



Relazioni industriali europee e pressioni internazionali Analisi comparata fra sei paesi

*Guglielmo Meardi**

1. Introduzione: l'Unione Europea e le relazioni industriali nazionali

Un paradosso è emerso in Europa negli ultimi due decenni. L'interesse nel confrontare le relazioni industriali è aumentato in seguito alle pressioni internazionali legate all'incremento della produttività, ai tassi di occupazione, alla competitività e all'attrazione di investimenti stranieri e forza lavoro specializzata dall'estero.

Le organizzazioni internazionali, i governi, i sindacati, le multinazionali, persino gli stessi lavoratori, raccolgono dati comparativi su una scala senza precedenti. Tali confronti sono però spesso decontestualizzati, con la preoccupazione complessiva di individuare *best practices* e confrontare dati grezzi, ma una scarsa attenzione ai complessi legami che le relazioni di lavoro hanno all'interno di ogni società. Uno dei motivi di tale decontestualizzazione è che negli ultimi venti anni le relazioni industriali sono diventate meno una priorità politica rispetto al passato: i problemi sociali sono stati tenuti sotto controllo non tramite negoziazioni dirette tra datori di lavoro e impiegati, ma attraverso la loro «delocalizzazione» mediante l'aumento del debito pubblico e, conseguentemente, del debito privato. La crisi finanziaria attuale, che minaccia la sostenibilità di politiche basate sul debito pubblico e privato, sta riportando in primo piano la dimensione politica delle relazioni industriali.

Al fine di chiarire lo scopo del confronto delle relazioni industriali, nel corso di due anni ho condotto interviste e raccolto informazioni e dati sugli sviluppi di queste dal 1992 nei sei maggiori paesi dell'Unione Europea in termini di popolazione e Pil a parità di potere d'acquisto (Germa-

* Guglielmo Meardi è direttore del Centro studi sulle relazioni industriali Irru (Industrial relations research unit) della Warwick Business School.

nia, Francia, Regno Unito, Italia, Spagna e Polonia – rappresentanti oltre il 70 per cento della popolazione dell'Unione). L'analisi si è concentrata sulle pressioni che interessano i tre principali agenti delle relazioni internazionali: aziende multinazionali (dalla parte dei datori di lavoro); migrazione (dalla parte dei lavoratori); organizzazioni internazionali, con particolare riguardo all'Unione (dalla parte dello Stato). Tutte e tre le forze convergono nel ridurre la potenzialità degli accordi sulle relazioni industriali a livello nazionale – ma sono tali forze irresistibili?

2. Il ruolo duraturo dello Stato e il mutevole significato dei modelli

I teorici della globalizzazione si aspettano che il mondo diventi «piatto» e «senza frontiere». Ciò minaccerebbe gli Stati e le associazioni nazionali, senza necessariamente creare al tempo stesso forme di governo a livello sovranazionale. Altri studiosi, tuttavia, sottolineano la persistenza e persino la crescita della diversità nazionale. Fra loro, la teoria delle «varietà dei capitalismi» è divenuta particolarmente influente, con la sua chiara distinzione fra «economie di mercato liberali» ed «economie di mercato coordinate». La sua applicazione agli sviluppi europei è divenuta sempre più difficile, poiché la maggior parte dei paesi europei sono casi piuttosto «misti». Persino quelli che dovrebbero corrispondere a tali modelli, come la Germania e il Regno Unito, hanno subito profondi cambiamenti. La teoria delle varietà dei capitalismi non tiene conto della dimensione politica delle relazioni di lavoro.

È proprio la dimensione politica a essere stata particolarmente trascurata nel corso degli ultimi venti anni. Da un lato, la globalizzazione e le politiche tecnocratiche dell'Unione sembrano aver limitato il potere discrezionale degli Stati e degli attori nazionali, tutti legati all'imperativo della competitività. Dall'altro, l'attenzione all'ordine industriale e alla pace sociale è diminuita in seguito all'aumento del debito prima pubblico e poi privato, e dopo il crollo del blocco comunista nel 1989, percepito come «fine della storia». L'accantonamento definitivo di un modello alternativo già screditato ha rimosso anche l'attenzione del capitalismo alla moderazione e al compromesso sociale. Dagli anni novanta in poi è stato possibile considerare le normative sociali come una cosa del passato, e si è cominciato a chiamare il loro abbandono «modernizzazione».

L'opera più importante che colloca le relazioni industriali comparate nelle tradizioni politiche nazionali è stata scritta quasi venti anni fa da Colin Crouch (1993). L'autore si concentra su come le relazioni industriali siano state determinate da rapporti tipicamente nazionali tra Stato, corporazioni, Chiesa e libero mercato, nella fase cruciale dell'industrializzazione. Ma può un approccio focalizzato sulle politiche *nazionali* essere ancora valido? Il processo di integrazione internazionale in Europa dall'inizio degli anni novanta ha incluso l'Unione economica e monetaria, il Protocollo sociale di Maastricht, la Strategia europea per l'occupazione, molteplici incrementi in investimenti diretti esteri, le migrazioni e l'espansione a Est. Sono le tradizioni politiche ancora rilevanti quando le questioni diventano transnazionali (competitività, *social dumping*, dislocazioni)? Se sì, rendono la cooperazione e la regolamentazione internazionale più difficile? Dopo tutto, nel 1993 Crouch ha concluso il suo più importante studio sostenendo che le normative a livello dell'Unione Europea erano non realistiche a causa delle differenze nazionali. L'analisi di tali pressioni internazionali deve partire dalla considerazione che i vari paesi sono affetti da esse in misura diversa, secondo la loro posizione geo-economica (Tab. 1).

3. L'influenza delle multinazionali sulle relazioni industriali

Il volume degli investimenti diretti esteri (Ide) verso l'interno è aumentato di nove volte fra il 1990 e il 2010, sia a livello globale sia nell'Unione Europea, la quale, nonostante la crescita delle economie emergenti, ha mantenuto la sua fetta di investimenti globali. Fra i sei maggiori paesi, in Italia, Germania e Regno Unito l'incremento è stato più lento (cinque o sei volte) e più elevato in Francia e Spagna (dieci volte). La Polonia rappresenta un'eccezione: nel 1990 l'investimento estero era quasi nullo.

Le multinazionali influenzano le relazioni industriali nazionali principalmente in tre modi: in modo diretto, in quanto organizzazioni che disseminano specifiche pratiche lavorative; in modo indiretto, attraverso la minaccia implicita o esplicita di abbandonare il paese, generando dibattiti a livello nazionale su come attrarre gli Ide; a livello politico, quando diventano una forza lobbying, individualmente o in gruppi e associazioni.

