

Il cambiamento delle relazioni industriali nel capitalismo avanzato: una traiettoria comune*

Lucio Baccaro, Chris Howell**

1. Introduzione

Qual è stata la traiettoria istituzionale delle società capitalistiche nel corso dell'ultimo quarto di secolo? O, per essere più precisi, le società capitalistiche continuano a essere caratterizzate da un'eterogeneità di istituzioni economico-politiche nazionali, o possiamo chiederci se la presenza di pressioni e vincoli comuni non abbia incoraggiato un'omogeneizzazione di istituzioni nazionali un tempo distinte tra loro? In sintesi: stiamo assistendo a un processo di convergenza istituzionale?

Questo articolo affronta dette questioni tramite la disamina di una sfera istituzionale fondamentale: il sistema di relazioni industriali. Qui emerge una forma di separazione. Gli studiosi di *political economy* comparata restano legati in larghissima misura agli approcci teoretici che enfatizzano il ruolo di mediazione delle istituzioni, isolando le economie politiche nazionali da pressioni economiche comuni, e che individuano all'interno delle istituzioni una varietà di elementi incoraggianti la vischiosità, l'incrementalismo e la dipendenza dal percorso. In netto contrasto con l'ambiente accademico, gli operatori del sistema di relazioni industriali, soprattutto i sindacati, sono maggiormente propensi a riconoscere un cambiamento epocale avvenuto nel passato recente, caratterizzato da uno spostamento dei rapporti di forza tra le classi in favore degli imprenditori, mentre i sindacati hanno assunto prevalentemente un atteggiamento difensivo, e le istituzioni e le forme di regolazione del mercato del lavoro sono state indebolite. Come conciliare questi due saperi? (Sewell, 2008).

* Baccaro, L., & Howell, C. (2011). A common neoliberal trajectory: The transformation of industrial relations in advanced capitalism. *Politics & Society*, 39 (4), 521-563. Copyright © (2011) by SAGE Publications, Inc. Reprinted by permission of SAGE Publications, Inc. Si ringrazia SAGE Publications, Inc. per aver dato il consenso alla traduzione e alla pubblicazione in italiano dell'articolo.

** Lucio Baccaro è docente di Sociologia all'Università di Ginevra, Svizzera. Chris Howell è docente di Politica all'Oberlin College, Stati Uniti.

Qui intendiamo sostenere un punto di vista diverso da quello della dottrina prevalente in tema di *political economy*, confermando l'istinto e l'esperienza di chi opera all'interno del sistema di relazioni industriali. Siamo assistendo a una convergenza, non nel mero senso di un'identità istituzionale, piuttosto dal punto di vista della traiettoria del cambiamento istituzionale, nonché delle pratiche e dei contenuti delle istituzioni. Ciò non significa che le istituzioni preposte alle relazioni industriali in ogni singolo paese capitalistico avanzato stiano tutte venendo ad assomigliare a quelle caratteristiche di un'economia non coordinata di mercato archetipica, anche se – senza dubbio – si registra un movimento in tale direzione. La forma precisa e i processi specifici delle trasformazioni istituzionali vengono definiti dai differenti panorami istituzionali che ciascun paese eredita e dalle diverse capacità di mobilitazione degli attori di classe.

C'è stata una resilienza superficiale delle istituzioni nazionali preposte alle relazioni industriali, con il risultato che alcuni studi su campioni di vaste dimensioni hanno teso a evidenziare il carattere limitato e incrementale del cambiamento e la persistenza di assetti istituzionali nazionali distinti (Golden, Wallerstein, Lange, 1999; Lange, Wallerstein, Golden, 1995; Traxler, 1995; Wallerstein, Golden, Lange, 1997). Tuttavia, insistiamo nell'affermare che sia in atto una trasformazione comune in senso neoliberista di questi panorami istituzionali. Le istituzioni sono notevolmente malleabili. In un nuovo contesto, soggetto a un nuovo insieme di pressioni e limitazioni, lo stesso assetto istituzionale può essere ridefinito in una maniera molto differente rispetto al contesto in cui è stato creato. Dunque, la resilienza delle forme istituzionali è perfettamente compatibile con la convergenza delle modalità di funzionamento istituzionale. Ciò, a propria volta, solleva domande sulla centralità che viene accordata alle istituzioni dagli studiosi di *political economy* comparata, nello spiegare il funzionamento delle economie politiche capitaliste. In sintesi, ci uniamo all'appello recente di Streeck (2009, p. 1) per cui «è giunto il momento di ripensare, nuovamente, le caratteristiche comuni (*commonalities*) del capitalismo».

