

TENDENZE

Il modello svedese di democrazia industriale. Dramma storico in quattro atti

Christer Thörnqvist

1. Introduzione

Le persone lavorano per guadagnarsi da vivere, ma di rado un contratto di lavoro è sufficiente per guadagnare una vita *dignitosa*; i lavoratori devono anche essere in grado di influenzare l'azienda, per ottenere salari giusti e condizioni di lavoro accettabili. I sindacati lo sanno, e la lotta per conquistare più potere nel luogo di lavoro è vecchia quanto lo stesso movimento sindacale. All'inizio del millennio la questione è tornata d'attualità nell'Unione Europea in seguito all'approvazione della direttiva quadro 2002/14 relativa all'informazione e alla consultazione dei lavoratori. La direttiva definisce l'informazione e la consultazione come attività che si svolgono tra i rappresentanti dei datori di lavoro e dei lavoratori. Il datore di lavoro è tenuto a informare i lavoratori su tutti gli «sviluppi recenti e probabili» di qualsiasi importanza, e anche a consultare i rappresentanti dei lavoratori prima di assumere decisioni importanti. Tuttavia, poiché gli Stati membri partivano da condizioni molto diverse, anche i risultati sono stati differenti (Fondazione europea, 2008).

Non solo erano diversi i punti di partenza, ma cambiava anche la terminologia. In paesi con sistemi forti di relazioni industriali è stata spesso enfatizzata la «democrazia industriale» o quella «aziendale». Una nozione più ampia, ma più indeterminata, è la «partecipazione del lavoratore/personale alle dipendenze», che è forse il concetto che ricorre con maggiore frequenza sia negli studi accademici sia nella pratica delle relazioni industriali. «Partecipazione del lavoratore» ha spesso significato due cose in parte coincidenti, in

* Christer Thörnqvist è docente di Relazioni industriali dell'Università di Göteborg e ricercatore presso l'Istituto per la ricerca su migrazione, etnicità e società (Remeso), Linköping University Isv/Campus Norrköping.

Ringrazio Monica Andersson Bäck, Jesper Hamark, Margaretha Mellberg e Bernt Schiller per le loro utili osservazioni su una precedente bozza.

parte differenti. In un contesto anglo-americano la partecipazione è stata di tipo finanziario, con riferimento, ad esempio, agli schemi di partecipazione agli utili. Questo utilizzo del concetto è lontano dalle «informazione e consultazione» cui si riferisce la direttiva 2002/14. Nell'Europa settentrionale e centrale, d'altro canto, è stata più spesso una questione di co-determinazione, a volte più ampia di quanto stabilisce la direttiva. Nel caso svedese, del quale si occupa questo articolo, sono state importanti ambedue le forme di partecipazione. Come dimostrerò, ci sono buone ragioni per ritenere che ambedue le forme di partecipazione abbiano seguito modelli ciclici. Sia quando parliamo di «partecipazione» sia quando ci riferiamo alla «democrazia industriale», l'informazione e la consultazione sono meri strumenti per ottenere entrambi gli obiettivi.

Scopo di questo articolo è discutere in una prospettiva storica lo sviluppo della partecipazione e della democrazia industriale in Svezia. La Svezia è forse il paese dove questi dibattiti sono stati più accesi e, a metà degli anni settanta, l'esperienza svedese è diventata quasi un modello per i sindacati di molti altri paesi europei, tra cui l'Italia. Oggi però il modello svedese della partecipazione del lavoratore alle sorti dell'impresa sembra vacillare, soprattutto a causa del ridotto potere della contrattazione collettiva (Thörnqvist, 2006). La forza dei sindacati svedesi nei luoghi di lavoro è cresciuta negli anni fino al punto in cui il corso degli eventi si è ribaltato come la trama di una tragedia aristotelica, cui si ispira il sottotitolo dell'articolo. La mia speranza è che la disamina di un tale sviluppo possa interessare i lettori italiani. La prossima sezione si concentra su due importanti prospettive teoriche relative alla partecipazione dei lavoratori. La terza sezione prende in esame i tre picchi storici nelle richieste di democrazia industriale a livello popolare, concludendosi con l'analisi della situazione attuale alla luce della direttiva 2002/14 e dei cambiamenti intervenuti dopo il noto caso Laval. La quarta sezione raccoglie e sintetizza i risultati.

2. Due importanti approcci alla partecipazione dei lavoratori

2.1. Cicli di controllo

Il nome che rinvia più direttamente a una visione «ciclica» della partecipazione dei lavoratori e della democrazia industriale è quello del sociologo britannico Harvie Ramsay, che portò il tema al centro dell'attenzione già a

metà degli anni settanta. A quell'epoca molti sindacalisti e ricercatori vicini ai sindacati erano ottimisti riguardo a questo sviluppo, mentre Ramsay assunse una posizione più pragmatica. L'accettazione da parte aziendale della partecipazione dei lavoratori – sosteneva – avviene per «cicli», in relazione alla distribuzione globale del potere tra il lavoro e il capitale. La partecipazione dei lavoratori – affermava Ramsay – è più diffusa nei periodi in cui i rapporti nei mercati del lavoro sono tesi, quando i lavoratori possono sfidare le prerogative manageriali e l'autorità. La partecipazione torna invece a ridursi quando il mercato cambia, e il management può amministrare l'azienda senza alcun controllo da condividere con i sindacati (Ramsay, 1976, 1977; vedi anche Pendleton, 2005). Per certi aspetti può sembrare piuttosto ovvio, persino banale, che la partecipazione dei lavoratori dipenda dalla forza dei sindacati nel mercato del lavoro. Tuttavia – come spiega lo stesso Ramsay rispondendo ad alcune critiche alla sua tesi circa un quindicennio più tardi – i suoi primi articoli erano «scritti in risposta all'opinione prevalente dalla fine degli anni sessanta in poi secondo cui, tra le altre cose, la partecipazione dei lavoratori stava emergendo come una marea inarrestabile, facendo progredire la democrazia industriale (Id nell'acronimo inglese, *ndt*, cioè la ristrutturazione delle relazioni di autorità a favore del lavoratore) attraverso un'evoluzione sociale e trasformando con successo, lungo il cammino, le relazioni conflittuali nell'impresa. Contro questa tesi si è contrapposto un altro punto di vista, secondo il quale il progresso non era né radicale né irreversibile; nel corso del suo sviluppo la storia mostrava periodi di concessioni alla pressione dei lavoratori da parte aziendale (anche se nei termini preferiti quanto più possibile dal capitale), seguiti da periodi in cui le concessioni venivano ritrattate quando la sfida si attenuava; gli schemi risultanti avevano pertanto un alto tasso di errore, fondato sulla contraddizione tra ricerca di consenso e realtà del conflitto» (Ramsay, 1993, p. 77).

Ramsay si basava quasi esclusivamente sull'esperienza del Regno Unito, dove aveva individuato cinque cicli di attività del datore di lavoro che influenzavano la partecipazione del lavoratore, a partire dagli anni sessanta dell'Ottocento fino agli anni sessanta del Novecento¹. Anche i suoi amici e se-

¹ Per completezza occorrerebbe ricordare che Ramsay non considerò mai la partecipazione in modo semplificato e deterministico. I «cicli» sono basati su tendenze generali valide per la maggior parte dei gruppi di lavoratori, ma vi sono naturalmente differenze tra settori e ra-

guaci hanno però incontrato difficoltà nell'individuare un simile sviluppo ciclico dopo gli anni settanta, mettendo così in dubbio il «ragionamento ciclico» (Ackers et al., 1992; Pendleton, 2005).

Né va dato per scontato che i datori di lavoro siano sempre contrari alla partecipazione dei lavoratori. Secondo uno studio condotto da 20 organizzazioni industriali in Canada all'inizio degli anni ottanta, l'accresciuta partecipazione sotto forma di premi di produttività, schemi di partecipazione agli utili e controllo del lavoro, migliorava notevolmente la produttività globale (Nightingale, 1982). In un saggio del 2005, dedicato all'allora tardiva memoria di Harvie Ramsay, Andrew Pendleton (2005, p. 91) conclude che «la partecipazione finanziaria di massa in paesi come il Regno Unito e gli Stati Uniti può essere meglio compresa come reazione al potere dei sindacati [...] nel contesto però di uno sviluppo del valore della partecipazione azionaria e della fiducia in forme di regolazione e di governance basate sul mercato, piuttosto che sulle relazioni industriali». Tale spiegazione, secondo Pendleton, aiuta soprattutto a capire perché la partecipazione finanziaria ha avuto nel Regno Unito e negli Stati Uniti un'importanza maggiore rispetto a paesi con sistemi di relazioni industriali più forti e sindacati più potenti.