Tab. 1 – Peso delle forze internazionali

	Multinazionali	Migrazione	Regolamenti Ue
Germania	<i>Basso:</i> 10% impiego privato 7% formazione di capitale 20% del Pil Alcuni influenti investitori americani, <i>Stan-dortdebate</i> , American Chamber	<i>Alto:</i> 15% nati all'estero 19% nuove assunzioni 0,5% lavoratori distaccati	<i>Basso:</i> «mondo della politica interna» Poche raccomandazioni sull'occupazione
Francia	<i>Medio:</i> 20% impiego privato 13% formazione di capitale 39% del Pil Resistenza all'influenza americana, apertura al Giappone	<i>Alto:</i> 12% nati all'estero 12% nuove assunzioni 0,5% lavoratori distaccati	<i>Medio:</i> «mondo del disinteresse» Moderata pressione Bce Alcune raccomandazioni sull'occupazione
Regno Unito	<i>Alto:</i> 20% impiego privato 23% formazione di capitale 48% del Pil Apertura tradizionale	<i>Alto:</i> 13% nati all'estero 65% nuove assunzioni 0,2% lavoratori distaccati	<i>Basso:</i> «mondo della politica interna» Poche raccomandazioni sull'occupazione Esenzione dal Trattato di Lisbona
Italia	<i>Basso:</i> <10% impiego privato 5% formazione di capitale 16% del Pil Recente dibattito su Ide, internazionalizzazione della Fiat	<i>Medio:</i> 8% nati all'estero 22% nuove assunzioni 0,2% lavoratori distaccati	<i>Medio:</i> «mondo della lettera morta» Forti raccomandazioni sull'occupazione Forte pressione Bce
Spagna	<i>Medio:</i> 10% impiego privato 12% formazione di capitale 44% del Pil Influente investitori nel settore delle esportazioni	<i>Alto:</i> 15% nati all'estero 29% nuove assunzioni 0,5% lavoratori distaccati	<i>Alto:</i> «mondo della politica interna» Forti raccomandazioni sull'occupazione Forte pressione Bce

(segue)

Tab. 1 - (segue)

Polonia	<i>Alto:</i> 20% impiego privato 18% formazione di capitale 41% del Pil Influenti investitori nel settore delle esportazioni, soprattutto tedeschi	<i>Alto:</i> 0,5% nati all'estero 1% nuove assunzioni 0,1% lavoratori distaccati >5% migrazione di forza lavoro dal 2004	<i>Alto:</i> «mondo della lettera morta» Alcune raccomandazioni sull'occupazione Adesione condizionale
---------	--	--	---

Fonte: quota delle multinazionali sull'occupazione: Ocse, 2007; quota degli Ide nella formazione del capitale: Unctad, media 2001-10; quota dello stock di Ide nel Pil: Unctad, 2010; quota di nati all'estero nella popolazione in età di lavoro: Eu Lfs, 2007; quota di nati all'estero nei nuovi posti di lavoro: Eu Lfs, 2000-07 (per la Germania: 2000-11); quota di lavoratori distaccati tra gli occupati: certificati E101, 2007; «mondi dell'osservanza»: Falkner, Treib, Holzleithner, 2008; raccomandazioni: Commissione Europea, 1997-2011.

In termini di pratiche lavorative dirette, queste sono riscontrabili soprattutto in Polonia a causa del ruolo del capitale straniero nell'ancora recente transizione economica. Tale ruolo è particolarmente chiaro nel settore servizi (commercio, banche e telecomunicazioni). Complessivamente, le ottimistiche speranze che le multinazionali introducessero elevati standard sociali sono state ampiamente deluse. Persino i datori di lavoro tedeschi tendono a non riprodurre l'aspetto sociale di ciò che è noto come il «modello tedesco»: contrattazione collettiva associativa e partecipazione indiretta del lavoratore. Nel tempo, datori di lavoro stranieri hanno influenzato agenti locali in quella che sembra essere un'ascesa egemonica: nella Fiat e nella France Telecom, l'originale forte militanza sindacale si è mossa gradualmente verso atteggiamenti più collaborativi. D'altra parte, ci sono stati tentativi di introdurre forme di organizzazione sindacale in aziende multinazionali senza sindacati, ma per lo più in modo conciliatorio. In alcuni casi rari, come Auchan e Danone, gli investitori stranieri hanno sperimentato modelli di rappresentazione non-sindacale.

La diffusione di particolari pratiche di lavoro da parte di aziende straniere è anche ampiamente riportata in Spagna e, in misura minore, in Francia. In Spagna, ad esempio, il gruppo Volkswagen, dopo un severo conflitto nel 1994, è riuscito a ristrutturare gli impianti di produzione

Seat e a rimpiazzare la vecchia forza lavoro militante con giovani impiegati adatti a nuove forme di organizzazione. Ma un decennio dopo la stessa nuova forza lavoro è stata messa in competizione diretta con la forza lavoro della fabbrica di Bratislava. La Francia è il paese in cui gli investitori giapponesi sono stati maggiormente influenti, con un'ondata di forme di partecipazione non-sindacale (soprattutto «cerchi di qualità») e tentativi di creare coalizioni «produttiviste» con i sindacati – tentativi che sono in gran parte falliti. Le aziende multinazionali fanno strada nell'introduzione della paga variabile, mentre le aziende americane anche nell'introduzione del *diversity management*. L'impatto complessivo delle aziende multinazionali è pertanto proporzionato al permissivismo e all'apertura delle relazioni industriali nel paese ospitante: più elevati in Polonia, seguita da Spagna, Regno Unito e Francia – e più densi, dall'altra parte, in Germania e Italia.

Nel complesso, le aziende multinazionali tendono ad aderire alle strutture di contrattazione collettiva nazionali: la loro copertura della contrattazione collettiva è la stessa, se non maggiore (nel caso del Regno Unito), della media nazionale. Tuttavia le multinazionali influenzano l'equilibrio della contrattazione collettiva per il fatto di essere più attive nella contrattazione a livello aziendale, che sembra essere più pertinente ai loro mercati di prodotto e strutture organizzative. In Francia e Spagna, dove accordi collettivi settoriali si limitano per lo più a definire livelli salariali minimi, relativamente bassi, le multinazionali possono spesso facilmente permettersi di offrire livelli salariali più elevati, quindi trovano gli accordi settoriali, per quanto vincolanti, di scarsa rilevanza – un punto che indebolisce l'argomento politico che la struttura di contrattazione collettiva di tali paesi intralcerebbe investimenti stranieri.

Il caso più dirompente dell'impatto di una multinazionale sulle relazioni industriali nazionali si è verificato in Italia, con l'uscita della Fiat dalla contrattazione collettiva nazionale e dall'associazione italiana dei datori di lavoro nel 2010-2011. La Fiat è la più grande azienda industriale italiana, ma ha recentemente accelerato la propria industrializzazione attraverso la selezione di un amministratore delegato italo-americano e tramite la presa di controllo della Chrysler e piani di fusione con quest'ultima. Poiché l'Italia aveva vissuto sotto la tradizione (benché senza obbligo legale) di accordi collettivi vincolanti *erga omnes*, la mossa della Fiat mina l'intera struttura della contrattazione collettiva italiana e persi-

no della rappresentanza sindacale, essa stessa regolata da un accordo nazionale firmato nel 1993. La mossa della Fiat (che continua a essere contestata dal maggiore sindacato dei lavoratori metalmeccanici, la Fiom-Cgil, ora escluso dagli impianti di produzione) ha costretto i sindacati, le associazioni dei datori di lavoro e il governo a reagire con un accordo tripartito che ha riformato il sistema nel 2011.

