

La concertazione centralizzata ancora di attualità davanti alla crisi?*

Udo Rehfeldt

A ogni svolta dell'economia, si ripropone la questione della stabilità dei sistemi di relazioni industriali in Europa. Finora le risposte sono rimaste relativamente inalterate. Quasi unanimemente gli esperti constatano che nella parte occidentale del continente europeo si è stabilito in modo durevole un rapporto di cooperazione istituzionalizzata tra sindacati e datori di lavoro. Per alcuni, questo sistema costituisce il cuore di ciò che viene definito il «modello sociale europeo» – in opposizione soprattutto al modello anglosassone, sia d'oltremania sia d'oltreoceano. Tuttavia, il vocabolario per descrivere questa constatazione varia: (neo)corporativismo, concertazione sociale, coordinazione, partenariato sociale. Alcune di queste espressioni possono essere interpretate come sinonimi. La varietà del vocabolario, tuttavia, rinvia anche al fatto che le forme di questa cooperazione cambiano con i tempi e da un paese all'altro. Se i contorni geografici dei paesi interessati si modificano, queste varianti rimangono tuttavia sempre confinate all'interno della stessa zona. Il minimo comune denominatore di questo modello è che esso si pone come alternativa al decentramento e alla deregolamentazione delle relazioni industriali. I sistemi non sono immuni alle pressioni del decentramento e della deregolamentazione, ma vi resistono e al massimo concedono un decentramento «organizzato». Al di là di questa descrizione condivisa, rimangono punti di vista diversi rispetto ai fattori esplicativi delle divergenze.

* Udo Rehfeldt è ricercatore dell'Ires (Institut de recherches économiques et sociales) di Parigi.

* La versione francese di questo saggio è stata pubblicata in *Chronique Internationale de l'Ires*, n. 221, novembre 2009.

1. Il neocorporativismo degli anni settanta

Il dibattito sulla nascita di relazioni industriali più collaborative è iniziato negli anni settanta con la teoria del neocorporativismo. È il politologo americano Philippe Schmitter (1974) a coniare il concetto di «corporativismo liberale», conosciuto poi come «corporativismo sociale» o «neocorporativismo», distinguendolo dal corporativismo che era stato istituito a partire dagli anni trenta in un certo numero di paesi autoritari. Anche se non vi è continuità storica tra questi due tipi di corporativismo, Schmitter ne ha messo in evidenza parentele concettuali. Per Schmitter, la comune denominazione di «corporativismo» si giustifica con tratti comuni, tra cui l'attribuzione di uno statuto pubblico e di un monopolio della rappresentanza alle associazioni sindacali e dei datori di lavoro. Queste associazioni vengono create o riconosciute dallo Stato. Lo Stato gli conferisce un monopolio di rappresentanza e una funzione pubblica nella regolamentazione del lavoro. In ultima analisi, esse sono «incorporate» nello Stato. Il neocorporativismo si differenzia dal corporativismo autoritario, però, per il fatto che l'adesione degli individui ai sindacati e la partecipazione dei sindacati agli accordi istituzionali non sono obbligatorie, ma volontarie (Rehfeldt, 2009). Schmitter (1982) distingue due aspetti del neocorporativismo: l'intermediazione degli interessi e la partecipazione alle politiche pubbliche, che si può anche chiamare concertazione sociale. Trasferito nel vocabolario delle relazioni industriali, il corporativismo costituisce quindi una specifica forma di regolazione sociale.

Durante gli anni ottanta, studi comparativi hanno tentato di classificare i paesi industrializzati secondo il loro grado di neocorporativismo nell'intermediazione degli interessi. Per misurare questo grado, Schmitter (1981) ha proposto due indicatori principali: la centralizzazione organizzativa e l'esistenza o meno di un monopolio associativo. Altri studi hanno aggiunto indicatori di concertazione sociale, come il coinvolgimento istituzionale dei sindacati nello Stato e le pratiche della concertazione tripartita. Nonostante queste differenze metodologiche, queste analisi comparative concordano nell'identificare come i più neocorporativi alcuni paesi dell'Europa centrale e settentrionale: paesi scandinavi, Austria, Svizzera, Germania, Belgio e Paesi Bassi (Tab. 1).

