privati si trova però a fare il paio con un altro decreto tutt'ora in discussione nel parlamento inglese e che prevede la possibilità da parte dei datori di lavoro di ricorrere, in caso di sciopero, ai cosiddetti agency worker, ossia i lavoratori delle agenzie interinali. Il diritto di sciopero appare così definitivamente svuotato in quanto non solo fortemente limitato dal ruolo del certification officer e dalle sanzioni che esso può apporre nel caso si trovi di fronte uno sciopero "illegittimo", ma, anche in quei casi in cui uno sciopero riesce a rispettare i requisiti del TU act, il suo danno potenziale nei confronti dell'impresa viene limitato al minimo grazie alla possibilità di sostituire i lavoratori in sciopero.

Un ultimo terreno sul quale il TU act articola la sua attività repressiva è il rapporto tra i sindacati e la politica che, in Gran Bretagna, costituisce uno degli assi portanti dell'attuale sistema politico. La nascita del labour party è infatti legata all'iniziativa da parte delle trade unions di dotarsi di un'articolazione politica diretta. Sebbene tale legame abbia oggi tutt'altro significato rispetto agli inizi del '900, ne resta una significativa testimonianza nelle procedure di iscrizione. L'iscrizione al sindacato corrisponde infatti automaticamente all'iscrizione al labour party, per cui i finanziamenti derivano in larga parte proprio dai sindacati stessi. Il TU act prevede invece la fine di questo automatismo, mettendo così in seria discussione la capacità finanziaria del labour party.

Anche per questo le reazioni del mondo politico e sindacale non si sono fatte attendere. È attualmente on line una petizione da parte del labour party che ha raccolto circa 30.000 firme in poche ore, mentre il Trade Union Congress ha lanciato una campagna in difesa del diritto di sciopero. Gli sviluppi di questa vicenda sono infatti, tutt'altro che scontati. Crescono anche i dissidi interni al-

l'interno dei tories, dove David Davis, un parlamentare eletto tra le file dei conservatori, non ha risparmiato critiche al piano di Cameron definendolo "franchista". Eppure la partita sembra svolgersi su un fronte più ampio di quello dei lavoratori. Le numerose mobilitazioni di studenti

in supporto dell'iniziativa sindacale, così come è successo già nel corso della campagna per un salario dignitoso e in occasione dell'elezione di Cameron stesso, disegnano nuove e interessanti prospettive di mobilitazione.

CAPITALISMO INTOLLERANTE E RELAZIONI INDUSTRIALI. IL CASO DELL'INDIA.

L'economia indiana, come molte delle economie asiatiche, conosce un punto di svolta a partire dagli anni '80 con una serie di politiche promosse dal partito del congresso volte a liberalizzare l'iniziativa economica nel paese. Tuttavia, il rapporto tra Stato e capitalismo in India vede prevalere in quegli anni una terza opzione. Le iniziative di liberalizzazione compiute dal partito del congresso scelgono di perseguire un atteggiamento ambiguo dove lo Stato, non senza contraddizioni, da un lato tenta di mantenere il consenso del voto dei lavoratori evitando rapide trasformazioni legislative, dall'altro sceglie invece di soddisfare le richieste del capitale attraverso le Special Economic Zones¹. In questo scenario, pur caratterizzato da un'esponentiale aumento degli investimenti internazionali nelle SEZ, la legislazione resta di fatto incardinata sulle sette iniziative legislative maggiori, alcune delle quali addirittura emanate prima dell'indipendenza avvenuta nel 1947².

Un secondo punto di svolta è invece legato all'ascesa del partito nazionalista hindu BJP e all'elezione del primo ministro Narendra Modi alla guida del governo indiano. Il programma economico di Modi ricalca ricette di stampo pienamente neo-liberista, con l'esplicito tentativo di fare dell'India un hub mondiale della manifattura come annunciato nel programma "Make in India". In questo scenario il governo del BJP ha deciso di riorganizzare tutta la legislazione in materia di relazioni industriali e di mercato del lavoro, riscrivendo in un unico testo giuridico i maggiori atti legislativi che avevano costituito fino ad allora l'ossatura del paese in materia di economia e lavoro.