Pendleton non si è soffermato sui paesi nordici, che pure appartengono senza dubbio al gruppo di paesi dove le questioni legate alle relazioni industriali sono più rilevanti. È interessante così notare che il Nord in generale, e la Svezia in particolare, hanno vissuto «ondate» di democrazia industriale simili a quelle prese in esame da Ramsay. È vero che gli schemi di partecipazione agli utili hanno avuto meno rilevanza che nel Regno Unito, con l'unica grande eccezione dei cosiddetti fondi per salariati (come vedremo più avanti), ma Ramsay ha analizzato anche il concetto globale di democrazia industriale. Presenterò così i dati empirici relativi ai «cicli» in Svezia in una prospettiva storica. Prima intendo però tornare alla questione di cosa è veramente la «partecipazione», guardando cioè non solo alle differenze relative al-

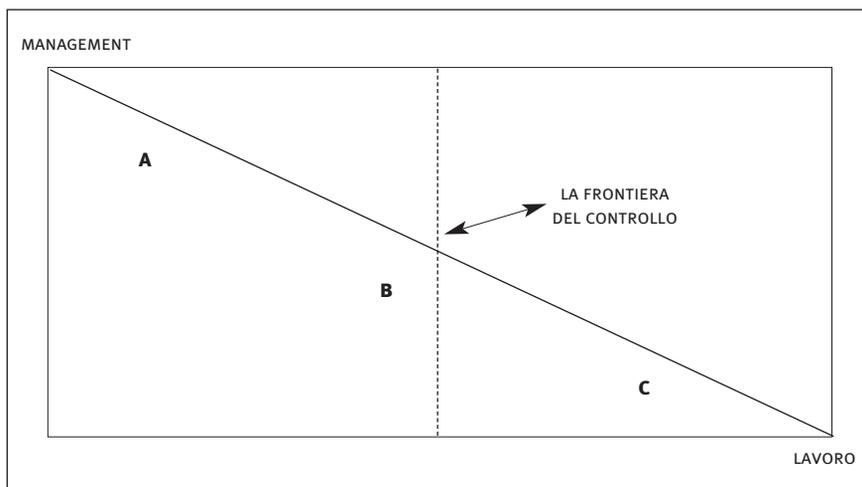
mi di attività. In uno dei suoi ultimi lavori Ramsay, insieme con Dora Scholarios e attingendo a un'ampia serie di dati raccolti nel Regno Unito, ha messo in rilievo le differenze di genere. Le donne risultavano relativamente svantaggiate in termini di percezione di controllo sia nelle occupazioni a prevalenza maschile sia in quelle a prevalenza femminile. «Sembra, dunque» concludono gli autori, «che vi siano importanti aspetti di partecipazione aziendale che sono legati al genere», aggiungendo che questo ha probabilmente a che fare con «vincoli, strutture e tradizioni materiali» piuttosto che con attitudini o gerarchie patriarcali dei sindacati, come sosteneva un'opinione piuttosto diffusa (Ramsay, Scholarios, 2005).

la partecipazione finanziaria nelle singole aziende e alla democrazia industriale compiuta, ma anche ai casi in cui si può parlare di influenza del lavoro in generale.

2.2. Partecipazione e potere: «la frontiera del controllo»

Forse il primo, e direi anche il migliore, tentativo di definire in via teorica l'influenza dei lavoratori fu elaborato già negli anni venti da Carter Goodrich. Nella sua tesi di dottorato, Goodrich introdusse il concetto di «frontiera del controllo» per chiarire i limiti dell'influenza dei lavoratori industriali britannici sulle relazioni industriali. Lasciamo da parte i risultati e gli aspetti metodologici del lavoro di Goodrich, ma il concetto in sé merita un'analisi più approfondita. Goodrich ha ispirato l'analisi di Christer Lundh (1987, 1988) sul primo dibattito svedese in materia di democrazia industriale, che ha avuto luogo negli anni successivi alla prima guerra mondiale. Inoltre, pur senza mai riferirsi a Goodrich, Walter Korpi ha trattato in modo simile alcuni aspetti del «potere» quando ha analizzato i conflitti di lavoro (Korpi, 1970, 1974). Sulla base del lavoro di Goodrich, ma associando le sue idee all'adattamento di Lundh e al concetto di potere di Korpi, la frontiera del controllo e la sua dipendenza dall'equilibrio tra lavoro e capitale è illustrata nel Graf. 1.

Graf. 1 – La frontiera del controllo



Fonte: elaborazione da Goodrich (1975 [1920]) e Lundh (1987, 1988).

Gli assi x e y rappresentano le «risorse di potere», spesso definite come le proprietà che consentono a un attore di premiare o punire un altro attore (Korpi, 1974). Nel mercato del lavoro le risorse principali per i sindacati sono il numero di iscritti e la densità sindacale ma anche, ad esempio, le competenze professionali degli iscritti; maggiori sono le competenze professionali di un lavoratore, più è difficile rimpiazzarlo (Korpi, 1970, p. 57). Come abbiamo visto in precedenza, il ciclo economico decide anche le risorse di potere, o più correttamente le possibilità di impiegarle. In tempi di carenza di manodopera le risorse di potere dei lavoratori aumentano, e viceversa. Di conseguenza le risorse di potere dei datori di lavoro aumentano in tempi di disoccupazione, e più alta è la redditività di un'azienda maggiori sono le risorse di potere, non solo nei confronti del lavoro organizzato, ma anche nella competizione con altre aziende.

Ci stiamo ora avvicinando all'aspetto cruciale del potere, tanto per Goodrich quanto per Lundh e Korpi. A proposito di democrazia industriale (o conflitto industriale, come ha precisato Korpi), sia il lavoro sia il capitale possono guadagnare risorse di potere simultaneamente? Forse sì, ma in questo caso non ne sarebbero influenzate le *relazioni* di potere tra le due parti. Per rendere il concetto più chiaro, il «potere» può essere così messo a fuoco come una relazione tra due parti. Tale relazione è rappresentata dalla linea diagonale nel Graf. 1, la «frontiera del controllo» che indica la forza relativa del management e del lavoro. Nell'angolo in alto a sinistra della figura troviamo una situazione in cui il management ha il controllo totale su tutti gli aspetti dell'azienda, come la determinazione dei salari, l'orario di lavoro e altre condizioni di lavoro; in altre parole, abbiamo un totale sfruttamento della manodopera. Nell'angolo in basso a destra, al contrario, troviamo le imprese in cui i lavoratori hanno assunto il pieno controllo e il management non può mettere bocca, in sostanza cioè imprese di proprietà dei lavoratori (o «Esop»). Entrambi gli estremi esistono nella realtà, ma è piuttosto raro incontrarli rispetto al numero totale di imprese in una società. È più probabile trovare il luogo di lavoro in posizione intermedia, in qualche punto lungo il continuum della linea diagonale che rappresenta la frontiera del controllo.

L'intersezione tra la linea diagonale e quella tratteggiata verticale (B) nel grafico rappresenta un *breakeven*, una situazione in cui le risorse di potere sono in equilibrio tra management e lavoro. Nessuna delle due parti può stabilire le regole senza incontrare la resistenza significativa di una controparte ugualmente forte. In questa situazione è possibile parlare di «partecipazione»

nel vero senso della parola, quando i sindacati o i lavoratori organizzati in altri modi possono acquisire una maggiore influenza grazie alla propria forza, non solo per concessione del datore di lavoro. Come ha detto Lundh, c'è una «relazione di co-determinazione» (1987, pp. 20, 599). In genere questo equilibrio di potere si materializza nella contrattazione collettiva e nella firma di accordi collettivi. Nel nostro caso va sottolineato che non è solo una questione di contrattazione sui salari, ma anche di partecipazione in senso più ampio.

A destra (C) della linea tratteggiata troviamo le aziende in cui i lavoratori sono più forti del management, avendo quindi molta voce in capitolo nelle decisioni aziendali. Nel linguaggio di Lundh, vi è una «relazione di autogestione» (1987, pp. 20, 599). Non c'è bisogno di dire che una situazione del genere è molto rara nella realtà. In teoria potrebbe verificarsi se gli schemi finanziari di partecipazione agli utili, secondo Ramsay (e Pendleton) tipici dei paesi anglosassoni, si sviluppessero in modo tale da consentire ai lavoratori il possesso di una quota maggiore di capitale in azienda rispetto ai proprietari precedenti. Secondo Ramsay (1993), ciò *sarebbe* possibile in tempi in cui la domanda di lavoro è eccezionalmente forte. In pratica questa situazione non si è quasi mai verificata, va quindi considerata principalmente come una possibilità teorica, non come una descrizione della realtà. Nelle parole di Ivancic e Logue (1991, p. 233): «la democrazia della partecipazione azionaria, l'idea che gli azionisti controllino un'impresa attraverso un processo democratico, è rimasta in gran parte un'immagine idealizzata del modo in cui le corporation americane dovrebbero operare, piuttosto che una descrizione di ciò che esiste realmente». È più frequente, infatti, che la proprietà dei lavoratori si concretizzi nei periodi di recessione, quando viene loro consentito di rilevare tutti insieme un'azienda come «ultima possibilità» per evitare la chiusura. Inoltre le esperienze dei cosiddetti Esop (*Employee stock ownership plans*) negli Stati Uniti dimostrano che, anche quando i lavoratori possiedono più del 50 per cento dell'azienda, ciò non serve a promuovere la democrazia industriale, soprattutto perché la proprietà e il controllo sono separati; i lavoratori, anche se hanno la possibilità di eleggere i membri del consiglio di amministrazione e hanno una forte rappresentanza sindacale, si ritrovano privi di una consistente influenza (Ivancic, Logue, 1991, p. 231).

A sinistra (A) della linea tratteggiata troviamo situazioni più realistiche. Nella parte più a sinistra i lavoratori non hanno alcuna voce in capitolo in nessuna decisione. Lundh la chiama «relazione di obbedienza» (1987, pp.

20, 599). Leggermente più a destra viene individuata una «relazione di consultazione» (ibidem). Bisogna tenere presente che la linea che segna la frontiera del controllo è un continuum, non una linea con una scala misurabile. Non possiamo localizzare esattamente il punto in cui finisce la relazione di obbedienza e inizia quella di consultazione, né quello che sta tra le relazioni di consultazione e di co-determinazione; ciò che vediamo è un grafico teorico delle relazioni di potere. Un approccio sindacale realistico è spesso quello di tendere al «punto B», per contrattare i salari e le condizioni di lavoro con la controparte aziendale sia a livello settoriale sia a livello aziendale, o preferibilmente entrambi.

Ci sono però altri organismi di rappresentanza dei lavoratori che non hanno la possibilità di raggiungere questo obiettivo, in particolare nel caso dei Comitati aziendali europei (Ewc, *European works councils*) e di molti comitati aziendali nazionali, come il tedesco *Betriebsrat* o il francese *Comité d'entreprise*. La direttiva Ue che regola gli Ewc stabilisce che un Ewc abbia i diritti di «consultazione e informazione», ma non quello di negoziare i salari. In molti paesi questo riguarda anche i sindacati; informazione, consultazione, e forse la possibilità di presentare proposte, è tutto ciò che rientra nei loro diritti. In materia di democrazia industriale la situazione è questa anche nei paesi con sindacati forti; un sindacato può negoziare i salari ma non può immischiarsi nella gestione dell'azienda. Nel caso svedese si può affermare che il sindacato è impegnato in tutte e quattro le forme di relazione qui presentate, secondo i diversi periodi di tempo. Tornerò su questo punto alla fine dell'articolo, ma prima sarà il caso di approfondire la storia della partecipazione e della democrazia industriale in Svezia.