Un confronto di questa tipologia con l'andamento economico di questi paesi ha permesso di verificarne la pertinenza. Tenuto conto degli indicatori di inflazione e di disoccupazione, i paesi più corporativi presentano i migliori

risultati economici. Nella maggior parte dei casi si tratta di paesi in cui, per lungo tempo, si è avuta al governo una partecipazione dominante di un partito operaio (o almeno di un partito «pro-labour»), come nel caso dei paesi socialdemocratici dell'Europa settentrionale (Scandinavia) e centrale (Austria). Spesso si tratta di piccoli paesi, altamente esposti alla concorrenza internazionale. Essi sono, al tempo stesso, i paesi con i più bassi tassi di conflitti di lavoro (Korpi, Shalev, 1980). Il coordinamento tra sindacati e partiti appartenenti alla stessa famiglia politica renderebbe quindi il ricorso allo sciopero meno necessario per la difesa degli interessi dei lavoratori.

Non è certo un caso se le varie teorie del neocorporativismo hanno fatto la loro comparsa alla fine degli anni settanta. A quel tempo il sindacalismo di massa era al suo apogeo, cosa che gli assicurava un rapporto di forza relativamente più favorevole nei confronti dei datori di lavoro e dei governi. Per controllare il costo del lavoro e limitare gli effetti inflazionistici, questi ultimi cercavano allora di organizzare uno «scambio politico» (Pizzorno, 1978), attraverso il quale i sindacati scambiavano moderazione salariale con promesse politiche relative alla salvaguardia e alla promozione dell'occupazione e alla realizzazione delle riforme che ampliassero o rafforzassero lo stato sociale e i diritti dei lavoratori.

La maggioranza dei teorici del neocorporativismo degli anni settanta partiva dal presupposto che questi accordi servissero soprattutto agli interessi degli imprenditori e dei governi. La concertazione neocorporativa era vista come un mezzo per ristabilire la stabilità politica ed economica, messa in difficoltà dalla crescita delle rivendicazioni salariali. Ora, a partire dagli anni ottanta, alla fine dei «trenta gloriosi» del pieno impiego, il rapporto di forza si era di nuovo modificato a favore del capitale. Dopo il decennio conflittuale degli anni settanta, gli scioperi si erano ridotti in tutti i paesi europei (Rehfeldt, 1996). Imprenditori e governi non prendevano più troppo sul serio la minaccia di una crescita generalizzata dei conflitti. Avevano meno bisogno dei sindacati come forza stabilizzatrice, dato che le politiche di disinflazione competitiva avevano soffocato i pericoli dell'inflazione. A partire da questa inversione del rapporto di forza, una parte crescente dei datori di lavoro considerava che gli accordi neocorporativi le fossero sfavorevoli e che fossero disponibili alternative più efficaci per tenere sotto controllo il costo del lavoro: la deregolamentazione e la decentralizzazione.

2. I patti sociali degli anni novanta e duemila: ritorno e allargamento del neocorporativismo?

Bisogna considerare che in nessun paese europeo, al di fuori del Regno Unito, i datori di lavoro hanno tentato di forzare il proprio vantaggio attraverso una politica brutale di decentralizzazione e di deregolamentazione sociale. Ma, anche se si può isolare il caso britannico come un caso estremo in una comparazione europea, la tentazione della deregolamentazione sociale è presente nelle organizzazioni dei datori di lavoro e dei governi del continente europeo. Essa convive con un'altra tentazione, quella di far accettare, attraverso i sindacati, una politica di deregolamentazione sociale parziale, che dovrebbe agire a favore della crescita e dell'occupazione. Questa tendenza ha prodotto, negli anni novanta, l'offerta di patti sociali che proponevano alle organizzazioni sindacali di aderire alle politiche di austerità e di ristrutturazione dello stato sociale (Freyssinet, Rehfeldt, 1994).