L'influenza indiretta del capitale straniero attraverso la competizione per progetti di investimento è sempre più pervasiva. È più forte in Polonia, paese con scarso capitale domestico, pertanto dipendente da fonti straniere per investimenti e avanzamento tecnologico. Nel Centro-Est Europa le grandi multinazionali spesso organizzano una sorta di «concorso di bellezza» fra varie località, esercitando un'enorme pressione sui potenziali paesi ospitanti per usare le relazioni di lavoro come strumento di competitività. Quando la Polonia ha perso l'atteso investimento della Hyundai contro la Slovacchia nel 2004, il motivo è stato apertamente legato a presunti salari più alti e alla più forte rappresentanza sindacale in Polonia, anche se ciò è in realtà discutibile. Sia in Polonia sia nel Regno Unito gli investimenti stranieri sono talvolta condizionati dall'accettazione di accordi anti-sciopero. La concorrenza degli impianti di produzione è divenuta sempre più endemica nelle grandi aziende manifatturiere, coinvolgendo in alcuni casi, come per la General Motors, non solo la forza lavoro, ma persino i governi nazionali. In Italia, il nuovo accordo della Fiat, che include le concessioni sugli orari di lavoro e una clausola anti-sciopero (molto insolita in Italia), è stato approvato tramite votazioni in fabbrica dopo che l'azienda aveva minacciato di rilocarsi in Polonia e in Serbia.

In alcuni momenti critici la competizione per gli investimenti stranieri diretti diventa oggetto di politiche nazionali. Ciò è accaduto con lo *standortdebatte* (dibattito sull'ubicazione) tedesco, iniziato negli anni ottanta e divenuto particolarmente pressante nei primi anni duemila, preparando il terreno per concessioni sindacali e riforme politiche. La scarsa attrattiva di investitori stranieri è stato uno dei principali argomenti per la riforma della contrattazione collettiva del 2011-2012 in Italia. Nelle elezioni presidenziali francesi del 2012, le rilocalizzazioni sono state uno dei temi principali. Tuttavia, c'è ancora sorprendentemente poca evidenza sistematica del peso delle relazioni industriali sulle scelte di ubicazione delle multinazionali.

La pratica del lobbying varia profondamente da paese a paese. In tutti e sei le associazioni di investitori americane sono attive, ma la loro attività di lobbying è intensa in Germania, moderata in Polonia, Italia e Spagna, di scarsa rilevanza in Francia e Regno Unito. La più importate Camera di commercio americana è ora senza dubbio il Consiglio europeo delle Camere di commercio americane a Bruxelles, che si occupa degli affari nell'Unione Europea. Laddove sono attivi, gli investitori americani rappresentano generalmente l'ala radicale degli interessi dei datori di lavoro contro i regolamenti nazionali, soprattutto per quanto riguarda le relazioni industriali. In Germania questo ruolo è particolarmente visibile, ma è per lo più a livello discorsivo. Nonostante posizioni di linea dura contro la codeterminazione, in pratica la maggior parte dell'attività della Camera di commercio americana si concentra nel supportare i propri membri nell'adattarsi alle normative tedesche (o nell'aggirarle), piuttosto che nel cercare di cambiarle: i suoi esperti non considerano realistico che il governo tedesco possa seguire le loro raccomandazioni, che sono state rifiutate, ad esempio, in occasione del cambiamento della legge per la riforma dei Consigli di fabbrica del 2001.

Sia in Italia sia in Spagna, nonostante i frequenti riferimenti agli investimenti stranieri nei dibattiti pubblici sulle riforme del mercato del lavoro, in base alle mie interviste posso dire che le multinazionali sono in realtà piuttosto taciturne su tali questioni, senza mai indicarle come priorità. Nel caso della Spagna, la Camera di commercio americana ha fatto riferimento invece a questioni lavorative non strategiche, quali la necessità di accorciare le lunghe pause pranzo. In Polonia, secondo un sondaggio recente condotto dalla Camera di commercio americana e dalla Kpmg, gli investitori, da un lato, si lamentano del diritto del lavoro polacco, dall'altro, lo presentano come l'elemento meno rilevante per quanto riguarda le risorse umane nella loro decisione di investimento. In Francia, la Camera di commercio americana non compare nei dibattiti pubblici, anche in considerazione della forte tradizione anti-americana della cultura politica francese.

L'influenza delle multinazionali è visibile nelle confederazioni nazionali dei datori di lavoro. La Confindustria italiana è stata duramente colpita dall'uscita della Fiat ed è alla ricerca di una nuova linea. In Francia, società straniere come Basf e Ibm sono particolarmente influenti nelle associazioni dei datori di lavoro sia di settore sia nazionali. La confedera-

zione nazionale Medef, nel suo processo di ristrutturazione nel 1998, ha intenzionalmente scelto il nome di «Movimento delle imprese di Francia» piuttosto che «Movimento delle imprese francesi». In Polonia, le aziende straniere hanno preso l'iniziativa nel creare la nuova confederazione dei datori di lavoro privati, la Pkpp, nel 1998, e le aziende automobilistiche straniere sono state in prima linea nel richiedere al governo un pacchetto anti-crisi, disegnato per lo più sul modello delle soluzioni tedesche: la flessibilizzazione dell'orario di lavoro, infatti, è stata esplicitamente ispirata al cosiddetto modello Volkswagen.

4. Immigrazione

La mobilità della forza lavoro nell'economia moderna è inerentemente inferiore alla mobilità di capitale, ed è stata a lungo trascurata negli studi sulle relazioni industriali. Nella vecchia Unione Europea meno del 2 per cento dei cittadini lavorava in un paese diverso dal proprio, i cittadini stranieri rappresentano non più del 10 per cento dell'occupazione complessiva nell'Unione. I lavoratori possono raramente minacciare di lasciare il paese esercitando lo stesso potere di persuasione dei datori di lavoro. Tuttavia i lavoratori migranti hanno in realtà un impatto sociale e politico molto forte: lavorando spesso ai margini del sistema occupazionale, ed essendo meno familiari con le norme sociali esistenti, essi potenzialmente spingono i confini di tali sistemi occupazionali.

La mobilità della forza lavoro è cresciuta nell'Unione Europea negli ultimi venti anni, inclusa la mobilità a breve termine, soprattutto dopo l'ampliamento dell'Unione nel 2004-2007. La crescita della forza lavoro attraverso l'immigrazione è spesso percepita come una crescita della competizione per i posti di lavoro, pertanto come un indebolimento dei lavoratori sul mercato del lavoro. Nella maggior parte dei casi, in realtà, l'immigrazione ha un ruolo complementare, producendo un positivo effetto *spillover* sul mercato del lavoro e aumentando la disponibilità di lavoro anche per i lavoratori interni: questo è quanto accaduto per la maggior parte degli ultimi due decenni nei cinque paesi occidentali considerati in questo studio. In Spagna, Germania e Regno Unito, i lavoratori stranieri sono anche (dal 2009) netti contributori del sistema sociale, anche se non in Francia (niente dati per Italia e Polonia); l'immigrazione

femminile, in particolare, ha compensato a carenze nel sistema di previdenza sociale nell'Unione. Le minacce dell'immigrazione ai diritti dei lavoratori non derivano dai migranti stessi, piuttosto dalle specifiche qualità del loro impiego.