3. La democrazia industriale svedese in quattro atti

3.1. Atto Primo: dopo la caduta degli imperi (prima guerra mondiale)

La «democrazia industriale» è stata presente nell'agenda del sindacato svedese per oltre un secolo. Ma non ha sempre avuto la stessa importanza. In Svezia, come in molti paesi comparabili, la questione ha acquisito maggiore rilievo in tre diversi momenti storici. Il primo è stato subito dopo la prima guerra mondiale. L'insurrezione rivoluzionaria nell'Europa centrale e orientale ebbe un forte impatto di radicalizzazione anche sui lavoratori svedesi, scatenando richieste di democrazia industriale da parte sia della Confedera-

zione sindacale svedese (Lo) sia del Partito socialdemocratico (Sap). La democrazia industriale faceva così parte di una strategia socialista, come strumento in un processo di lungo periodo che aspirava a una nuova società. Paradossalmente, però, divenne anche uno strumento di moderazione e di riformismo; per i socialdemocratici riformisti moderati era un modo per ostacolare le frange più radicali e rivoluzionarie del movimento dei lavoratori e unire invece le forze con i liberali e gli imprenditori progressisti più vicini ai lavoratori. Nel 1917, trascinati dalla rivoluzione russa di febbraio, i membri radicali si staccarono dal Sap per formare un partito «socialista di sinistra», che in seguito diventò il Partito comunista svedese. Anche all'interno del movimento sindacale si creò una polarizzazione tra riformisti e rivoluzionari, anche se non fu così accentuata e non portò mai a una spaccatura all'interno dell'organizzazione.

La grande maggioranza dei socialdemocratici restò fedele al nucleo storico del partito, ma la leadership temeva ancora che richieste troppo forti di democrazia industriale potessero portare a una radicalizzazione della base che avrebbe potuto compromettere il ruolo guida dei riformisti nel movimento dei lavoratori, e per questo scelse la collaborazione con i liberali e con gli imprenditori progressisti. Nel 1920, per la prima volta nella storia svedese, si insediò un governo guidato da un socialdemocratico (riformista), Hjalmar Branting. La forza del governo, però, era ancora fragile, difatti Branting fu costretto a dimettersi già a marzo dell'anno successivo. Per non compromettere le relazioni con i liberali e con la base popolare, Branting cercò di prendere tempo per elaborare una proposta di democrazia industriale meno apertamente «socialista», lanciando una «indagine popolare» alla fine del giugno 1920 (Lundh, 1987, pp. 488-495; Schiller, 1974, pp. 37-47; Schiller, 1988, pp. 27-28).

Le indagini pubbliche svedesi, negli anni venti come oggi, mirano a rappresentare interessi molteplici e differenziati. Quell'indagine, dunque, fu condotta congiuntamente dai rappresentanti non solo del Sap, ma anche di altri partiti politici e attività economiche e da membri importanti della Confederazione svedese dei datori di lavoro (Saf, *Swedish employers' confederation*). Quando vennero infine presentati i risultati dell'indagine nel 1923, all'alba di una profonda recessione, l'ondata rivoluzionaria era in pieno riflusso e il radicalismo che un tempo aveva innescato la spinta verso la democrazia industriale si era ridotto a una proposta di legge sui *driftsnämnder*, un tipo di consigli dei lavoratori che si sarebbero dimostrati privi di forza reale. L'inda-

gine lasciò da parte la questione degli schemi di partecipazione agli utili, pur dichiarando apertamente che tali argomenti spesso (letteralmente: «non di rado») erano connessi alla questione della democrazia industriale (Sou, 1923, n. 29, p. 6). Peraltro la legge impose a ogni datore di lavoro l'obbligo di informare regolarmente il consiglio dei lavoratori su aspetti importanti sia dei cambiamenti nell'organizzazione del lavoro sia della situazione finanziaria dell'azienda, e di tenere conto delle opinioni del consiglio. In realtà si *potrebbe* qui intravedere il primo passo verso una vera e propria «informazione e consultazione», e proprio per questa ragione i quattro rappresentanti dei datori di lavoro presentarono le loro riserve contro la decisione. La forza competitiva della produzione svedese destinata alle esportazioni, sostenevano i dissidenti, sarebbe messa a repentaglio se i consigli dei lavoratori avessero accesso a questioni aziendali interne che dovrebbero essere riservate esclusivamente al «capitale» (Sou, 1923, n. 29, pp. 228-239). Anche il rappresentante sindacale, Johan-Olov Johansson, del Sindacato svedese dei metallurgici, presentò una riserva. Secondo la sua opinione il risultato dell'indagine non era esauriente. E, cosa più importante, non metteva in discussione il diritto del datore di lavoro di assumere e licenziare liberamente e di comandare e dirigere i lavoratori. Dunque, sosteneva Johansson, nella nuova legge non c'era spazio per una «vera» democrazia industriale (Sou, 1923, n. 29, pp. 239-240; Schiller, 1974, pp. 43-46).

Pur risalendo a quasi un secolo fa, questa discussione tocca quello che da allora è stato il nervo del dibattito svedese sulla partecipazione. Il Saf fu fondato nel 1902 e, sin dall'inizio, l'obiettivo principale della confederazione fu di ottenere un forte controllo centralizzato sulla conduzione del conflitto industriale. Nel 1905 la dirigenza del Saf avviò la prassi di sottoporre a vaglio gli accordi collettivi che i suoi affiliati avevano stabilito con le controparti sindacali. L'articolo 23 del regolamento Saf prevedeva che tutti gli accordi collettivi, senza eccezione, autorizzavano il datore di lavoro a gestire e distribuire il lavoro liberamente, ad assumere e licenziare i lavoratori secondo la propria volontà e a utilizzare il lavoro sindacalizzato o non sindacalizzato. L'anno successivo il Saf ricercò e sottoscrisse un accordo globale con la Lo, in seguito conosciuto come il Compromesso di dicembre 1906, che confermò l'articolo 23. In particolare furono respinti i tentativi del sindacato di ottenere qualche forma di preferenza nel mercato del lavoro. Come contropartita il Saf accettò che il diritto di associazione restasse inviolato e che i lavoratori potessero chiedere un'indagine ove ritenessero che il potere di licenzia-

mento del datore di lavoro fosse stato usato per punire i sindacalisti. Era la prova definitiva che il Saf aveva pienamente accettato il diritto della Lo – o meglio delle sue organizzazioni di categoria affiliate – di rappresentare i propri membri individuali nella contrattazione collettiva sui salari (Schmidt, 1958, pp. 33-34; Schiller, 1967, pp. 25-49). Quando i rappresentanti dell'azienda e il rappresentante sindacale presentano le loro argomentazioni contro la legge sui consigli dei lavoratori, in realtà si stanno scontrando sull'articolo 23. Fu questa la prima volta, ma certo non l'ultima, che l'articolo fu al centro del dibattito sulla democrazia industriale. Torneremo su questo punto più avanti, nella sezione 3.3.

3.2. Atto Secondo: dopo la caduta del fascismo (seconda guerra mondiale)

C'è voluta un'altra guerra mondiale per riportare nell'agenda politica la democrazia industriale. Il secondo picco della domanda di partecipazione nei luoghi di lavoro fu raggiunto subito dopo la seconda guerra mondiale, ancora una volta nell'ambito di una generale impennata radicale in Europa. In quel momento il Partito socialdemocratico svedese aveva raggiunto una posizione nel governo che non subiva serie minacce. Quando scoppiò la guerra la popolazione si raccolse attorno ai socialdemocratici al potere e al loro leader Per Albin Hansson, che divenne una figura unificante e una garanzia per tenere la Svezia fuori dalla guerra. Dopo l'attacco sovietico alla Finlandia, nel novembre del 1939, in Svezia si insediò al governo una coalizione composta dai rappresentanti di quattro dei cinque partiti presenti in parlamento, dalla quale fu escluso unicamente il Partito comunista. La condivisione della responsabilità di governo non intaccò tuttavia la popolarità di Hansson e, alle elezioni generali del 1940, il Sap ottenne il 53,8 per cento dei voti, che ancora oggi costituisce il «record di sempre» per un singolo partito in Svezia. La sfida all'egemonia del Sap fu portata da sinistra piuttosto che da destra, in particolare nei luoghi di lavoro. Alle elezioni generali del 1944, dopo Stalingrado, il Partito comunista svedese (Skp) ottenne il 10,3 per cento dei voti, mentre il Sap scese al 46,5 per cento. La stessa tendenza, con perdita dei voti dei socialdemocratici a favore dei comunisti, si poté rilevare anche nei due paesi confinanti, Danimarca e Norvegia. Evidentemente i socialdemocratici dovevano fare qualcosa per riconquistare l'ala radicale (Søborg Pedersen, 1988, pp. 269-271). I comunisti si posero inoltre alla guida dello sciopero nazionale degli operai metallurgici nel 1945, il cui insuccesso finì tuttavia per indebolire l'influenza dei comunisti nei luoghi di lavoro.