Qual è il legame concettuale tra neocorporativismo e patti sociali? Si tratta di una istituzionalizzazione delle pratiche precedenti o piuttosto di un sostituto in funzione della debolezza o dell'assenza di relazioni neocorporative? Alcuni hanno interpretato l'avvento dei patti sociali come un ritorno del neocorporativismo in base a una dinamica ciclica. Per altri, i patti degli anni novanta avrebbero una qualità assolutamente nuova, indotta da un cambiamento di contesto rappresentato dalla necessità di soffocare l'inflazione per entrare nell'Unione monetaria europea.

In ogni caso, due caratteristiche differenziano i patti sociali degli anni novanta e duemila dal neocorporativismo degli anni settanta. Prima di tutto, essi sono contrattati in paesi che, in precedenza, non erano considerati neocorporativi, e anche in paesi che non sono governati da un governo «pro-labour» e amico dei sindacati. Ciò porta a rifiutare almeno una parte della teoria neocorporativa iniziale, quella che si basa sulla spiegazione della centralizzazione organizzativa, perché i nuovi patti si realizzano anche in paesi a pluralismo sindacale e a struttura sindacale democratica (Baccaro, 2003). D'altra parte, fa la sua comparsa un nuovo tipo di neocorporativismo: il «neocorporativismo alleggerito» (Traxler et al., 2001), caratterizzato da un «decentramento organizzato» della contrattazione collettiva. Esso sostituisce gradualmente il neocorporativismo classico associato alla centralizzazione della contrattazione collettiva. L'associazione ai paesi di uno di questi modi di regolamentazione diviene più incerta.

3. I pesi rispettivi delle istituzioni e della strategia degli attori nella fase attuale

L'interpretazione di questi nuovi patti sociali è molto varia, proprio come la loro definizione. David Natali e Philippe Pochet (2009) distinguono tra patti «orizzontali», che collegano diversi temi in un unico accordo, e patti «longitudinali», costituiti da una successione di accordi isolati. Ma anche nel gruppo di paesi in cui vengono firmati patti sociali, i percorsi ora differiscono. Si possono, tuttavia, riconoscere delle costanti? Natali e Pochet rispondono affermativamente. Innanzitutto, sottolineano la funzione di catalizzatore rappresentata dai vincoli dell'Unione monetaria europea per la comparso di patti sociali anche nei paesi che erano privi di istituzioni e di tradizioni neocorporative. In secondo luogo, attribuiscono un ruolo decisivo ai fattori istituzionali che spiegherebbero perché in certi paesi, in cui sono stati conclusi patti sociali negli anni novanta, questa pratica continua e si stabilizza al di là della fase di integrazione nell'Unione.

A dimostrazione, essi confrontano quattro paesi che avevano concluso patti sociali nella fase «precedente» all'Unione monetaria europea: Irlanda, Italia, Portogallo e Spagna. Finora questi quattro paesi non avevano istituzioni neocorporative. A partire da una concettualizzazione che essi definiscono neoistituzionalista, gli autori constatano due percorsi diversi di questi paesi dopo la nascita dell'Unione in relazione al grado di istituzionalizzazione. Un patto sociale è definito come un istituto fondato su un insieme di visioni condivise dei problemi e delle soluzioni. Queste visioni condivise producono norme e regole del gioco che danno forma al coordinamento tra le organizzazioni interessate. In Italia e in Portogallo, questa istituzionalizzazione non è completa. Non essendovi visione condivisa, sono frequenti i conflitti, in particolare col governo di destra, ma anche tra le forze sociali (cioè tra sindacati). Una ripresa dei patti sociali, tuttavia, non è impossibile, ma è difficile prevedere gli sviluppi a lungo termine. In Irlanda e Spagna, al contrario, l'istituzionalizzazione sarebbe completa, ciò che avrebbe come conseguenza l'avvio di una dinamica di concertazione autosufficiente e che non è neanche turbata dai cambiamenti di maggioranza politica.

L'analisi di Natali e Pochet si ferma davanti alla recente crisi. Seguendo il loro ragionamento, in Irlanda e Spagna avremmo dovuto attenderci nuovi accordi in relazione alla crisi. Tuttavia, si osserva che la concertazione sociale in questi paesi è entrata in una fase di difficoltà e si assiste a rotture dei ne-

goziati. Anche se il periodo esaminato è molto breve e la ripresa dei negoziati non è esclusa, la tesi di Natali e Pochet di una stabilizzazione della concertazione sociale non è verificata.