In tutti i paesi presi in considerazione in quest'analisi i lavoratori stranieri sono sovrarappresentati nei lavori peggiori, in termini di salario e di competenza. Gli immigrati recenti, in particolare, sono caratterizzati da un'elevata instabilità dell'impiego, sebbene le forme specifiche della loro instabilità cambino secondo le diverse norme nazionali (ad esempio, nel Regno Unito prende la forma dell'impiego tramite agenzia, in Spagna del lavoro temporaneo). Tale instabilità è divenuta particolarmente evidente nel corso dell'ultima crisi, quando la disoccupazione fra i lavoratori stranieri è cresciuta più rapidamente di quella fra i lavoratori nazionali (anche se ciò è avvenuto in misura minore nel Regno Unito). È oggetto di discussione quanto questa mancanza di stabilità coincida con l'effettiva preferenza della forza lavoro mobile, ma in tutti i paesi la percezione dominante fra le associazioni e le reti di lavoratori stranieri è che la segregazione in lavori non stabili viene tollerata più che scelta.

La segregazione dei lavoratori migranti può essere vista come vantaggiosa per i lavoratori nativi, i quali possono mantenere i lavori più stabili. In realtà, in alcune occasioni i sindacati sono forse, in una certa misura, co-responsabili nell'accettarla. In Germania, i lavoratori temporanei, fra i quali gli stranieri sono sovrarappresentati, hanno subito il maggior numero di perdite di lavoro nel 2009, e nel nuovo contratto metalmeccanico del 2012 i sindacati non sono riusciti a migliorare le loro condizioni. Tuttavia in tutti i paesi i sindacati non hanno agito come difensori della forza lavoro interna contro i nuovi arrivati. Persino in rari casi di apparente mobilitazione ostile, come sul cantiere delle raffinerie Lindsey nel 2009, la posta era il rispetto della contrattazione collettiva piuttosto che la presenza di lavoratori stranieri. I sindacati tedeschi hanno tacitamente sostenuto accordi transitori per limitare l'impiego di lavoratori provenienti dai nuovi paesi membri dell'Unione fra il 2004 e il 2011, che hanno avuto un certo impatto negativo nel canalizzare la forza lavoro estera in forme di impiego ancora più vulnerabili (come finto lavoratore autonomo), ma persino loro sono riusciti a mettere in rilievo l'aspetto della parità dei diritti, che col tempo è stato compreso e accettato pure dai sindacalisti polacchi.

In tutti e cinque i paesi, i sindacati hanno aumentato il loro impegno nell'organizzare e difendere i lavoratori stranieri, e la sindacalizzazione degli immigrati è relativamente alta, talvolta più alta che per i lavoratori nazionali (come nel caso dell'Italia). Le modalità specifiche di tale impegno variano profondamente da paese a paese, in base sia alle forme di sindacalizzazione sia alle norme sull'immigrazione. In Francia, la Cgt e, in misura minore, gli altri sindacati, hanno organizzato scioperi per l'occupazione nell'area di Parigi per ottenere permessi di soggiorno e di lavoro per questi lavoratori. Anche in Spagna e in Italia i sindacati hanno agito in favore dei lavoratori non regolari, ma in modi diversi: attraverso dimostrazioni e pressioni politiche per la regolamentazione, e attraverso l'assistenzialismo pubblico. In Germania, Regno Unito e Polonia i sindacati non sono intervenuti apertamente a favore della regolamentazione, sebbene abbiano avviato una serie di altre campagne, come quella per l'organizzazione comunitaria e per il «salario di sussistenza» a Londra.

Mentre il problema strutturale, in generale, è simile per tutti i paesi, le opportunità per i sindacati variano. In Francia, la protezione costituzionale del diritto allo sciopero, l'importanza del permesso di soggiorno, lo spazio politico (ad esempio, il sostegno dei mezzi di comunicazione) e la dipendenza dei sindacati da risorse istituzionali piuttosto che associative, rendono gli scioperi per l'occupazione dei lavoratori irregolari possibili e utili, anche se è difficile generalizzare il loro successo. Nessun altro paese ha le stesse condizioni: nel Regno Unito, in particolare, i sindacati devono sostenersi con le iscrizioni, quindi con associativismo, molto più che sul continente. Nonostante la crescente europeizzazione delle politiche migratorie, le forme di regolamentazione variano ancora considerevolmente, con un elemento corporativo in Germania (ad esempio, la Commissione Süßmuth nel 2000-2002), un carattere più politico in Francia, un orientamento agli affari nel Regno Unito e un atteggiamento misto in Italia e Spagna. L'associazione fra politiche migratorie e specifici sistemi d'affari nazionali spiega come l'immigrazione tenda a contribuire agli stessi sistemi d'affari nazionali, piuttosto che a smantellarli, ad esempio sostenendo l'economia dei servizi nel Regno Unito, o il settore delle costruzioni e dell'agricoltura in Spagna e nel Sud Italia.

La varietà di reazioni al fenomeno migratorio riflette chiaramente tradizioni costituzionali, culture politiche e concetti di cittadinanza, con un particolare contrasto fra Regno Unito, Francia e Germania. Sebbene una

certa tendenza al multiculturalismo sia visibile in tutti i paesi, i dibattiti sull'immigrazione sono ancora molto diversi. I sindacati giocano un ruolo in tutto ciò, anche in relazione alla propria identità (Hyman, 2001), un aspetto che si riflette ancora nelle loro risposte al *diversity management*, all'immigrazione non regolare e all'organizzazione comunitaria.

Un caso particolarmente critico è quello del movimento dei servizi all'interno dell'Unione, che ha portato a conflitti nel settore delle costruzioni e dei trasporti, e a sentenze della Corte di giustizia europea (i casi Laval, Viking, Ruffert e Luxembourg) che mettono a repentaglio norme nazionali quali la contrattazione collettiva e il diritto allo sciopero. Casi di severo abuso dei diritti dei lavoratori distaccati sono riportati in Germania, Regno Unito, Spagna e Francia, più raramente (ad esempio, nei cantieri navali) in Italia. In Polonia, i sindacati delle costruzioni riportano estesi abusi da parte degli appaltatori polacchi, soprattutto in relazione ai salari. Di nuovo, le risposte sono state abbastanza diverse da paese a paese, con la negoziazione di salari minimi settoriali in Germania, e più severe regolamentazioni legali e ispezioni in Spagna (abbandonate però dal nuovo governo).

5. Politiche del lavoro dell'Unione Europea e riforme strutturali

Studiosi istituzionali hanno da tempo messo in evidenza che le organizzazioni internazionali possono avere un impatto «negativo» e *market-making* sulle relazioni industriali, ma non certo «positivo» e *market-correcting*. Nel caso dell'Unione, la conferma viene dal modesto trasferimento di norme sociali ai nuovi Stati membri dopo il 2004. Secondo i critici, le organizzazioni economiche intergovernative sono essenzialmente modi per rimuovere l'autorità economica dalla sfera democratica nazionale e vincolarla a trattati internazionali e governi tecnocratici, in linea con il pensiero di Hayek.

Gli ultimi 15 anni offrono due esempi interessanti di impatto dell'Unione sulle relazioni di lavoro. Il primo è la cosiddetta «politica morbida» della Strategia europea per l'occupazione, lanciata nel 1997, che ha avuto il suo maggiore risalto con la promozione, nella metà degli anni duemila, della *flexicurity*. Il secondo è la recente imposizione di riforme strutturali per i paesi che necessitano sostegno economico.