Un effetto della radicalizzazione fu il dibattito sull'introduzione di un'economia pianificata, l'unico dibattito serio di questo tipo nella storia svedese. Sia i membri del Sap sia quelli della Lo si attivarono per definire i dettagli di questa transizione (Lewin, 1967). Il documento chiave fu il «Programma postbellico del movimento dei lavoratori» (*Arbetarrörelsens efterkrigsprogram*), presentato nel 1944 e sviluppato congiuntamente dal Sap e dalla Lo, nel quale si enfatizzava la partecipazione dei lavoratori, non solo come un vantaggio per i lavoratori, ma anche come strumento di efficienza. Potendo dire la loro sullo sviluppo tecnico e finanziario dell'azienda, i lavoratori avrebbero avuto più interesse nella produzione e sarebbero diventati più produttivi. Allo stesso scopo sarebbe servita la rappresentanza dei lavoratori a livello di settore. Il problema, però, era che il programma non dava alcuna indicazione su come la partecipazione dovesse essere finanziata; spettava ai sindacati stabilirlo nei negoziati con i datori di lavoro, mentre la legislazione era considerata piuttosto come un ostacolo alla ricerca di buone soluzioni (Søborg Pedersen, 1988, pp. 271-272). Di conseguenza non successe un gran che. Resta il fatto che la democrazia industriale non solo fu parte importante del dibattito, ma sopravvisse anche dopo che si affievolì lo slancio verso l'economia pianificata. Nel 1946 il Saf acconsentì a stabilire con la Lo e la Tco (*Tjänstemännens centralorganisation*, la Confederazione svedese dei colletti bianchi, *ndt*) un accordo che garantiva l'informazione e la consultazione. In qualche misura, da un punto di vista strettamente legale, questo accordo introduceva una limitazione al diritto di gestire liberamente i lavoratori e di delegare la loro rappresentanza (Göransson, 1988, p. 294). Tuttavia, quando l'ondata radicale si esaurì, l'accordo si ridusse ancora una volta alla pratica dei comitati congiunti che avevano il compito di migliorare la produttività (Schiller, 1974, pp. 65-69). Il «secondo atto» della storia della democrazia industriale non lasciò quindi un'eredità particolarmente significativa per il futuro. E soprattutto l'articolo 23 del Saf non fu realmente messo in discussione. Anzi, questa disposizione diventò l'obiettivo principale durante il «terzo atto».

3.3. Atto Terzo: dopo la caduta del keynesismo (metà degli anni settanta)

Anche il terzo picco delle richieste di democrazia nei luoghi di lavoro, che ebbe luogo tra la fine degli anni sessanta e i primi anni settanta, è connesso con un'ondata di radicalismo internazionale. Questa volta l'Europa non era

stata devastata dalla guerra, ma fu un'altra guerra, quella del Vietnam, ad alimentare il dibattito soprattutto nella generazione più giovane, grazie anche alla televisione che portò la guerra nei salotti della gente comune come mai era accaduto in precedenza. Il boom economico postbellico aveva fatto salire in modo considerevole e duraturo gli standard di vita, ma al prezzo di un peggioramento delle condizioni di lavoro per molte persone. I cambiamenti strutturali, la meccanizzazione e la razionalizzazione avevano creato un forte malcontento tra i lavoratori. Gli accresciuti standard di vita non potevano compensarli nel lungo periodo del «vuoto» che sentivano nel luogo di lavoro; non solo avevano perso le proprie competenze, ma erano ridotti a «macchine» a causa dell'egemonia di un'organizzazione del lavoro rigidamente taylorista (Schiller, 1988, pp. 28-29). Sul piano internazionale tutto ciò produsse un'enorme crescita della ricerca accademica sulla «degradazione del lavoro», sulla scia di Braverman (1974).

La risposta a livello della base operaia fu invece una nuova ondata di scioperi. In Svezia, a differenza dei due picchi precedenti, la domanda di democrazia nei luoghi di lavoro si tradusse in una legislazione del lavoro di respiro generale. La miccia fu lo sciopero spontaneo dei minatori della Lkab nell'estremo Nord della Svezia, che cominciò a novembre del 1969 e non si concluse fino all'inizio di febbraio del 1970. La protesta fu innestata dal conflitto su una quota di lavoro a cottimo in una delle tre miniere, ma si diffuse rapidamente fra tutti i lavoratori delle miniere, coinvolgendo un totale di 4.800 persone. Anche le rivendicazioni si estesero, fino a comprendere questioni riguardanti le condizioni di lavoro e la partecipazione. «Siamo persone, non macchine», proclamavano i minatori dai picchetti e lo scrivevano sui loro striscioni per dimostrare che non accettavano gli ideali di gestione taylorista dell'azienda. Lo sciopero della Lkab pose fine alla famosa «pace del mercato del lavoro» svedese e i successivi scioperi spontanei in tutto il paese avrebbero reso chiaro che, nel futuro immediato, l'intero mercato del lavoro non si sarebbe affatto pacificato (Thörnqvist, 1994, p. 315).

L'ondata di scioperi spontanei non costituiva solo un'offensiva contro le condizioni di lavoro, ma indirettamente anche contro l'idea di «consenso» tra lavoro e capitale. Dunque, sia la Lo sia il Sap dovevano fare qualcosa per soddisfare le nuove richieste della base. Il risultato fu lo slancio a favore di una nuova legislazione del lavoro, che contemplava anche la democrazia nei luoghi di lavoro. Nel 1938 la Lo e il Saf avevano firmato il cosiddetto *accordo Saltsjöbaden*, noto anche fuori dai confini svedesi. Era un accordo forte, in

base al quale il governo non doveva intromettersi nelle questioni del lavoro, ma doveva lasciare che le parti risolvessero i loro problemi senza interferenze, purché non contraddicessero gli obiettivi politici generali, come il livello di inflazione. In qualche misura la sollevazione degli operai nella prima metà degli anni settanta aveva incrinato lo spirito di quell'accordo. Obiettivo delle rivendicazioni sul terreno della legislazione divenne soprattutto l'articolo 23, ora riconvertito nell'articolo 32². A metà degli anni sessanta, dopo una rinegoziazione dei principi generali dell'accordo, il presidente della Lo Arne Geijer aveva dichiarato che la vecchia battaglia contro l'articolo 23/32 era giunta al termine; la sicurezza dell'impiego era stata risolta in modo soddisfacente, quindi le prerogative dei datori di lavoro in materia di gestione aziendale non dovevano più essere messe in discussione (Schiller, 1991, p. 151). Mezzo decennio più tardi l'ondata di scioperi avrebbe dimostrato che Geijer aveva torto, o almeno che la sua affermazione era già obsoleta.

Le richieste di democrazia industriale spinsero il Partito socialdemocratico a mettere a punto una nuova normativa, che si materializzò in numerose nuove leggi sul lavoro negli anni settanta. Le più importanti furono la legge sulla sicurezza dell'impiego (Las) del 1974 e la legge sulla codeterminazione (Mbl) del 1976, una norma che in questo caso assume un rilievo particolare. Secondo la Mbl, ancora in vigore, i sindacati hanno diritto all'informazione e alla consultazione prima che siano assunte decisioni importanti in un'azienda. Ciò non significa che il sindacato abbia realmente voce in capitolo sulla decisione finale – che dipende ancora dal management dell'azienda o dall'amministratore delegato – ma che le osservazioni del sindacato devono essere prese in considerazione prima della decisione finale. L'immediata risposta della componente di sinistra del movimento sindacale fu quella di definire la nuova legge una truffa che non aveva alcun peso nella vita reale. Nel linguaggio popolare fu chiamata «il clacson», poiché l'unico cambiamento reale consisteva nel fatto che adesso il datore di lavoro doveva suonare prima di investire i lavoratori (Göransson, 1988, pp. 319-325; Thörnqvist, 1999, p. 78).

In ogni caso la legge fu introdotta dai socialdemocratici e molti datori di lavoro ritennero che, da quel momento, sarebbe stata minacciata la loro fa-

² In seguito a una revisione dei regolamenti del Saf nel 1961, l'articolo 23 era diventato l'articolo 32. Ma il contenuto materiale della disposizione era rimasto esattamente lo stesso (Göransson, 1988, p. 249).

coltà di amministrare liberamente l'azienda. Il Saf riteneva che il Tribunale del lavoro svedese, spesso accusato di favoritismi nei confronti dei datori di lavoro, sarebbe diventato meno indulgente, e molti segni fanno pensare che fu davvero così (Schiller, 1988, pp. 163, 190). Negli anni successivi all'introduzione della Mbl, inoltre, i lavoratori sentirono di avere un'influenza sempre più forte; una sensazione che trova conferma in un'accurata indagine condotta a Göteborg tra il 1977 e il 1980 su un campione di lavoratori di diversi livelli professionali (Haas, 1986). Dopo l'introduzione della Mbl, nonostante una lunga e poderosa campagna contro l'articolo 32, il Saf non poté più *pretendere* che il testo fosse inserito negli accordi collettivi. Il diritto di «licenziare liberamente» i lavoratori era già stato limitato con l'approvazione della Las nel 1974. Dal punto di vista del sindacato la Mbl costituiva un ulteriore passo in avanti. Secondo la legge gli accordi collettivi «dovrebbero» (*bör*) assicurare alla controparte dei lavoratori (cioè i sindacati) il diritto di codeterminazione in tutte le questioni concernenti tanto l'assunzione e il licenziamento quanto la gestione e la rappresentanza dei lavoratori. Vale la pena sottolineare che questa disposizione, ironicamente, divenne l'articolo 32 (sic!) della legge di codeterminazione. Pur dovendo tenere seriamente conto di questo contrassegno legale e dei timori di molti datori di lavoro, il Saf riuscì in realtà a mitigare, se non a neutralizzare, gli effetti della nuova legge. Poiché la codeterminazione su questioni di pertinenza manageriale doveva essere garantita da disposizioni incluse negli accordi collettivi, il Saf si dichiarò contrario alla firma di tali accordi. La condotta del Tribunale del lavoro era chiara: se nessuna legge o accordo collettivo stabiliva i diritti legali di codeterminazione per i sindacati/lavoratori su certe questioni, le prerogative del datore di lavoro restavano intatte; si trattava di una «disposizione invisibile» (Göransson, 1988, pp. 289-299, 350-351). Dal punto di vista giurisprudenziale, dunque, i diritti di codeterminazione non si discostarono mai dalla fattispecie del «clacson». Tuttavia, come accennato in precedenza, il risultato pratico della legge di codeterminazione non fu affatto deludente per i sindacati, come questi ultimi avevano ragione di temere.