Tuttavia, è bene ricordare che queste norme riguardano ciò che viene denominato "settore or-

ganizzato", ossia quelle aziende dove vi sono più di 10 lavoratori e che utilizzano elettricità (oppure 20 se l'elettricità non viene utilizzata), che sottostanno all'obbligo di registrazione come previsto dal Factories Act, ma che riguardano poco più del 10% delle imprese totali, con il risultato che circa il 90% della forza lavoro si trova già al di fuori di questo spazio regolamentativo, ossia nell'economia informale. Stiamo dunque parlando di un panorama lavorativo già fortemente deregolamentato e dove, inoltre, i controlli sono sempre più rari³. L'esistenza di queste leggi, però, non è del tutto priva di conseguenze. Anche se esse tutelano di fatto appena il 10% della forza lavoro, i diritti che esse descrivono appaiono come un obiettivo da raggiungere e da poter rivendicare da parte dei lavoratori, siano essi nel settore organizzato o meno. Numerose rivendicazioni in questi anni sono infatti state dirette verso l'estensione di questi standard, configurandosi dunque come uno strumento effettivamente utilizzabile da parte dei lavoratori indiani, sebbene la sua validità sia molto ristretta.

Nonostante tali particolarità, la riorganizzazione dei codici del lavoro da parte di Modi prevede un'ulteriore limitazione all'azione regolamentativa dello Stato e un deciso peggioramento degli standard lavorativi. Già nel capitolo licenziamenti, infatti, si possono intravedere logiche di tipo neo-liberista. Attualmente la disciplina dei licenziamenti prevede il permesso del governo per le aziende sopra i 100 dipendenti. La riforma proposta da Modi porterà questa soglia a 300 dipendenti e, se contiamo che l'85% delle imprese hanno meno di 80 lavoratori e bel 58% si trova invece sotto la soglia dei 30, questo cambiamento finisce per lasciare molte poche aziende sotto il cappello delle leggi sui licenziamenti.

Un'ulteriore asse di intervento riguarda il tema dei cosiddetti "contract worker", ossia i lavoratori a tempo determinato che anche in India costituiscono la stragrande maggioranza di quel 10% che ha la fortuna di lavorare con un contratto. Attualmente esiste una legge che conferisce alcuni diritti ai lavoratori precari e obbligazioni per chi li impiega sia dal punto di vista retributivo⁴. Tale legge non viene però applicata per le aziende sotto i 20 dipendenti, mentre la riforma vuole innalzare tale soglia ai 50 dipendenti e, contando la stragrande maggioranza di piccole e medie imprese che costituiscono il tessuto economico, un provvedimento di questo genere rimuove di fatto ogni limitazione all'utilizzo di queste forme contrattuali.

Un altro fenomeno diffuso a tutte le latitudini in

Asia è quello di una grande forza lavoro di apprendisti e tirocinanti⁵. L'abuso di apprendistato e tirocini, che, anche in India, non costituiscono un vero e proprio contratto di lavoro, fa ormai parte di un tendenza raccontata anche da Chan e Ngai nel contesto cinese e in particolare nella Foxconn, multinazionale di prodotti digitali che fornisce prodotti a marchi come Apple (Ngai, Huilin, Yuhua, Yuan, 2014). Attualmente le leggi che regolano questa forma di rapporto di lavoro sono simili a quelle italiane: c'è infatti un programma formativo, è prevista la figura del tutor e vi è un limite a 24 mesi al termine del quale il tirocinante viene ritenuto automaticamente assunto. Nella proposta di Modi il governo indiano non solo vuole incrementare tale limite a 36 mesi, ma vuole raddoppiare i limiti alla percentuale di apprendisti registrabile che è ad oggi del 13% della forza lavoro totale.

Ma l'attacco più deciso avviene nei confronti delle libertà sindacali e della sua capacità di fare membership. Attualmente i sindacati per poter avere accesso ad un luogo di lavoro necessitano di avere almeno il tesseramento di almeno il 10% della forza lavoro. La riforma prevede invece che tale soglia venga innalzata al 40%, riducendo così in maniera significativa la possibilità da parte dei sindacati confederali di avere accesso ai luoghi di lavoro, aprendo la strada, invece, ai sindacati controllati dalle aziende.

Last but not least, limitazioni consistenti vengono fatte anche sul diritto di sciopero che in India ha già da tempo una regolamentazione molto particolare che risale, come già ricordato, al periodo coloniale. Secondo le leggi attualmente in vigore lo sciopero deve essere comunicato ad un ufficio legato al ministero del lavoro con due giorni di anticipo e se tale comunicazione non avviene viene sanzionato il sindacato. La riforma di Modi prevede invece che il tempo della comunicazione venga dilatato a una settimana, lasciando dunque ampio margine per le imprese per prendere provvedimenti, ma, soprattutto, in caso di mancata comunicazione o di sciopero illegittimo, le sanzioni vengono indirizzate nei confronti dei lavoratori stessi fino ad un massimo di sei mensilità retributive.