Sebbene la Commissione europea abbia accettato di recente che ci possono essere diversi percorsi verso la *flexicurity*, secondo i diversi casi nazionali, lo scopo generale della sua promozione risale a un unico obiettivo, cioè una combinazione di flessibilità del rapporto di lavoro, politiche attive di mercato del lavoro e generosa, ma condizionata, indennità di disoccupazione, tutte misure ispirate all'esperienza danese. L'idea della *flexicurity* ha perso slancio dopo il 2008, a seguito della deludente performance del modello danese e, in generale, della maggiore flessibilità dei mercati del lavoro durante la crisi. Ciò nonostante è stata consistentemente promossa nel corso di diversi anni attraverso linee direttrici e raccomandazioni del Consiglio europeo. È stata particolarmente influente in Francia fra il 2005 e il 2008 (la riforma del mercato del lavoro del gennaio 2008 è stata definita dal governo e dalla federazione dei datori di lavoro come *flexicurité à la française*) e in Italia dal 2004 fino a oggi. In Spagna, i datori di lavoro apprezzano il fatto che, grazie al dibattito sulla *flexicurity* a Bruxelles (in parte condiviso dai sindacati), i sindacati spagnoli abbiano finito per accettarne aspetti che non avrebbero mai accolto in un dibattito a livello nazionale. In Francia il termine è stato presto abbandonato a causa soprattutto dell'opposizione dei sindacati e rimpiazzato, come in Germania, dall'idea di «assicurazione (*sécurisation*) delle transizioni nel mercato del lavoro». In Polonia, la *flexicurity* è fortemente sostenuta dai datori di lavoro, ma con l'esplicita esclusione di più alti sussidi di disoccupazione, che sono considerati insostenibili.

Sebbene l'operazione della Strategia europea abbia coinciso con una lenta convergenza della regolazione del mercato del lavoro lungo tre assi, ciò è stato significativo solo in relazione alla dimensione della flessibilità (nell'Unione a 15, la media dell'indice della legislazione di tutela dell'occupazione, politicamente influente anche se concettualmente ed empiricamente problematico, è scesa da 2,25 a 2,05 nei primi dieci anni della Strategia). Dal punto di vista della stabilità (spesa per politiche attive del mercato del lavoro e tasso di sostituzione dei sussidi di disoccupazione), non ci sono stati nel complesso cambiamenti significativi. Per quanto riguarda i paesi coinvolti, la tendenza più evidente è stata il cambiamento in Italia, dove la flessibilità è cresciuta enormemente in seguito alle riforme del 1997 e del 2003, mentre solo cambiamenti marginali sono stati apportati all'embrionico sistema di indennità di disoccupazione e alle politiche attive del mercato del lavoro. In tal modo l'Italia si è allineata,

piuttosto che alla flessibilità danese, al «peggiore dei casi» di una combinazione di instabilità e moderata flessibilità tipica del Centro-Est Europa.

La riforma maggiormente anticipata nel periodo Ees (European Employment Strategy) è stata la cosiddetta riforma Hartz in Germania. Il provvedimento ha avuto un certo indiscutibile successo, nel tempo, nell'aumentare l'occupazione, anche se al costo di un aumento dell'instabilità e dell'emergere di un settore basso-salariato che ha sostituito il lavoro non retribuito delle donne in un momento di rapido incremento dell'occupazione femminile. Sebbene influenzata da confronti internazionali, tale riforma è stata considerata da tutti gli addetti come «tipicamente tedesca» a causa della forma corporativa della sua elaborazione (ben rappresentata dalla figura dello stesso Peter Hartz). Le raccomandazioni europee hanno ricevuto un'attenzione solo marginale in Germania; per contrasto, il testo più influente è stato il Documento Blair-Schröder sull'attivazione della flessibilità nel 1999, che, a propria volta, ha influenzato dibattiti e politiche a livello europeo. La direzione dell'influenza è quindi dalle politiche nazionali a quelle dell'Unione, piuttosto che il contrario.

Mentre le tradizionali politiche europee nel settore dell'occupazione (siano esse «dure» nella forma di direttive, o «morbide» in termini di co-ordinamento) hanno scarso effetto, la recente crisi del debito sovrano ha enormemente aumentato l'interferenza delle istituzioni sovranazionali nelle relazioni industriali nazionali dei paesi che hanno avuto bisogno di iniezioni di liquidità o dell'intervento della Banca centrale europea (Bce) sui mercati secondari dei bond assoluti. Nel caso di Italia e Spagna la pressione è venuta dalla Commissione europea e dalla Bce, poiché questi paesi (al momento della pubblicazione) non sono oggetto di salvataggio da parte del Fondo monetario internazionale. Nel corso di pochi mesi entrambi i paesi hanno varato riforme più radicali che nei precedenti venti anni, con scarsissimi dibattito e negoziazione sociale. Se pienamente implementate (il che è ancora incerto), le riforme, che decentralizzano la contrattazione collettiva, liberalizzano la difesa dell'occupazione e innalzano l'età di pensionamento, causerebbero un cambiamento sistematico nel cosiddetto «modello mediterraneo» di occupazione e sociale.

Inoltre l'Unione Europea, più specificamente la zona-euro, ha introdotto strumenti di controllo economico, con implicazioni per quanto riguarda le relazioni industriali, dall'inizio della crisi: il «semestre europeo»

di scrutinio dei bilanci nazionali, il cosiddetto *six-pack* di regolamenti, che fa diretto riferimento al costo unitario del lavoro e alle riforme per la fissazione dei salari nel caso di «squilibri macroeconomici», e il Patto fiscale europeo. Sia le riforme strutturali sia il *six-pack* implicano un triplice distacco dalle tradizioni europee. Innanzitutto si allontanano dai Trattati dell'Unione, in quanto questi esplicitamente escludono la fissazione dei salari e la contrattazione collettiva dal regno delle politiche europee (art. 153 del Trattato di Lisbona). In secondo luogo, si distaccano dall'idea di «Europa sociale» in quanto attenzione a una soglia minima di diritti: la nuova ondata di riforme implica, piuttosto, la subordinazione dei diritti sociali alle priorità della competitività; secondo quanto riportato da *Der Spiegel*, il governo tedesco ha anche lavorato a piani per la creazione di «speciali zone economiche» nel Sud dell'Europa, esenti da alcune norme europee per i paesi in crisi, il che ricorda soluzioni asiatiche. Infine, mentre le regole generali europee sulla politica economica, e ancora più le regole generali europee sull'occupazione, possono essere considerate come forme di «legge morbida», il *six-pack* include la possibilità di sottoporre i paesi a «procedure di sorveglianza multilaterali» dell'Unione e infliggere penali, mentre le riforme strutturali richieste dai paesi con problemi di finanziamento del debito, anche se non legalmente vincolanti, non offrono alcuna alternativa se non la bancarotta nazionale.