Come spiegare allora l'evoluzione più casuale delle relazioni industriali da un paese all'altro? A nostro parere, il rovesciamento generale del rapporto capitale-lavoro, richiamato in precedenza, e che può essere letto attraverso una serie di indicatori quali l'aumento della disoccupazione, la diminuzione della quota dei salari o la caduta del tasso di sindacalizzazione, relativizza il peso del fattore istituzionale rispetto al gioco strategico degli attori. Come segnala Hassel (2009), la loro libertà d'azione non è totalmente vincolata da fattori economici. Vi è, tuttavia, un'interdipendenza tra le strategie dei diversi attori per cui l'esito dei negoziati non è dato immediatamente, ma si determina caso per caso.

Il neocorporativismo diventa così un modello tra gli altri, ma non ha carattere né stabile né ciclico. Secondo Hassel lo scambio politico resta possibile, ma solo se la strategia dei sindacati che punta a trasformare gli interessi salariali di breve termine in interessi politici di lungo termine incontra l'interesse politico dei governi di coinvolgere i sindacati nella soluzione dei problemi economici. Al contrario, se i governi sono interessati essenzialmente a ottenere consenso elettorale e se nei sindacati prevale il desiderio di preservare il loro status di interlocutori, al massimo si possono produrre alleanze tattiche instabili, come l'Alleanza per l'occupazione in Germania a cui il governo Schröder diede fine nel 2003. Nei paesi dell'Europa orientale, la creazione di istituzioni tripartite ha portato solo a un «neocorporativismo illusorio», perché i governi non hanno bisogno della collaborazione dei sindacati, la cui capacità strategica è debole, dato il loro basso livello di organizzazione e decentramento estremo della contrattazione collettiva. Le istituzioni e gli accordi tripartiti hanno svolto una funzione puramente simbolica nel periodo di transizione e di adesione all'Unione Europea.

4. La concertazione tripartita davanti alla crisi

La tesi secondo cui istituzioni analoghe possono produrre risultati molto diversi da un paese all'altro è confermata dall'analisi di Freyssinet (2009) sulle risposte tripartite dei paesi dell'Europa occidentale di fronte alla crisi. Freyssinet distingue tre scenari (vedi Tab. 1):

- i paesi con istituzioni tripartite che operano regolarmente;
- i paesi in cui vi è un'articolazione tra la negoziazione bilaterale (inter-professionale o settoriale) e le politiche pubbliche;
- i paesi in cui le relazioni tra i tre attori si producono in modo pragmatico e discontinuo.

Questa classificazione vuol essere analitica e intende evitare un approccio puramente descrittivo dell'esame in successione dei singoli casi nazionali. D'altronde, non fa alcun riferimento ad approcci teorici neocorporativi o di altra natura. Facciamo quindi noi stessi queste associazioni.

In quattro dei sei paesi a concertazione tripartita istituzionalizzata, sono stati firmati accordi centralizzati che potrebbero essere classificati come accordi neocorporativi di scambio politico:

- in Belgio è stato firmato un accordo bilaterale, nel dicembre 2008, tra sindacati e datori di lavoro dopo l'intervento di un mediatore designato dal governo. L'accordo prevede uno scambio tra una moderazione salariale differenziata a fronte di un miglioramento delle pensioni e delle indennità di disoccupazione e una riduzione degli oneri fiscali sui salari;

- nei Paesi Bassi, una serie di accordi bilaterali e tripartiti sono basati su una logica di scambio tra moderazione salariale e misure a favore dell'occupazione. Questi negoziati sono culminati, nel marzo 2009, in un accordo tripartito su un pacchetto di misure contro la crisi, che prolunga il principio di moderazione salariale fino al 2012;

- in Norvegia, i sindacati e i datori di lavoro hanno firmato un accordo di moderazione salariale, insieme a misure in favore dei bassi salari e a una possibilità di *opting out* per le imprese in difficoltà;

- in Finlandia, nonostante la decisione del 2008 di rinunciare definitivamente ad accordi centrali, la confederazione dei datori di lavoro Ek ha approvato, insieme ai sindacati, un pacchetto di misure di stimolo economico adottato dal governo. Le parti sociali hanno anche firmato, nel gennaio 2009, un accordo che stabilizza i congedi di lunga durata. In cambio, i datori di lavoro non devono più contribuire al finanziamento del sistema pensionistico pubblico.