Tuttavia, anche in questo caso, la riforma di Modi ha sollevato una grande opposizione da parte delle maggiori confederazioni sindacali riunite nella CTU, le quali hanno proclamato uno sciopero unitario, il primo nella storia dell'India indipendente, il 2 settembre del 2015 e che ha coinvolto oltre 150 milioni di lavoratori. Una reazione che fa ben sperare sul futuro del movimento operaio in India.

CONCLUSIONI. RIPENSARE IL CONTRO-MOVIMENTO

I due casi presi qui in esame descrivono chiaramente i nodi di una tendenza che si sta sviluppando in chiave globale. Gli interventi da parte dello Stato sono chiaramente riconducibili agli interessi del capitalismo, il quale è divenuto sempre più intollerante nei confronti dei conflitti sul lavoro in quanto capaci di inceppare l'efficienza dei processi di estrazione del valore, ormai divenuti sempre più rapidi ed estesi grazie all'avanzamento dei processi di globalizzazione e di finanziarizzazione dell'economia.

La cornice teorica del capitalismo intollerante, ci permette dunque non solo di spiegare la radice di provvedimenti come il Jobs Act, ma ci consente di esplorare il nesso tra l'avanzamento del processo di globalizzazione e la restrizione degli spazi democratici. Tale processo, infatti, sembra articolarsi non solo nei contesti europei, ma trova sintonie inedite anche con contesti economici diametralmente differenti. La costante tensione posta da un ciclo economico mondiale sempre più fluttuante, costituisce infatti il terreno di un nuovo movimento da parte del neo-liberismo finalizzato alla compressione degli spazi di possibilità e alla rimozione delle conquiste che il movimento operaio aveva ottenuto nel corso del XX secolo.

La ripresa di un conflitto sul terreno del lavoro, però, ci spinge ad interrogarci sul ripensamento di un contro-movimento all'altezza delle sfide attuali. L'elezione di Corbyn da un lato, la nascita di nuove alleanze sindacali dall'altro, tratteggiano infatti uno spazio di possibilità per il sindacato che passa necessariamente dalla generalizzazione delle questioni del lavoro e delle relazioni industriali. Il nodo di una battaglia per la democrazia viene infatti posto come nodo di natura generale che richiama alla mobilitazione non solo il mondo del lavoro, ma anche la cittadinanza nel suo insieme. La chiave di questo processo sembra essere, per utilizzare il linguaggio nelle teorie della mobilitazione, nella capacità di "framing" (incorniciare) il dissenso in una più ampia narrazione della vita economica. Il supporto da parte dei movimenti di cittadinanza, che spesso hanno recuperato entusiasmo, speranza e prospettive ormai smarrite dal sindacato, può essere in questo contesto un prezioso alleato. E' solo a partire da nuove forme di solidarietà e di azione comune che possiamo dunque ripensare un nuovo contro-movimento.

*Università di Bologna

BIBLIOGRAFIA

McMurtry, J. (1998) *The cancer stage of capitalism*. London, Pluto Press.

Ngai P., Huilin L., Yuhua G., Yuan S. (2014) *Nella Fabbrica Globale. Vite al lavoro e resistenze operaie nei laboratori della Foxconn*, ed. ita. A cura di Gambino F., Sacchetto D., Ombre Corte, Verona.

Polanyi, K. (1944) *The great transformation: The political and economic origins of our time*. New York, NY, Rinehart.

Ong, A. (2006) *Neoliberalism as exception. Mutations in citizenship and sovereignty*. Duke University Press

Hyman, R. (2015) "Three scenarios for industrial relations in Europe", in *International Labour Review*, Vol. 154 (2015), No. 1

- 1 D'ora in poi SEZ, ossia porzioni circoscritte di territorio dove viene consentita una deroga nei confronti della legislazione nazionale in materia di relazioni industriali e di mercato del lavoro.
- 2 Trade Unions Act, 1926; the Industrial Employment Act, 1946; the Industrial Disputes Act, 1947; the factories act 1948, per quanto riguarda la legislazione in materia di relazioni industriali e the Contract Labour Act, 1970, the apprentices act, 1961, Labour Laws act 1988 per quanto riguarda la legislazione che regola il mercato del lavoro.
- 3 Parliamo di poche migliaia di controlli annuali su circa 8 milioni di imprese.
- 4 Nel primo caso, ad esempio, l'obbligo di contribuzione pensionistica e il gratuity, una sorta di bonus di anzianità che incrementa il costo del lavoro precario per le imprese, nel secondo, invece, sono previste limitazioni al numero massimo di contract worker utilizzabili
- 5 Per fare un esempio lo stabilimento della Ford a Chennai impiega circa il 70% di tirocinanti, il 60% nella Hyundai e oltre il 50% per la Renault-Nissan.