Nuove possibilità per accrescere l'influenza dei lavoratori e rafforzare la democrazia industriale si aprirono nel 1982 con l'«accordo sull'efficienza e la partecipazione» (*Utvecklingsavtalet*), raggiunto tra il Saf e le organizzazioni sindacali del settore privato affiliate alla Lo e alla Tco. L'accordo mirava, soprattutto sul piano ideologico, a incrementare «efficienza, redditività e competitività» dell'azienda, ma rappresentava anche l'accettazione definitiva del-

la Mbl da parte dei datori di lavoro. Rendevo inoltre i diritti alla consultazione e all'informazione più vincolanti per le compagnie multinazionali. L'accordo del 1982 stabiliva che l'informazione riguardante il gruppo nel suo insieme doveva essere fornita ai rappresentanti sindacali in tutte le aziende che facevano parte del gruppo, e che alle organizzazioni sindacali fosse assicurato il diritto di discutere e negoziare con il management del gruppo. I rappresentanti sindacali potevano usufruire di permessi e le loro spese dovevano essere coperte dall'impresa, mentre in via generale la discussione sui dettagli si sarebbe dovuta svolgere a livello locale (Schiller, 1988, pp. 101-125).

Un altro effetto del dibattito sulla democrazia industriale e sulla partecipazione dei lavoratori negli anni settanta fu la proposta dei cosiddetti «fondi per i salariati». Risalendo un po' indietro nella storia, le politiche socialdemocratiche del lavoro, dopo la seconda guerra mondiale, furono fortemente influenzate da due economisti legati alla Lo, Gösta Rehn e Rudolf Meidner. Furono loro a introdurre nel dibattito svedese il concetto di «politica salariale solidaristica», che si basava sulla piena occupazione e su un basso tasso di inflazione, e che avrebbe dimostrato la sua massima efficacia negli anni cinquanta e sessanta (Bergström, 2003; Ekdahl, 2003, 2005)³. A metà degli anni settanta Meidner (Rehn aveva nel frattempo assunto un incarico accademico) volle approfondire la questione della democrazia sul posto di lavoro. La sua proposta fu quella di lanciare i fondi per i salariati, comunemente noti come «fondi Meidner», per la formazione collettiva del capitale. In base a questa proposta, da sottoporre all'approvazione dal parlamento svedese, le imprese principali avrebbero dovuto distribuire ogni anno azioni per un valore pari al 20 per cento dei profitti e trasferirle su fondi controllati dai sindacati, dove si sarebbero accumulate fino a quando il potere di voto nelle imprese maggiori non fosse passato dai proprietari tradizionali ai nuovi fondi collettivi (Ekdahl, 2005, pp. 259-270). I fondi furono inseriti nell'agenda politica alla fine di agosto del 1975, quando Meidner presentò la sua prima proposta. Ma la svolta nel dibattito politico fu costituita dalla campagna elettorale per le elezioni generali del 1976. Gli aspetti più apertamente socia-

³ È importante sottolineare che il cosiddetto «modello Rehn-Meidner» non è sinonimo di modello svedese, come spesso si tende a credere. Secondo le parole dello stesso Meidner, il modello sviluppato da lui e Rehn riguardava le politiche dell'occupazione, la politica salariale solidaristica e una rigida politica finanziaria, mentre il «modello svedese» includeva anche un settore pubblico ad ampio raggio, le politiche di welfare e la cooperazione tra Stato e imprese di grandi dimensioni (Meidner, 2003, p. 218).

listi della proposta dei fondi furono minimizzati dai socialdemocratici, che invece enfatizzarono l'idea di livellare i differenziali di proprietà e di accrescere l'influenza dei salariati nelle attività economiche. Un altro obiettivo correlato era che i fondi, ottenendo profitti aggiuntivi, avrebbero dovuto costituire un complemento alla politica salariale solidaristica (Gilliam, 1988, p. 31). Quest'ultimo punto è importante; nella sua proposta originaria Meidner non intendeva che i fondi per i salariati diventassero uno strumento di politica economica. Secondo le sue parole, «il dibattito svedese sui fondi per i salariati trae origine in un fenomeno che comprende un aspetto estremamente importante del modello svedese: la politica salariale solidaristica» (Meidner, 1991, p. 293). I fondi miravano al potere politico, non solo all'influenza economica. Ma la proposta era anche finalizzata alla crescita economica, un aspetto che viene spesso dimenticato nel dibattito sui fondi; a quel tempo in Svezia il tasso di formazione del capitale stava iniziando a rallentare, mentre stava declinando anche la produzione di posti di lavoro (Ek-dahl, 2005, pp. 261-263).

La proposta dei fondi si scontrò con un'enorme controffensiva ideologica del Saf e dei partiti parlamentari borghesi. I socialdemocratici persero le elezioni generali sia nel 1976 sia nel 1979, questo agli occhi di molti analisti fu dovuto alla nuova spinta ideologica contraria ai fondi. Tornato al potere nel 1982, il Partito socialdemocratico realizzò una versione annacquata dei fondi, molto meno radicale rispetto alla proposta originaria di Meidner; si trattava ora di fondi per l'accumulazione finanziaria in senso ampio, mentre gli aspetti di democrazia industriale furono fortemente attenuati. È interessante notare che, nelle tre elezioni generali del 1979, del 1982 e del 1985, fu innanzitutto la popolazione che *si oppose* ai fondi, vale a dire gli elettori borghesi della classe media, per i quali era in gioco una questione di potere; a non vedere alcun risvolto di potere furono invece gli operai che votavano socialdemocratico, cioè coloro che i fondi intendevano in effetti beneficiare (Gilliam 1988). La campagna del Saf contro i fondi raggiunse l'apice nel 1984. Il Partito socialdemocratico non era più particolarmente entusiasta dei fondi, dato che la questione era già costata al partito due elezioni. Ma i membri della Lo costituivano il gruppo fondamentale degli elettori del Sap, e quindi il rapporto con la Lo non poteva essere messo in discussione. Negli anni ottanta, tuttavia, lo stesso Meidner e la Lo giudicarono la campagna sui fondi un fallimento, provocando un inasprimento delle relazioni tra sindacati e Sap. Nel 1991 un nuovo governo di centrodestra provvide immedia-

tamente a sospendere i fondi, che da allora sono stati cancellati dall'agenda politica a prescindere dal colore politico del governo.

Per riassumere, abbiamo visto che in prospettiva storica la domanda di democrazia industriale in Svezia è strettamente legata a tre esplosioni generali di idee radicali, e persino rivoluzionarie. Nei periodi intermedi la questione della democrazia nei luoghi di lavoro non è mai interamente scomparsa dalla scena, ma la sua importanza si è notevolmente attenuata. Il lavoro e il capitale, sia nel mercato del lavoro sia in parlamento, si sono invece accordati per cercare di promuovere congiuntamente la crescita economica, in particolare dopo la seconda guerra mondiale, mettendo quindi in secondo piano le differenze ideologiche (Schiller, 1988, p. 29). Nel 2002, tuttavia, la nuova direttiva 2002/14 lanciata dall'Unione Europea ha costretto il parlamento svedese e gli attori del mercato del lavoro a riprendere le questioni legate alla democrazia industriale. Nasce così spontanea la domanda: a che punto è oggi il dibattito sulla democrazia industriale?

3.4. Atto Quarto: dopo la caduta (?) del modello svedese (il nuovo millennio)

La direttiva Ce 2002/14, adottata dal Consiglio dei ministri e dal Parlamento europeo nel marzo 2002, mira a stabilire un quadro generale sull'informazione e la consultazione per colmare i divari e contrastare i punti deboli delle disposizioni in vigore a livello dei singoli Stati e della Comunità. Questa misura, tuttavia, non è servita ad accendere alcun dibattito in Svezia, dato che la maggior parte degli attori considerava già sufficiente la legislazione in vigore. La direttiva doveva essere introdotta entro marzo 2005 nella legislazione nazionale, che nel caso svedese significava la legge di codeterminazione. Secondo un'indagine pubblica condotta tra i rappresentanti dei principali attori del mercato del lavoro, presentata nel 2004, la Mbl copriva quasi tutti gli aspetti che dovevano essere presi in considerazione. Mancava tuttavia un aspetto importante, legato soprattutto all'eccezionale rilievo che la Svezia riconosce agli accordi collettivi per regolare il mercato del lavoro: «nel sistema svedese i lavoratori che non sono iscritti a un'organizzazione sindacale vincolata da un accordo collettivo non potranno avere, in nessun caso prescritto dalla direttiva, un rappresentante che possa ricevere informazioni e condurre consultazioni nel senso indicato dalla direttiva. Raccomandiamo pertanto un emendamento della Mbl che assicuri l'attuazione dell'informazione e della consulta-

zione in tutti i posti di lavoro svedesi in cui siano presenti organizzazioni dei lavoratori» (Sou, 2004, n. 85, p. 20).

Il governo socialdemocratico ha presentato il suo progetto di legge per modificare la Mbl il 31 marzo del 2005. Basandosi sulle raccomandazioni dell'indagine pubblica, ha proposto che i datori di lavoro non organizzati, anche quelli non vincolati da accordi collettivi, siano obbligati ad aggiornare costantemente «le organizzazioni dei lavoratori» (*arbetstagarorganisationer*), che abbiano loro membri in azienda, sullo sviluppo della produzione e della redditività e sugli orientamenti delle politiche del personale. Ha inoltre chiarito che debba essere informata in primo luogo l'articolazione locale (ove sia presente) dell'organizzazione dei lavoratori e che, per i rappresentanti dei lavoratori, sia previsto il diritto a «permessi ragionevoli» per raccogliere le informazioni (proposta di legge del governo 2004/05, p. 148). La proposta, come sempre avviene in questi casi, è stata sottoposta al parere di tutte le parti interessate prima della sua formulazione finale, ma non sono state sollevate obiezioni significative. L'associazione succeduta al Saf dopo il 2001, la Confederazione delle imprese svedesi (*Svenskt näringsliv*), ha manifestato il timore che l'ampliamento dei diritti di informazione possa compromettere la «riservatezza professionale» dei lavoratori ma, a parte questo, né i sindacati né le associazioni dei datori di lavoro hanno ritenuto che le nuove disposizioni rappresentino un vero cambiamento, quanto piuttosto una puntualizzazione superflua. A metà aprile 2005 l'opposizione parlamentare borghese ha risposto con una propria mozione, sostenendo l'opportunità di escludere dalla nuova legislazione le aziende con meno di 50 dipendenti, ma non ha espresso il suo disaccordo sul contenuto generale (Motion, 2004-2005, A5). La mozione è stata respinta dalla maggioranza del parlamento e la proposta di legge è stata approvata il primo luglio del 2005.