Al contrario, in Irlanda, la concertazione tripartita, che ha operato per circa vent'anni dal 1987, è entrata in crisi. Certo, nel settembre 2008 è stato firmato un accordo tripartito, che scambia moderazione salariale e una norma di sospensione degli scioperi contro una promessa di misure in favore del lavoro temporaneo. Ma un'ulteriore concertazione nel gennaio 2009 fallisce,

e il governo annuncia unilateralmente un congelamento delle retribuzioni e un aumento dei contributi pensionistici per il settore pubblico. I sindacati rispondono con la mobilitazione dei lavoratori. Fallisce anche un'iniziativa del governo per riattivare la consultazione tripartita nel settore privato.

Infine, nel sesto paese di questa categoria, l'Austria, non vi è contrattazione tripartita centralizzata. Il governo adotta, in modo unilaterale, misure contro la crisi. Le parti sociali le accompagnano solo con la contrattazione collettiva settoriale in cui i sindacati spesso concedono moderazione salariale.

Nei paesi in cui esiste un'articolazione tra le relazioni bilaterali e le tripartite, davanti alla crisi la concertazione si rivela ancora più difficile. In Francia, Italia e Portogallo formalmente essa prosegue, ma spesso gli accordi escludono una parte del movimento sindacale. In Spagna le posizioni dei datori di lavoro e dei sindacati si allontanano progressivamente, anche se questi ultimi restano uniti intorno a posizioni comuni. Vediamo i paesi in dettaglio:

- in Francia, la nuova legislazione obbliga i governi a consultare le organizzazioni sindacali e dei datori di lavoro e ad attendere l'esito dei negoziati bilaterali prima di legiferare sulle questioni sociali. Anche se questo obbligo è talvolta aggirato con trucchi procedurali, esso ha prodotto una serie di accordi interprofessionali. A volte questi sono firmati solo da una parte delle cinque confederazioni sindacali rappresentative. Alcuni di questi accordi sono riferiti direttamente alle misure anti-crisi, in particolare due accordi sul miglioramento dell'indennità per la disoccupazione parziale, nel dicembre 2008 e nel luglio 2009. Una nuova fase di negoziazione interprofessionale sulle condizioni di uscita dalla crisi ha avuto inizio nell'ottobre 2009. Jacques Freyssinet mette tuttavia in guardia contro la tentazione di considerarla la manifestazione di un consenso tripartito, perché sono essenzialmente le organizzazioni dei datori di lavoro a determinare l'agenda del negoziato. Esse possono adottare posizioni dure, perché in caso di insuccesso possono contare sul governo e la sua maggioranza parlamentare per legiferare a loro favore;

- in Italia, il governo adotta unilateralmente diversi pacchetti di misure anti-crisi, nel novembre 2008, a marzo e giugno 2009. La Cgil, il maggior sindacato, ha manifestato contro la debolezza di tali misure. Nel gennaio 2009 è stato firmato un accordo tripartito tra governo, organizzazioni dei datori di lavoro e sindacati, a esclusione della Cgil. Esso modifica l'accordo tri-

partito del 1993 sull'articolazione della contrattazione collettiva, in direzione del suo decentramento (Hege, 2009);

- in Portogallo, un accordo tripartito sulla riforma del Codice del lavoro è stato firmato nel giugno del 2008, ma senza la principale confederazione sindacale, la Cgtp. Esso è stato precedente alla crisi;

- in Spagna, sindacati e datori di lavoro prima hanno firmato, nel luglio 2008, un accordo tripartito che si presenta come una diagnosi condivisa di risposta alla crisi, ma in seguito le strategie degli attori divergono. I datori di lavoro propongono un «contratto di lavoro anti-crisi» che avrebbe eliminato la regolamentazione dei licenziamenti e ridotto le indennità di licenziamento. Esso è respinto dai sindacati e dal governo. La concertazione tripartita sulla riforma del mercato del lavoro è quindi bloccata. Il governo ha allora adottato solo misure di urgenza. Un nuovo negoziato tripartito in materia di occupazione e protezione sociale si apre nel maggio 2009 sulla base delle proposte dei sindacati, ma nel mese di luglio fallisce.