Due proposte politiche sono state particolarmente importanti per la Commissione europea e la Bce dal 2010: avvicinare la contrattazione collettiva alle considerazioni aziendali e di produttività; liberalizzare la tutela dell'occupazione attraverso un «contratto unico aperto» che vincerebbe la segmentazione del mercato del lavoro. È interessante notare che c'è poca o nessuna prova che tali proposte possano aiutare l'economia, il bilancio pubblico o il mercato del lavoro, soprattutto in un momento di recessione (persino le riforme Hartz, nel breve periodo, hanno prodotto alti tassi di disoccupazione). In più, esse contraddicono molti degli argomenti precedentemente sostenuti dalla stessa direzione generale della Commissione Occupazione e affari sociali, che riconoscevano alcuni vantaggi della legislazione a tutela dell'occupazione e della contrattazione collettiva coordinata. Lo spostamento del potere decisionale dalla direzione generale della Commissione al Consiglio Ecofin e alla Bce ha coinciso con l'abbandono di pareri esperti sull'aspetto sociale del mercato del lavoro e con l'adozione di obiettivi semplicistici di flessibilità e decentramento.

Il 5 agosto 2011, nel mezzo della tempesta finanziaria, i governi dell'Italia e della Spagna hanno ricevuto una missiva dalla Bce contenente la richiesta di misure di bilancio di austerità, riforme strutturali e costituzionali quali condizioni implicite per l'intervento, dalla settimana successiva, sui mercati secondari e sull'acquisto di bond italiani e spagnoli. Le lettere sono state rese note alla stampa solo a fine settembre, e si specula sul fatto che il contenuto sia stato stabilito in accordo con una fazione del governo italiano. Le due richieste principali in relazione al mercato del lavoro erano la riforma della contrattazione collettiva «per adattare salari e condizioni di lavoro ai bisogni specifici delle aziende» e la rivisitazione della protezione contro il licenziamento. In realtà entrambi i paesi avevano già approvato riforme sulla contrattazione collettiva, e la fissazione dei salari si era dimostrata abbastanza ricettiva durante la crisi. Ciononostante entrambi i governi hanno varato alcune urgenti riforme durante l'estate, e all'inizio del 2012 i nuovi governi hanno introdotto misure aggiuntive (particolarmente radicali in Spagna) che erano state rifiutate dalla resistenza sindacale negli anni precedenti.

Entrambe le riforme principali promosse dalle istituzioni europee (decentramento della contrattazione collettiva e liberalizzazione del licenziamento) vanno, in un certo senso, oltre le richieste dei datori di lavoro. Confindustria ha raggiunto un accordo con i sindacati, nel settembre 2011, per la non applicazione di alcune deroghe introdotte dal governo. In Italia e in Spagna, oltre che in Francia, i datori di lavoro si sono opposti alla proposta di un «contratto unico» per ovviare alla dualizzazione fra contratti permanenti e temporanei. Entrambi i cambiamenti destabilizzano elementi del sistema di produzione italiano e spagnolo (in una certa misura, anche di quello francese). Il decentramento della contrattazione collettiva corre il rischio di aumentare i costi delle transazioni, soprattutto nel settore delle piccole e medie imprese, dove attualmente i datori di lavoro sono fortemente ostili alla contrattazione collettiva e preferiscono combinare il riferimento agli accordi sui salari settoriali con una gestione interna unilaterale e paternalistica: il presidente della confederazione spagnola dei datori di lavoro, Juan Rosell, ha dichiarato riguardo alla contrattazione a livello aziendale che i «sindacati volevano entrare nelle aziende, non potevamo permetterlo» (*El País*, 4 giugno 2011). In Francia, la legge Fillon del 2004, che permette agli accordi a livello aziendale di distanziarsi da quelli settoriali, ha trovato scarsa applicazio-

ne, e quando pochi anni dopo Sarkozy ha proposto ulteriori cambiamenti, è stato riportato che il presidente dell'associazione dei datori di lavoro metalmeccanici, Denis Gautier-Sauvagnac, aveva avviato le negoziazioni dicendo: «siamo almeno d'accordo che dovremmo cambiare le cose il meno possibile?» (Verhaeghe, 2011, p. 103).

L'idea di un contratto unico può essere popolare tra gli economisti del mercato del lavoro e influente a Bruxelles e a Francoforte, e in una delle mie interviste un dirigente della Commissione europea ha espresso disappunto per la mancanza di entusiasmo dell'Europa del Sud per la loro proposta. Tuttavia essa mina la tipica segmentazione dei mercati del lavoro e sconvolge una forma consolidata di gestione delle risorse umane, attraverso lealtà culturali per la forza lavoro centrale e minacce dispotiche per una fascia periferica flessibile. Come un funzionario dell'Asso-lombarda ha dichiarato, «i datori di lavoro italiani non impiegano persone non a causa della tutela contro il licenziamento, ma perché in Italia le piccole aziende sono individualistiche, molto “padroni”, non sono aperte, sono riluttanti a impiegare un lavoratore straniero». Un rifiuto simile a quello italiano e spagnolo si è verificato in Francia, quando il contratto unico è stato proposto dal presidente Sarkozy nel 2007-2008, con un negoziatore Medef che spiega: «ho sempre pensato che la teoria del contratto unico fosse stata inventata da un intellettuale stanco di un'ideologia neoliberale per marionette; l'idea che la disoccupazione esiste perché licenziare è complicato è pura speculazione» (Verhaeghe, 2011, p. 88). È interessante notare che simili teorie sono state avanzate dal governo britannico nella primavera del 2012, nonostante il fatto che il licenziamento sia già più semplice nel Regno Unito che nel continente.

6. Risposte transnazionali?

L'analisi degli sviluppi in sei paesi mette in evidenza il divario fra la similitudine e interconnessione dei problemi e la fragilità dell'azione transnazionale. C'è stato un rapido incremento nei contratti internazionali, informazioni e argomenti comparativi sono divenuti un luogo comune, ma i dibattiti seguono per lo più tradizioni politiche nazionali e le azioni transnazionali rimangono generalmente una «funzione» specializzata con non troppo *spillover*. Ciò è particolarmente evidente nel campo della mi-

grazione che, sebbene sia un fenomeno globale, è ancora incastonato nei diversi concetti nazionali di cittadinanza. Nel caso dell'occupazione, nonostante pressioni comuni, le differenze maggiori emergono in riferimento alla situazione delle piccole e medie imprese e del settore pubblico, che sono più radicati nei modelli nazionali, e dell'occupazione femminile, condizionata da tradizioni nazionali familiari e assistenziali. Il grado di sostegno verso l'autorità federale europea varia ampiamente, con adesioni più alte tra i sindacati spagnoli e italiani e i datori di lavoro francesi, e più basse fra i datori di lavoro polacchi e britannici e i sindacati nordici; in nessun paese dell'Unione, secondo quanto riportano i sondaggi Eurostat, esiste una maggioranza a favore di un governo economico europeo. Le organizzazioni più transnazionali sono aziende multinazionali, ma anche in quel caso le relazioni di lavoro seguono modelli piuttosto nazionali, e gli sviluppi transnazionali sono marcati da caratteristiche nazionali. I Comitati aziendali europei (Cae) sono stati creati per lo più sul modello dei *comités d'entreprise* francesi, sviluppandosi soprattutto nelle società francesi, anche se il management francese spesso preferisce rappresentanti di lavoratori stranieri e limita il numero di quelli francesi. È nelle multinazionali basate in Francia, inoltre, che gli accordi transnazionali con le federazioni sindacali europee sono stati firmati più frequentemente, una pratica alla quale le multinazionali tedesche e soprattutto britanniche generalmente si oppongono.