In sostanza l'adattamento della Mbl alla direttiva 2002/14 non ha incontrato ostacoli significativi. Sia i datori di lavoro sia i sindacati sono apparsi soddisfatti, e piuttosto inclini a domandarsi se le modifiche fossero davvero necessarie. Ma, anche se i cambiamenti sono stati di scarso rilievo, vale la pena sottolineare ciò che *non* è stato modificato; forse è questo che conta di più sul futuro della partecipazione del mondo del lavoro. I datori di lavoro non organizzati sono stati obbligati ad aggiornare le *organizzazioni dei lavoratori* con loro membri impiegati in azienda sullo sviluppo della produzione e della redditività e sugli orientamenti delle politiche del personale. Nei giorni dell'approvazione della legge di codeterminazione questa disposizione non

ha rappresentato altro che una semplice conferma delle relazioni di potere esistenti nel mercato del lavoro; i lavoratori erano iscritti al sindacato, di conseguenza non esisteva un problema di informazione.

Oggi però le cose sono cambiate. In un sistema di relazioni industriali come quello svedese, che si basa su accordi collettivi in materia di legislazione, per i sindacati è fondamentale poter condurre azioni industriali significative, non solo per proteggere i salari e le condizioni di lavoro in generale, ma anche per promuovere la partecipazione dei lavoratori. Il caso Laval ha reso evidente quanto sia più difficile utilizzare l'arma dello sciopero e altri tipi di azione, a cominciare dal blocco delle attività lavorative. Il diritto all'azione industriale è protetto dalla Costituzione svedese, ma è un diritto collettivo; sono consentite solo le azioni ratificate dai sindacati o dalle organizzazioni dei datori di lavoro che non violino alcuna legge o accordo (Fransson, Thörnqvist, 2004, pp. 50-51). Già prima del conflitto Laval la connessione tra affiliazione a un'organizzazione e diritto a scioperare era criticato dal Comitato europeo per i diritti sociali (Ecsr) perché escludeva i lavoratori non organizzati; l'Ecsr sosteneva che il diritto a intraprendere azioni, secondo la Carta sociale europea, dovrebbe essere assicurato a *tutti* i datori di lavoro e a *tutti* i lavoratori (Edström, 2006, p. 256).

Il diritto a intraprendere un'azione industriale non ha alcuna connessione giuridica con il diritto all'informazione e alla consultazione, ma in pratica le questioni in gioco sono abbastanza simili dal punto di vista sindacale. Precondizione per un modello di mercato del lavoro dipendente dalla contrattazione collettiva come quello svedese è una forte densità sindacale e un'altrettanto forte organizzazione dei datori di lavoro (Thörnqvist, 2006). Raggiunto il picco dell'85 per cento all'inizio degli anni novanta, la densità sindacale globale è diminuita fino a poco più del settanta per cento nel 2010. Il tasso è ancora elevatissimo se confrontato con altri paesi, ma in Svezia ha radicalmente mutato le relazioni di potere a favore del capitale organizzato. Le ragioni di questo declino sono molteplici, ma la perdita più significativa di potere sindacale si è verificata dopo l'elezione di un governo di centrodestra nel 2006. In particolare è aumentato il costo dei premi per i fondi di assicurazione contro la disoccupazione, allo stesso tempo sono diminuite le detrazioni d'imposta sia sulle quote di iscrizione al sindacato sia sugli importi del premio. In un solo anno la densità sindacale globale è scesa dal 77 al 72 per cento. Ciò significa che la Lo e la Tco hanno perso complessivamente circa 173 mila iscritti in tutti i settori dell'economia (Thörn-

qvist, 2011). La Confederazione delle imprese svedesi ha anche rilanciato un suo vecchio cavallo di battaglia, cioè la richiesta di una legislazione sull'azione industriale secondaria che fosse meno favorevole ai sindacati. La possibilità di ricorrere ad azioni di solidarietà ha avuto molta importanza, come è dimostrato con chiarezza dal caso Laval, ma anche da molte altre controversie simili, nelle quali i sindacati svedesi hanno imposto blocchi allo scopo di stabilire accordi collettivi o il ritiro dal mercato del lavoro svedese delle aziende inadempienti (Woolfson et al., 2010, pp. 335-337). Con il pretesto di «sottrarre il potere sul mercato del lavoro dalle mani dei politici», i datori di lavoro hanno cercato di difendere la funzione dei meccanismi volontari in una situazione in cui l'equilibrio di potere pendeva sempre più dalla loro parte. La *Svenskt näringsliv* voleva impedire ai sindacati di assicurarsi gli strumenti legali con cui rafforzare la loro indebolita posizione nel mercato del lavoro, ad esempio attraverso la legislazione sul salario minimo e l'obbligo legale di estendere gli accordi collettivi, che in altri paesi europei sono serviti a contrastare la pressione delle aziende straniere con personale straniero (Kjellberg, 2007, p. 281).

Insomma, i diritti legali all'informazione, alla consultazione e alla partecipazione nei luoghi di lavoro sono ancora forti come un tempo, ma in pratica i sindacati svedesi – e di conseguenza i lavoratori svedesi in generale – hanno perso gran parte del potere che avevano di far valere i loro diritti. La crescente importanza delle aziende multinazionali e l'influenza di altri aspetti della globalizzazione non sono considerati dai sindacati svedesi come una forte minaccia alla loro influenza *formale* sui luoghi di lavoro. Ciò che i sindacalisti svedesi vedono oggi come il maggiore problema concreto in materia di partecipazione è la crescita del mercato del lavoro «nero», o almeno di quello «grigio». Molti datori di lavoro utilizzano immigrati privi di documenti, che sono costretti a lavorare con bassi salari e in condizioni di lavoro misere. Come ha detto Ylva Thörn (2008) quando era presidente del Sindacato dei lavoratori municipali (*Kommunal*), se poche aziende meno serie impiegano personale che lavora per salari più bassi, senza assicurazione e in condizioni di lavoro peggiori, alla lunga *tutti* i lavoratori ne subiranno le conseguenze. Inoltre – sosteneva – il problema dei lavoratori irregolari non ha frontiere; i sindacati svedesi *devono* lavorare oltre i confini del paese per colmare il divario salariale tra paesi ricchi e poveri, non solo per ragioni di solidarietà, ma anche per proteggere il sistema svedese, inclusa la partecipazione dei lavoratori (2008, p. 173).

Il problema legale è reso ancora più complesso dal franchising e dall'outsourcing. Un esempio significativo si è avuto quando, a ottobre del 2007, un documentario televisivo ha rivelato che le tre principali catene svedesi di ristoranti fast food utilizzavano addetti alle pulizie che lavoravano sei o sette ore a notte in condizioni di schiavitù e per salari estremamente bassi. I ristoranti, tuttavia, non avevano fatto niente di sbagliato dal punto di vista legale, dato che avevano appaltato il lavoro a imprese di pulizia esterne. Le aziende fast food applicavano accordi collettivi ai propri dipendenti, mentre le imprese che lavoravano in appalto agivano in una zona grigia tra il legale e l'illegale, impiegando immigranti irregolari che non osavano parlare della loro condizione di lavoro né ai sindacati né alle autorità giuridiche per paura di essere espulsi dal paese (Engblom, 2008). Questa «diffusione» della responsabilità dei datori di lavoro ha immensamente indebolito la partecipazione nei luoghi di lavoro.

La Mbl è una legge che assicura diritti ai *sindacati* nei luoghi di lavoro. Il problema sorge nei luoghi di lavoro dove non sono presenti né i sindacati né le associazioni dei datori di lavoro. E naturalmente il verdetto della Corte di Giustizia europea sul caso Laval, pur non riguardando direttamente la democrazia industriale, costituisce un ostacolo anche per i sindacati. Secondo Mattias Landgren, responsabile delle questioni legali del Sindacato svedese dei lavoratori delle costruzioni (*Byggnads*), quello più direttamente interessato al caso Laval, la codeterminazione e l'influenza sul luogo di lavoro sono ancora solide, almeno in apparenza. Dopo il verdetto non c'è stato alcun problema a firmare accordi collettivi con imprenditori stranieri che intendono trasferirsi in Svezia in pianta stabile. Tuttavia, la sentenza Laval e le misure legislative che il governo svedese ha adottato in seguito, sostiene Landgren, avranno conseguenze importanti non solo per il sindacato dei lavoratori delle costruzioni, ma per i sindacati in generale, poiché sarà quasi impossibile firmare accordi collettivi con aziende straniere che distaccano lavoratori in Svezia. Alla lunga questa situazione potrebbe costituire un problema per la codeterminazione basata sull'informazione e la consultazione. Un altro problema, sostiene Landgren, è la mancanza di misure di controllo; non ci sono risorse sufficienti per verificare se i salari, gli orari di lavoro ecc., seguono correttamente la legislazione o gli accordi collettivi esistenti – svedesi o stranieri – nei cantieri dove operano lavoratori distaccati. Ma Landgren ricorda anche che alcune grandi imprese di costruzione svedesi hanno utilizzato il loro potere di mercato per fare pressione sui competitori stranieri e indurli a se-

guire le tradizionali regole svedesi, una posizione nettamente in contrasto con quella assunta dall'organizzazione di settore, la Confederazione svedese delle costruzioni (*Sveriges Byggindustrier*), durante il conflitto Laval (Landgren, intervista telefonica con l'autore, 14 ottobre 2010).