Nei quattro paesi della terza categoria, a concertazione pragmatica e occasionale, non si verificano tentativi di concertazione centralizzata:

- in Danimarca, la crisi economica non ha prodotto una specifica concertazione bilaterale o tripartita. Tuttavia ha influenzato i negoziati sulla riforma del mercato del lavoro che hanno portato, nell'autunno del 2008, a un accordo tripartito su un tema circoscritto: la riduzione delle assenze per malattia. Nel febbraio 2009, le organizzazioni dei datori di lavoro e i sindacati hanno congiuntamente richiesto un ampliamento dell'uso della disoccupazione parziale che il governo ha solo in parte inserito nel suo «pacchetto per il lavoro» nel marzo 2009;

- in Svezia, l'avvento della coalizione di centro-destra, nel 2006, ha interrotto la tradizione della concertazione. Un negoziato interprofessionale sulla riforma dell'accordo che aveva fondato il sistema delle relazioni industriali, nel 1938, è fallito nel marzo 2009. Tuttavia, accordi sulla crisi sono stati sottoscritti in alcuni settori e imprese;

- in Germania, la «grande coalizione» del 2005-2009 non ha riattivato la concertazione cui il governo rosso-verde di Schroeder aveva messo fine nel 2003. Come segnale del peggioramento delle relazioni industriali centralizzate, il «Patto per l'apprendimento», concluso nel 2004 tra le imprese e le amministrazioni pubbliche e riproposto nel 2007, non è stato rinnovato nel 2009. La mancanza di concertazione a livello centrale non impedisce, tuttavia, che siano spesso firmati a livello aziendale accordi contro

la crisi. Se gli aumenti salariali dei contratti collettivi settoriali sono ancora notevoli, essi sono compensati da clausole derogatorie per le imprese in difficoltà. Per i prossimi negoziati i sindacati dei metallurgici e dei chimici, a differenza di quello della funzione pubblica, hanno annunciato richieste salariali moderate;

- nel Regno Unito, il governo laburista non ha realmente ripristinato una concertazione tripartita, nonostante la convocazione di un «vertice sull'occupazione» nel gennaio 2009.

Se si fa il bilancio della concertazione di fronte alla crisi, si constata un certo peggioramento della situazione. Degli otto paesi inizialmente classificati come neocorporativi, solo cinque (Norvegia, Finlandia, Paesi Bassi, Belgio e Austria) hanno conservato le istituzioni della consultazione tripartita. Nei primi quattro, queste istituzioni continuano a funzionare e a produrre accordi di fronte alla crisi. Si tratta degli scambi politici tradizionali tra moderazione salariale e misure per la salvaguardia o la creazione di posti di lavoro. Tra i paesi inizialmente classificati come moderatamente neocorporativi continua lo stesso tipo di scambio, ma soprattutto a livello di settore e di impresa. È questo anche il caso della Svezia, paese considerato inizialmente il modello della concertazione centralizzata. Invece, in paesi considerati più di recente neocorporativi, dopo la conclusione di patti sociali non si osserva, se non in modo formale, alcuna stabilizzazione di questa modalità di negoziazione, con accordi firmati solo da alcune organizzazioni sindacali. Anche in Irlanda e Spagna, precedentemente presentate come esempi di una nuova concertazione tripartita stabilizzata, essa è entrata in crisi. La Francia resta un caso a parte: senza una genuina tradizione neocorporativa, sta vivendo una fase di concertazione tripartita che conduce ad accordi, ma con dubbi circa l'effettivo grado di consenso che riscuotono.