Se invece di una risposta transnazionale istituzionale organizzata cerchiamo forme più morbide di connessione transnazionale, capaci di effetti diretti e indiretti, allora il quadro cambia. I Cae non solo sono riusciti a firmare negli ultimi anni un numero crescente di accordi internazionali, ma spesso influenzano comportamenti periferici, aumentando l'informazione e limitando la competizione. Similmente, mentre le politiche della Confederazione sindacale europea sembrano inefficaci nell'implementare dall'alto un regolamento comune sulla migrazione, si stanno sviluppando connessioni nelle regioni più ampie, così come nel Regno Unito, che coinvolgono altri agenti sociali. Il grado di successo si differenzia tuttavia in base alla questione e al tipo di opportunità di connessione: gli effetti dei Cae variano in base alla grandezza, geografia e organizzazione della società, e la migrazione offre maggiori opportunità rispetto al movimento segregato di servizi e al distacco dei lavoratori.

La crisi ha esacerbato sia il bisogno sia la difficoltà di cooperazione trans-

nazionale. Nell'Europa del Sud, alcuni hanno interpretato le nuove tendenze come nuove forme di «dipendenza»: i paesi europei più ricchi imporrebbero misure di austerità e riforme del mercato del lavoro su quelli più periferici, nonostante la loro apparente inutilità e persino dannosità economica, al fine di scovare forza lavoro specializzata e ridurre potenziali competitori al ruolo subordinato di produttori con scarsa specializzazione e scarso valore aggiunto. Con i media che spesso adottano immaginari nazionali o persino nazionalisti per raffigurare la crisi, la cooperazione transnazionale incontra ancora più ostacoli – a meno che non si elabori un'analisi più dettagliata delle relazioni sociali fra agenti specifici (multinazionali, organizzazioni finanziarie internazionali ecc.) piuttosto che fra paesi.

7. Conclusione: vivere con la diversità

Il confronto delle risposte delle relazioni industriali all'internazionalizzazione nel corso degli ultimi venti anni indica che non esiste ancora un unico modello sociale europeo, tranne, almeno per l'Europa occidentale, nel senso ampio di un persistente compromesso sociale che assume forme diverse in diversi paesi (legislazione, contrattazione collettiva, stato sociale). Se mettiamo a confronto l'attuale situazione con quella analizzata da Crouch venti anni fa (1993), ci sono stati cambiamenti nella direzione di un indebolimento dei sindacati, ma meno nelle relazioni fra le associazioni, e fra queste e lo Stato (Tab. 2, 3) (Crouch, 2005). Persino in paesi dove la densità dei sindacati è stata relativamente stabile (Regno Unito e Italia), l'individualizzazione delle relazioni di lavoro e dei diritti e l'indebolimento dei legami partiti-sindacati hanno ridotto l'influenza delle organizzazioni dei lavoratori.

Le due assi identificate da Crouch (grado di corporativismo e grado di potere lavorativo) sono pertanto ancora più distinte. L'equilibrio di potere tra lavoratori e datori di lavoro cambia più facilmente nel tempo che nello spazio fra associazioni e Stato. In tal senso le tradizioni statali si confermano come importantissime, e ciò che persiste nelle relazioni industriali sono le forme, piuttosto che i risultati. Gli unici casi che hanno registrato un chiaro spostamento sull'asse del corporativismo sono quei sistemi che non erano ancora istituzionalizzati nel 1992: la recentemente democratizzata Polonia e l'ancora emergente sistema dell'Unione Europea – che, contra-

riamente alla speranzosa intuizione di Crouch, che si sarebbero sviluppate nel corporativismo con una forza lavoro debole, si sono infatti mosse verso modelli più liberali e decentralizzati. Sull'Italia c'è una particolare pressione per il cambiamento, ma è ancora troppo presto per dire se le strutture delle relazioni industriali saranno di fatto radicalmente ristrutturata.

Nonostante la continuità delle relazioni industriali, c'è stata una lentissima convergenza verso le posizioni dell'emergente sistema europeo: forza lavoro debole con strutture corporativiste molto fragili. Da un lato, la Francia ha articolato maggiormente la contrattazione collettiva e il dialogo sociale (leggi Aubry, leggi Fillon, legge sulla concertazione sociale e cambiamento dei criteri di rappresentanza), dall'altro, Germania e Italia hanno decentralizzato la contrattazione collettiva, e la Germania sta persino sperimentando salari minimi. Tuttavia non è una posizione che favorisce sicurezza sociale, stabilità, partecipazione democratica o elevata prestazione economica. Paradossalmente, il paese che è emerso come particolarmente competitivo negli ultimi anni, la Germania, è sempre più isolato.

Recentemente (ad esempio, nella campagna presidenziale francese e nelle riforme italiane e spagnole) la Germania è spesso indicata come un «modello» – l'ultimo in una lunga serie che, nel corso degli ultimi trenta anni, ha incluso il Giappone, gli Stati Uniti, i Paesi Bassi e la Danimarca. Tuttavia, ciò che la ricerca mostra nel tempo è che non ci sono modelli fissi e coerenti: ad esempio, nella situazione tedesca sono sempre più acute le profonde divisioni fra industria essenziale e industria periferica e servizi.

Il confronto recente delle relazioni industriali, istituzionalizzate dalle normative europee *six-pack*, si concentra sulla competitività e soprattutto sul costo unitario del lavoro, che causerebbe seri problemi ai paesi dell'Unione che non seguono il percorso della Germania (Fig. 1). Tuttavia tale focus nasconde pregiudizi normativi ed empirici, come rivelato da una ricerca storica comparativa più approfondita. Innanzitutto, in un regime di bassa inflazione, sostanziali cambiamenti del costo unitario del lavoro dipendono dalle tendenze economiche (inclusi domanda e investimenti) e non dalla fissazione dei salari. Ciò è particolarmente evidente nella recente crisi economica, come lo è stato quando la riduzione dell'orario di lavoro francese nel 1998-2000 non ha aumentato il costo dell'unità di lavoro, e quando la prestazione italiana è declinata nonostante la moderazione dei salari. Né offre una soluzione la decentralizzazione, come indicato dalla prestazione britannica. La ricerca sulle presta-

zioni delle relazioni industriali rivela sempre più che forti contrattazione collettiva e diritti del lavoro, se supportati da istituzioni stabili, non hanno alcun impatto sull'economia, mentre hanno un impatto positivo sulla società. In secondo luogo, l'idea che il costo dell'unità di lavoro debba diminuire è normativamente in contrasto con gli obiettivi sociali per l'aumento dei tassi di occupazione, soprattutto per nuovi gruppi di lavoratori che, come novizi, potrebbero mostrare una più bassa produttività: in base al costo unitario del lavoro, la Germania «dovrebbe» aver licenziato persone durante la crisi del 2009, il che è socialmente ed economicamente assurdo. Inoltre, la più rapida crescita del costo unitario del lavoro in Italia e Spagna si è verificata agli inizi degli anni duemila, in seguito alla regolarizzazione di un ampio numero di immigrati non regolari: aumentando all'improvviso il numero ufficiale dei lavoratori (molti lavoratori non regolari non erano registrati nei sondaggi sulla forza lavoro), ma tenendo costante il Pil, la diminuzione del costo unitario del lavoro è in parte un artefatto statistico. Infine, le medie nazionali del costo unitario del lavoro nascondono enormi differenze settoriali, che sono quelle che contano in termini di competitività economica internazionale.