I cambiamenti relativi all'organizzazione del lavoro hanno avuto ripercussioni anche sulle possibilità concrete di partecipazione. In particolare l'abbattimento delle gerarchie organizzative, spesso considerato come un miglioramento della democrazia nei luoghi di lavoro, si è invece rivelato un ostacolo alla partecipazione; quando il management intermedio subisce un livellamento, l'effetto è un incremento della distanza verticale tra l'operaio comune e la persona che prende le decisioni. Troppi cambiamenti organizzativi imposti dal top management acuiscono questo problema, soprattutto nel settore pubblico, dove il «top management» è costituito da politici che non hanno la certezza di essere rieletti alle elezioni successive e quindi hanno difficoltà ad assumere responsabilità di lungo periodo (Theorell, 2006, pp. 100-103). Un problema strettamente correlato è il crescente «silenzio» nei luoghi di lavoro svedesi; i nuovi paradigmi del management, in connessione con la recessione e i tagli ad ampio raggio degli anni novanta, hanno dato spazio a una nuova cultura organizzativa, dove i lavoratori non osano esprimere le loro opinioni per paura di perdere il posto di lavoro (Theorell, 2006, p. 35).

4. Conclusioni

*Secondo Pescatore: Aiuto, padrone, aiuto;
qui c'è un pesce impigliato nella rete,
come il diritto di un pover'uomo è impigliato nella legge;
sarà dura uscirne fuori.*

Shakespeare: *Pericle, Principe di Tiro*, Atto II, Scena I

Questa citazione di Shakespeare è solo una delle migliaia di metafore, detti e proverbi che si fondano sull'idea che le persone non siano tutte uguali di fronte alla legge. Tali metafore possono essere molto efficaci sul piano della retorica: è difficile che qualcuno si schieri contro Davide dalla parte di Golia. In molti casi, tuttavia, l'utilizzo della legge per giustificare l'oppressione (strutturale) è un'amara verità, ai tempi di Shakespeare come 400 anni più tardi. Oggi in Svezia, a proposito di partecipazione dei lavoratori e di diritti

all'informazione e alla consultazione, sembra che la legislazione sia diventata proprio una rete da pesca nella quale i lavoratori sono rimasti impigliati uno accanto all'altro. Il potere del sindacato, per quanto riguarda sia la codeterminazione sia la negoziazione sui salari, è dipeso non dalla legge ma dalla sua forza di fronte alle resistenze, vale a dire dal potere contrattuale nei confronti del capitale organizzato. Oggi quella che un tempo era una forza è diventata una debolezza. La codeterminazione sfiora appena le aziende con pochi lavoratori organizzati o che ne sono del tutto prive, mentre i lavoratori distaccati e il lavoro «grigio» non hanno alcuna garanzia di democrazia nei luoghi di lavoro.

Mentre vediamo allontanarsi le prospettive di codeterminazione che vi erano negli anni settanta, è possibile paragonare metaforicamente lo sviluppo della partecipazione nei luoghi di lavoro in Svezia a una tragedia dell'antica Grecia o a una tragedia shakespeariana, fatto salvo naturalmente il rischio di dire pompose banalità. Lo sviluppo ciclico descritto da Ramsay e dai suoi seguaci esiste anche nella storia svedese della democrazia nei luoghi di lavoro. È possibile individuare quattro momenti, a 25-30 anni di distanza l'uno dall'altro, in cui le questioni legate alla partecipazione hanno trovato un'applicazione concreta. Ma l'ultimo periodo, all'inizio degli anni 2000, si distingue per essere meno vicino alla causa sindacale. Seguendo la descrizione che Aristotele fa della trama di una (buona) tragedia⁴, troviamo un «prologo» nella sollevazione rivoluzionaria del 1917 e nella successiva riconquista del potere del movimento sindacale dopo la devastante sconfitta subita in occasione dello sciopero generale del 1909. Troviamo poi un «momento centrale» ben definito, dove la trama si fa più incalzante, nel corso di mezzo secolo. Nessun dramma è completo senza una *peripeteia*, un capovolgimento della situazione nella trama per cui l'azione principale della storia compie un giro completo. Lo stesso Aristotele raccomandava che l'inversione della sorte dell'eroe avvenisse contro le aspettative del pubblico e fosse quindi sorprendente, pur appearing come un risultato conseguente alle azioni precedenti. Di conseguenza avrebbe probabilmente apprezzato la *peripeteia* che vi fu con il dibattito sui fondi per i salariati a metà degli anni settanta. Mentre lottavano per ottenere la più radicale riforma sulla codeterminazione mai realizzata, i sindacati svedesi –

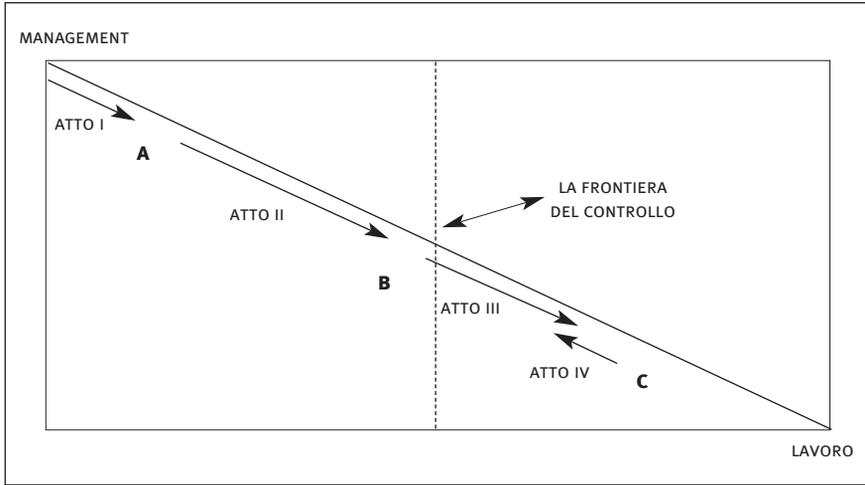
⁴ Il riferimento è alla *Poetica*, libri VII-XIII, composta attorno al 330 a.C. Naturalmente il confronto è solo illustrativo e il lettore non deve prenderlo troppo sul serio.

di fatto l'intero movimento sindacale – si trovarono di fronte alla controffensiva dei datori di lavoro e dei partiti parlamentari di destra, che fecero deviare il discorso politico dagli ideali della democrazia industriale in direzione della libertà di impresa. Dopo la vittoria borghese alle elezioni generali del 1976, la richiesta di democrazia industriale passò di moda, nonostante l'introduzione di una sua brutta copia quando i socialdemocratici tornarono al potere nel 1982. Da allora i sindacati hanno mantenuto un diritto all'informazione e alla consultazione formalmente forte, ma la sua frontiera è retrocessa un poco alla volta. Il risultato del caso Laval, pur non riguardando direttamente le questioni della partecipazione, potrebbe essere la «scena della sofferenza», che Aristotele descrive come «un'azione distruttiva o dolorosa, come la morte sul palcoscenico, l'agonia del corpo, ferite e analoghe sofferenze»⁵.

Se torniamo al Graf. 1 e alla «frontiera del controllo», possiamo concludere che la prima esplosione delle richieste di democrazia industriale, dopo la prima guerra mondiale, ha portato il movimento dei lavoratori da quella che Lundh chiama «relazione di obbedienza» verso una «relazione di consultazione»; vi fu una lotta sull'articolo 23 del Saf, ma la libertà di associazione rese possibile almeno intraprendere questa battaglia. Dopo la successiva guerra mondiale, la seconda esplosione spostò la frontiera ancora un po' in avanti. La «relazione di consultazione» non era più minacciata e, sebbene il diritto dei lavoratori alla partecipazione fosse spesso utilizzato come strumento per la crescita della produttività e non come un diritto democratico, vi fu un avanzamento in direzione di una «relazione di codeterminazione». E, non occorre ripeterlo, ciò che successe a metà degli anni settanta fu l'apice delle richieste di democrazia nei luoghi di lavoro in Svezia, ma anche l'inizio della fine di ulteriori avanzamenti. I fondi per salariati furono un serio tentativo di spostare, nel lungo periodo, la frontiera del controllo da una «relazione di codeterminazione» a una «relazione di autogestione»; ma la società svedese non era pronta per un cambiamento così drastico e i veri vincitori furono le associazioni dei datori di lavoro. La direttiva 2002/14 non ha imposto alcun cambiamento importante, ma il calo degli iscritti ai sindacati dopo il 2006 e la sconfitta dei sindacati nel caso Laval hanno senza dubbio compromesso ulteriormente i diritti di partecipazione.

⁵ La citazione è tratta dalla traduzione inglese del XI libro della *Poetica* a opera di S.H. Butcher, come apparsa nella pubblicazione originale del 1985.