Anche se il periodo di osservazione è relativamente breve, Freyssinet avanza un'ipotesi per l'interpretazione di questi risultati. Secondo lui, la brutalità dello choc finanziario dell'estate del 2008 è stato subito percepito concordemente come un rischio di collasso del sistema. I tre attori hanno quindi condiviso la necessità di un intervento pubblico per salvare il sistema finanziario e produttivo. Man mano che il pericolo si allontana, le strategie dei giocatori tendono di nuovo a divergere: i datori di lavoro vogliono misure per aumentare la competitività delle imprese, il governo intende ridurre il disavanzo, mentre i sindacati denunciano la ripartizio-

ne disuguale dei sacrifici e rivendicano misure di giustizia sociale e di sostegno ai consumi. Le condizioni per il proseguimento della concertazione sembrano venir meno, qualunque ne sia la base istituzionale. Questa dinamica potrebbe tuttavia invertirsi se la ripresa non avesse carattere durevole.

Tab. 1 – Tipologie di relazioni industriali, patti sociali e accordi di crisi

	SCHMITTER	TRAXLER	PATTI SOCIALI	PATTI SOCIALI	FREYSSINET	ACCORDI DI CRISI
	1981	2001 POUR 1996	1990-1999	2000-2007	2009	2008-2009
SVEZIA	CC	NEOLIB	-	+	PRAGM	O
NORVEGIA	CC	C ALLEGGERITO			TRIP	+
DANIMARCA	CC	C ALLEGGERITO	°	+	PRAGM	+
FINLANDIA	CC	NEOLIB	++	++	TRIP	+
PAESI BASSI	C	C ALLEGGERITO	++	++	TRIP	+
BELGIO	C	STATO	+	+	TRIP	+
GERMANIA	C	C ALLEGGERITO	++	-	PRAGM	O
AUSTRIA	CC	C ALLEGGERITO	°	+	TRIP	O
FRANCIA	NON-C	STATO	°	+	ARTIC	+
ITALIA	NON-C	C ALLEGGERITO	++	++	ARTIC	O
SPAGNA		C ALLEGGERITO	++	++	ARTIC	-
PORTOGALLO		C	++	++	ARTIC	O
IRLANDA	NON-C	C ALLEGGERITO	++	++	TRIP	-
REGNO UNITO	NON-C	NEOLIB	°	°	PRAGM	O

c = (neo)corporativo; cc = molto (neo)corporativo; stato = statalista; neolib = neoliberista; trip = tripartita; artic = articolazione negoziazione bilaterale - politiche pubbliche; pragm = concertazione pragmatica e occasionale.

Patti sociali, accordi al vertice e accordi di crisi:

++ = patto sociale; + = accordo centralizzato; o = niente negoziazione; - = negoziazione fallita.

Fonte: elaborazione propria da Schmitter (1981), Traxler et al. (2001), Commissione europea (2000; 2008) e Freyssinet (2009).

5. Conclusion

Gli studi comparativi confermano una polarizzazione delle tipologie di relazioni industriali con, da un lato, forme diverse di partenariato sociale nei paesi occidentali del continente europeo, dall'altro, un paese, il Regno Unito, che segue un altro percorso. Rimangono tuttavia specificità nazionali, come pure un'instabilità dei modi di regolamentazione. Il paradigma neocorporativo conserva in parte la sua forza in un periodo segnato da un profondo cambiamento del contesto economico e dei rapporti di forza tra capitale e lavoro. Alcuni paesi, inizialmente lontani da questa forma di regolamentazione, sembrano avervi aderito, come indica la comparsa dei patti sociali nel corso degli anni novanta. Si tratta di un fenomeno destinato a durare? Non necessariamente, perché il gioco dei diversi attori è oggi più aperto rispetto al passato e meno prevedibile. Il principale artefice di questi patti, il governo, non ha necessariamente interesse alla realizzazione di questi accordi. L'analisi delle risposte alla crisi conferma questa diagnosi di nuova eterogeneità. Se in alcuni paesi con tradizioni di partenariato sociale o di tripartitismo, questa modalità di regolamentazione ha permesso la negoziazione di accordi sulla gestione della crisi, in altri i negoziati sono falliti o non sono stati avviati. Tuttavia, se a volte la rottura dei negoziati è accompagnata da mobilitazioni sindacali e da una ripresa dei conflitti, nulla indica che si sia in presenza di una svolta generale nelle relazioni industriali. In alcuni paesi a tradizione neocorporativa la continuità dei percorsi precedenti prevale, pur tuttavia con le difficoltà per i sindacati di operare scelte strategiche adeguate a un ambiente economico e politico ostile.