Tab. 2 – Relazioni industriali europee, circa 1992

		Corporatismo	
		Basso	Alto
Forza sindacale	Alta		(Svezia)
	Bassa	Regno Unito Francia, Spagna	Italia (Nord) Germania Polonia? Unione Europea?

Tab. 3 – Relazioni industriali europee, circa 2012

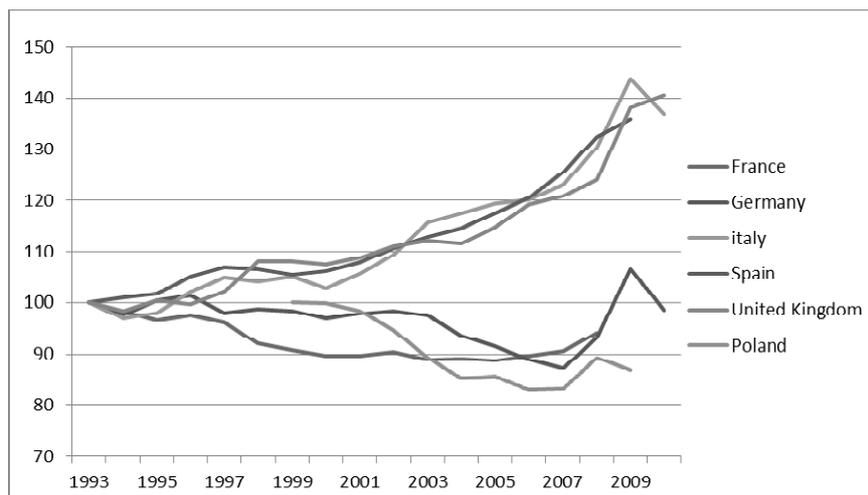
		Corporatismo	
		Basso	Alto
Forza sindacale	Alta		(Svezia)
	Bassa	Regno Unito Francia Polonia, Spagna, Unione Europea	Italia (Nord) Germania

La resistenza delle strutture delle relazioni industriali suggerisce due scenari principali per la difesa dei diritti dei lavoratori. Il primo, evidente nei recenti interventi in difesa della contrattazione collettiva organizzata in Germania e in Italia, ma in misura minore anche in tutti gli altri paesi, fa affidamento su alleanze con istituzioni locali che temono cambiamenti dirompenti: associazioni dei datori di lavoro, partiti moderati, distretti industriali e autorità locali, in alcuni casi istituzioni non-economiche come la Chiesa, che dove influente (Italia e Polonia) ha un ruolo prominente nel criticare la flessibilità. La crisi e la perdita di legittimità democratica rendono il recupero della coesione sociale una priorità politica e sociale, che richiede l'uso del collettivismo sociale: il caso tedesco è un esempio. Nei paesi maggiormente in tumulto, come Spagna e Italia, tale scenario potrebbe includere la tacita non-implementazione di riforme richieste da forze esterne, perseguendo una tradizionale dissociazione tra livelli formali e informali di relazioni industriali.

Un limite di questo primo scenario è che il collettivismo sociale può essere sempre più vincolato da pressioni internazionali e perdere legittimità democratica perché esclude gli esterni al mercato del lavoro. Il secondo scenario è quello di nuovi spazi per la resistenza. Al momento, tali spazi sono piuttosto piccoli ed eterogenei: dai movimenti sociali degli esterni al mercato del lavoro (cioè gli *indignados*) a forme informali come mancanza di lealtà organizzativa e *turn-over*, particolarmente visibili nei nuovi Stati membri dell'Unione. Essi tendono a essere nazionali, ma sono sempre più connessi oltre frontiera.

Qualsiasi sia lo scenario, l'esperimento degli ultimi venti anni di depolitizzazione delle relazioni industriali (per dirlo con la Commissione europea e la Banca centrale europea, di «modellarle alle condizioni di mercato delle aziende») sta fallendo su due piani. Primo: le istituzioni, anche se indebolite e dislocate, resistono a soluzioni estreme di mercato come i «contratti unici»: le relazioni di lavoro rimangono troppo complesse per poter essere facilmente riformate e individualizzate. Secondo: nonostante venti anni di discorsi tecnocratici e manageriali, la natura politica delle relazioni industriali è tornata in primo piano. Governi e datori di lavoro potrebbero pentirsi di aver minato quelle istituzioni del cui supporto potrebbero aver bisogno.

Fig. 1 – Andamenti dei costi unitari del lavoro
(1992=100, tranne che per la Polonia: 1998=100) (dati: Eurostat)



Bibliografia

- Bechter B., Brandl B., Meardi G. (2012), *Sectors or Countries? Typologies and Levels of Analysis in Comparative Industrial Relations*, in *European Journal of Industrial Relations*, 18, 3.
- Burroni L., Keune M., Meardi G. (a cura di) (2012), *Economy and Society in Europe. A Relationship in Crisis*, Cheltenham, Edward Elgar Publishing.
- Crouch C. (2005), *Revised Diversity: From the Neo-liberal Decade to Beyond Maastricht*, in Visser J., Van Ruysseveldt J. (a cura di), *Industrial Relations in Europe: Traditions and Transitions*, Londra, Sage, pp. 358-375.
- Crouch C. (1993), *Industrial Relations and European State Traditions*, Oxford, Oxford University Press.
- Falkner G., Treib O., Holzleithner E. (2008), *Compliance in the Enlarged European Union*, Aldershot, Ashgate.
- Hyman R. (2001), *Understanding European Trade Unions*, Londra, Sage.
- Meardi G. (2013), *Comparative Employment Relations in Europe: Work and Democracy under Pressure*, Londra, Routledge (in via di pubblicazione).
- Meardi G. (2012), *Social Failures of EU Enlargement. A Case of Workers Voting with their Feet*, Londra, Routledge.

Guglielmo Meardi

- Meardi G. (2012), *Union Immobility? Trade Unions and the Freedoms of Movement in the Enlarged EU*, in *British Journal of Industrial Relations*, 50, 1, pp. 99-120.
- Meardi G. (2011), *Flexicurity Meets State Traditions*, in *International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations*, 27, 3, pp. 255-270.
- Meardi G., Martín A., Lozano Riera M. (2012), *Constructing Uncertainty: Unions and Migrant Labour in Construction in UK and Spain*, in *Journal of Industrial Relations*, 54, 1, pp. 5-21.
- Verhaeghe E. (2011), *Au Cœur du MEDEF*, Parigi, Jacob-Duvernoy, p. 103.

Ringraziamenti

La ricerca è stata finanziata da una Research Fellowship dell'Economic and Social Research Council e ha beneficiato dell'appoggio di Freie Universität Berlin, Universidad Complutense de Madrid, Universitat Autònoma de Barcelona, Szkoła Główna Handlowa, Ecole Normale Supérieure de Cachan e Università di Milano.