Graf. 2 – La frontiera del controllo in Svezia dalla prima guerra mondiale al 2010



Pur essendo ancora forti dal punto di vista giuridico, i diritti sindacali in Svezia dipendono dalla contrattazione collettiva, quindi dall'elevata densità sindacale. Inoltre, l'alleanza di centro-destra che ha vinto le elezioni generali del 19 settembre 2010 resterà ancora al governo del paese, e questo, secondo l'opinione di molti sindacalisti, comporterà un ulteriore indebolimento dei sindacati. Il futuro immediato, pertanto, appare fosco per la partecipazione dei lavoratori, come illustrato dalla freccia in direzione opposta nell'Atto IV del grafico. Naturalmente nessuno può prevedere con certezza cosa ne sarà della codeterminazione in Svezia nei prossimi anni e, tralasciando Shakespeare e Aristotele, possiamo forse concludere meglio con una strofa dei Doors: *il futuro è incerto e la fine è sempre vicina.*

Bibliografia

- Ackers P., Marchington M., Wilkinson A., Goodman J. (1992), *The Use of Cycles? Explaining Employee Involvement in the 1990s*, in *Industrial Relations Journal*, vol. 23, n. 4, pp. 268-283.
- Aristotele, *Poetics* [la traduzione inglese qui utilizzata è di Butcher S.H. (1895), in parte aggiornata da Richard Koss nell'edizione integrale del 1997, pubblicata da Dover Publications, Minneola, New York].
- Bergström V. (2003), *Prisstabilitet i fullsysställningsambället – Rehns och Meidners modell för lönebildning*, in Erixon L. (a cura di), *Den svenska modellens ekonomiska politik: Rehn-Meidnermodellens bakgrund, tillämpning och relevans i det 21:a århundradet*, Stoccolma, Atlas, pp. 33-54.
- Braverman H. (1974), *Labor and Monopoly Capital: The Degradation of Work in the Twentieth Century*, New York, Monthly Review Press.
- Edström Ö. (2006), *Svensk arbetsrätt i ett europeiskt perspektiv*, in Rauhut D., Falkenhall B. (a cura di), *Arbetsrätt, rörlighet och tillväxt*, Östersund, Institutet för tillväxtpolitiska studier, pp. 240-280.
- Ekdahl L. (2003), *Mellan fackligt och politiskt dilemma: En bakgrund till Rehn-Meidnermodellen*, in Erixon L. (a cura di), *Den svenska modellens ekonomiska politik: Rehn-Meidnermodellens bakgrund, tillämpning och relevans i det 21:a århundradet*, Stoccolma, Atlas, pp. 13-32.
- Ekdahl L. (2005), *Mot en tredje väg: En biografi över Rudolf Meidner: II. Facklig expert och demokratisk socialist*, Lund, Arkiv.
- Engblom S. (2008), *När ansvaret förskingras – om arbetsgivarbegreppet*, in Thoursie A. (a cura di), *Vems ordning och reda? Framtidens kollektivavtal och fackliga samarbete. Agoras årsbok 2007*, Stoccolma, Agora, pp. 196-207.
- European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (2008), *Impact of the information and consultation directive on industrial relations*, in www.eurofound.europa.eu/eiro/studies/tn0710029s/index.htm
- Fransson S., Thörnqvist C. (2004), *Gender, Bargaining Strategies and Strikes in Sweden*, in Svensson E.-M., Pyllkänen A., Niemi-Kiesiläinen J. (a cura di), *Coping with Difference: Nordic Feminist Legal Studies at a Crossroads*, Aldershot, Ashgate, pp. 49-70.
- Gilljam M. (1988), *Svenska folket och löntagarfonderna: En studie i politisk äsikt-sbildning*, Lund, Studentlitteratur.
- Government Bill (2004/05), *Utvidgad rätt till information för arbetstagarorganisationer*, p. 148 (Parlamento svedese).

- Goodrich C.L. (1975 [1920]), *The Frontier of Control: A Study in British Workshop Politics*, Londra, Pluto Press.
- Göransson H. (1988), *Kollektivavtalet som fredspliktsinstrument: De grundläggande förbuden mot stridsåtgärder i internationell belysning*, Stocolma, Juristförlaget.
- Haas A. (1986), *Social Bases of Support for Workplace Democracy: Trends among Swedish Workers in Gothenburg 1977-1980*, in *Work and Occupations*, vol. 13, n. 2, pp. 241-263.
- Ivancic C.J., Logue J. (1991), *Democratizing the American Economy: Illusions and Realities of Employee Participation and Ownership*, in Donald Hancock M., Logue J., Schiller B. (a cura di), *Managing Modern Capitalism: Industrial Renewal and Workplace Democracy in the United States and Western Europe*, New York, Praeger, pp. 215-247.
- Korpi W. (1970), *Varför strejkar arbetarna?*, Stocolma, Tiden.
- Korpi W. (1974), *Conflict, Power and Relative Deprivation*, in *American Political Science Review*, vol. 68, n. 4, pp. 1568-1578.
- Landgren M. (responsabile delle questioni giurisprudenziali del Sindacato svedese dei lavoratori delle costruzioni [*Svenska Byggnadsarbetareförbundet*]), intervista telefonica, 14 ottobre 2010.
- Lewin L. (1967), *Planhushållningsdebatten*, Uppsala, Skrifter utgivna av Statsvetenskapliga föreningen i Uppsala.
- Lundh C. (1987), *Den svenska debatten om industriell demokrati 1919-1924: I. Debatten i Sverige*, Lund, Studentlitteratur.
- Lundh C. (1988), *Hur har arbetarnas inflytande i arbetslivet förändrats under 1900-talet: Den formella analysens värde och begränsningar*, in Schiller B., Svensson T. (a cura di), *Arbete och arbetsmarknad i Norden: Nya linjer inom den nordiska arbetslivsforskningen*, Lund, Arkiv, pp. 215-244.
- Meidner R. (1991), *Beyond Wage-Earner Funds*, in Donald Hancock M., Logue J., Schiller B. (a cura di), *Managing Modern Capitalism: Industrial Renewal and Workplace Democracy in the United States and Western Europe*, New York, Praeger, pp. 291-312.
- Meidner R. (2003), *Några tankar vid ett seminarium*, in Erixon L. (a cura di), *Den svenska modellens ekonomiska politik: Rehn-Meidnermodellens bakgrund, tillämpning och relevans i det 21:a århundradet*, Stocolma, Atlas, pp. 218-220.
- Motion 2004/05:A5 med anledning av prop. 2004/05:148 Utvidgad rätt till information för arbetstagarorganisationer* (Parlamento svedese).
- Nightingale Donald V. (1982), *Workplace Democracy: An Inquiry into Employee Participation in Canadian Work Organizations*, Toronto, Toronto University Press.

- Pendleton A. (2005), *Employee Share Ownership, Employment Relationships and Corporate Governance*, in Harley B., Hyman J., Thompson P. (a cura di), *Participation and Democracy at Work: Essays in Honour of Harvie Ramsay*, Houndmills, Palgrave Macmillan, pp. 75-93.
- Ramsay H. (1976), *Participation: The Shop Floor View*, in *British Journal of Industrial Relations*, vol. 14, n. 2, pp. 128-141.
- Ramsay H. (1977), *Cycles of Control: Worker Participation in Sociological and Historical Perspective*, in *Sociology*, vol. 11, n. 3, pp. 481-506.
- Ramsay H. (1993), *Recycled waste? Debating the Analysis of Worker Participation: A Response to Ackers et al.*, in *Industrial Relations Journal*, vol. 24, n. 1, pp. 76-80.
- Ramsay H., Scholarios D. (2005), *Organisational Participation and Women: An Attitude Problem?*, in Harley B., Hyman J., Thompson P. (a cura di), *Participation and Democracy at Work: Essays in Honour of Harvie Ramsay*, Houndmills, Palgrave Macmillan, pp. 113-145.
- Schiller B. (1967), *Storstrejken 1909: Förhistoria och orsaker*, Göteborg, Akademiförlaget, Studia Historica Gothoburgensia IX.
- Schiller B. (1974), *LO, paragraf 32 och företagsdemokratin*, Stocolma, Prisma.
- Schiller B. (1988), *Samarbete eller konflikt*, Stocolma, Allmänna förlaget.
- Schiller B. (1991), *The Swedish Model Reconstituted*, in Donald Hancock M., Logue J., Schiller B. (a cura di), *Managing Modern Capitalism: Industrial Renewal and Workplace Democracy in the United States and Western Europe*, New York, Praeger, pp. 145-171.
- Schmidt F. (1958), *Kollektiv arbetsrätt (tredje upplagan)*, Stocolma, P.A. Nordstedt & söner.
- Søborg Pedersen U. (1988), *Fagbevægelsen og spørgsmålet om industrielt demokrati i Skandinavien: Nogle problemstillinger og resultater fra et komparativt skandinavisk projekt*, in Schiller B., Svensson T. (a cura di), *Arbete och arbetsmarknad i Norden: Nya linjer inom den nordiska arbetslivsforskningen*, Lund, Arkiv, pp. 267-312.
- Sou (2004), *Genomförande av direktivet om information och samråd*, Statens offentliga utredningar 2004, Stocolma, Fritzes, p. 85.
- Theorell T. (2006), *I spåren av 90-talet*, Stocolma, Karolinska Institutet University Press.
- Thörn Y. (2008), *Papperslösa – vår tids statare?*, in Thoursie A. (a cura di), *Vems ordning och reda? Framtidens kollektivavtal och fackliga samarbete. Agoras årsbok 2007*, Stocolma, Agora, pp. 166-183.
- Thörnqvist C. (1994), *Arbetarna lämnar fabriken: Strejkrörelser i Sverige under efterkrigstiden, deras bakgrund, förlopp och följder*, Göteborg, Avhandlingar från Historiska institutionen i Göteborg 9.

- Thörnqvist C. (1999), *The Decentralization of Industrial Relations: The Swedish Case in Comparative Perspective*, in *European Journal of Industrial Relations*, vol. 5, n. 1, pp. 71-87.
- Thörnqvist C. (2006), *Hannibal ad portas! Quanto può resistere il sistema contrattuale svedese quando la sfida giunge da fuori*, in *Quaderni di Rassegna Sindacale*, n. 4, pp. 239-258.
- Thörnqvist C. (2011), *The Most Powerful Industrial Relations in the World? Pros and Cons of the Swedish Collective Bargaining System in the Light of the Laval Conflict*, in Thörnqvist A., Engstrand A.-K. (a cura di), *Prearious Employment in Perspective: Old and New Challenges to Working Conditions in Sweden*, Bruxelles, P.I.E. Peter Lang.
- Woolfson C., Thörnqvist C., Sommers J. (2010), *The Swedish Model and the Future of Labour Standards after Laval*, in *Industrial Relations Journal*, vol. 41, n. 4, pp. 333-350.

[Traduzione a cura di Carlo Gnetti]