Bibliografia

- Baccaro L. (2003), *What is Alive and What is Dead in the Theory of Corporatism*, in *British Journal of Industrial Relations*, vol. 41, n. 4, dicembre.
- Commissione europea (2000), *Les relations du travail en Europe*, Lussemburgo, Office des publications officielles des Communautés Européennes.
- Commissione europea (2008), *Industrial Relations in Europe 2008*, Lussemburgo, Office des publications officielles des Communautés Européennes.
- Freyssinet J. (2009), *Les réponses tripartites à la crise dans les principaux pays d'Europe occidentale*, in *Negotiating the Crisis*, Forum on Social Dialogue and Industrial Relation, Bit, Torino, 25-27 novembre.

- Freyssinet J., Rehfeldt U. (1994), *Les pactes sociaux: histoire et enjeux actuels*, in *Chronique Internationale de l'Ires*, n. 30, numero speciale *Les pactes sociaux*, settembre.
- Hassel A. (2009), *Policies and Politics of Social Pacts in Europe*, in *European Journal of Industrial Relations*, vol. 15, n. 1.
- Hege A. (2009), *Italie: une réforme du système de la négociation collective sans unité syndicale*, in *Chronique Internationale de l'Ires*, n. 117, marzo.
- Korpi W., Shalev M. (1980), *Strikes, Power and Politics in Western Europe, 1900-1976*, in *Political Power and Social Theory*, vol. 1.
- Natali D., Pochet P. (2009), *The Evolution of Social Pacts in the EMU Era: What Type of Institutionalization?*, in *European Journal of Industrial Relations*, vol. 15, n. 2.
- Pizzorno A. (1978), *Political Exchange and Collective Identity in Industrial Conflict*, in Crouch C., Pizzorno A. (a cura di), *The Resurgence of Class Conflict in Western Europe Since 1968*, vol. 2, Londra, Macmillan.
- Rehfeldt U. (1996), *Cycle des grèves et cycle économique: approches théoriques et comparatives en débat*, in *Chronique Internationale de l'Ires*, n. 36, numero speciale *Reprise économique et conflits sociaux*, settembre.
- Rehfeldt U. (2009), *Corporatisme et néocorporatisme: les rencontres manquées entre relations professionnelles et science politique*, in Duclos L., Groux G., Mériaux O. (a cura di), *Les nouvelles dimensions du politique. Relations professionnelles et régulations sociales*, Parigi, LGDG.
- Schmitter P.C. (1974), *Still the Century of Corporatism?*, in *The Review of Politics*, gennaio [ripreso in Schmitter P.C., Lehbruch G. (a cura di) (1979), *Trends Toward Corporatist Intermediation*, Londra, Sage].
- Schmitter P.C. (1981), *Interest Intermediation and Regime Governability in Contemporary Western Europe and North America*, in Berger S. (a cura di), *Organizing Interests in Western Europe. Pluralism, Corporatism and the Transformation of Politics*, Cambridge, CUP.
- Schmitter P.C. (1982), *Reflections on Where the Theory of Neo-Corporatism has Gone and Where the Praxis of Neo-Corporatism May Be Going*, in Lehbruch G., Schmitter P.C. (a cura di), *Patterns of Corporatist Policy Making*, Londra-Beverly Hills, Sage.
- Traxler F., Blaschke S., Kittel B. (2001), *National Labour Relations in Internationalized Markets. A Comparative Study of Institutions, Change, and Performance*, Oxford, OUP.

[Traduzione di Bruno Rossi]