L'articolo è ripartito nella maniera seguente. Il secondo paragrafo ripercorre la letteratura sulle trasformazioni istituzionali e sostiene la rilevanza della plasticità istituzionale. Il terzo fa una prima panoramica delle trasformazioni istituzionali, prendendo in esame le prove quantitative dei cambiamenti avvenuti nelle relazioni industriali in 15 paesi avanzati. Il quarto si dedica a sei brevi studi di caso che illustrano la tesi centrale di questo arti-

colo: che, a partire dagli anni ottanta, le istituzioni preposte alle relazioni industriali siano state trasformate in una comune direzione neoliberista. Questi sei studi di caso sono stati scelti per esplorare l'eterogeneità dei capitalismi, includendovi casi di capitalismo centralizzato e decentrato, e casi in cui si è assistito a una ripresa della concertazione sociale. In breve, abbiamo scelto casi «difficili» per una tesi che sostiene di aver individuato una traiettoria comune di trasformazione istituzionale. Il quinto si confronta sia con i dati quantitativi sia con gli studi di caso. Il sesto paragrafo conclude invitando a un ripensamento del ruolo chiave attribuito alle istituzioni nella letteratura in materia di *political economy* comparata.

2. Il cambiamento istituzionale nelle relazioni industriali

Questo articolo argomenta l'emergere di una convergenza delle istituzioni preposte alle relazioni industriali, soprattutto in Europa occidentale, anche se nell'analisi quantitativa abbiamo incluso anche tre paesi extra-europei. Più avanti elaboreremo ulteriormente ciò che intendiamo per convergenza, ma è da subito importante evidenziare la portata dell'avversione che la dottrina in materia di *political economy* comparata ha manifestato nei confronti di questo concetto. Per almeno trent'anni, secondo la vasta maggioranza degli studiosi di questa disciplina, la missione della *political economy* comparata non era tanto distante dal compito di individuare e spiegare la persistente specificità e varietà dei distinti capitalismi nazionali. Molti dei lavori più influenti in questo campo hanno sostenuto che i vasti processi di trasformazione economica – sia che essi venissero intesi come il risultato di cambiamenti di regimi di accumulazione, o delle forze della globalizzazione – vengono recepiti in maniera differente e hanno effetti molto diversi in paesi diversi, con il risultato di sottovalutarne le conseguenze comuni (Berger, Dore, 1996; Campbell, 2004; Garrett, 1998; Hall, Soskice, a cura di, 2001).

Le teorie contemporanee di *political economy* comparata sono state costruite, in larga misura, sulle spalle delle istituzioni (Hall, Taylor, 1996). Sebbene questa non sia la sede per una disamina esaustiva delle teorizzazioni istituzionaliste, basti dire che, sulla scia del lavoro magistrale di Shonfield (1965), *Modern Capitalism*, e dei contributi al volume *Between Power and Plenty* (Katzenstein, a cura di, 1978), per spiegare le diverse risposte allo shock petrolifero della metà degli anni settanta, l'enfasi degli studiosi è pas-

sata da un'istituzione economico-politica a un'altra: le istituzioni neocorporative (Schmitter, 1974), la forza lavoro organizzata (Cameron, 1984), le istituzioni finanziarie, le organizzazioni datoriali (Zysman, 1983) e le istituzioni di coordinamento datoriale (Soskice, 1990; Swenson, 1991). Ma per tutto il tempo non è mai venuta meno la centralità del ruolo strutturante delle istituzioni. Gli approcci istituzionalisti in *political economy* comparata hanno subito nuove sollecitazioni durante gli anni novanta, quando un vasto insieme di processi politici ed economici ha fatto emergere nuovamente la possibilità di un'ampia convergenza tra le istituzioni delle economie politiche capitalistiche avanzate. È stato in questo contesto che è emersa la letteratura sulle varietà dei capitalismi (*varieties of capitalism*) associata a Hall e Soskice (2001).

La resilienza delle istituzioni è stata utilizzata per spiegare l'assenza di una convergenza diffusa nelle economie politiche capitalistiche anche in presenza di maggiori vincoli economici internazionali. Le istituzioni agiscono pressioni economiche comuni, distribuiscono il potere tra gli attori, offrono soluzioni ai problemi di coordinamento che le economie di mercato si trovano ad affrontare. Come sostengono Steinmo, Thelen e Longstreth (1992), le istituzioni hanno il potere indipendente di strutturare la distribuzione del potere economico e il comportamento, finanche gli interessi, degli attori economici. La *political economy* comparata contemporanea, che fa così grande affidamento sull'analisi istituzionale, ha prodotto una teoria del cambiamento che enfatizza il ruolo della storia nella politica e la generazione di effetti di dipendenza dal percorso (Pierson, 2004). Essa illustra, nella meravigliosa frase di Shonfield (1965, p. 88), «la maniera in cui un tentacolo vivente emerge dalla storia passata, arrotolandosi e aggrappandosi con forza a un blocco solido di presente».

Questa tendenza veniva accentuata nelle formulazioni iniziali della teoria sulla varietà dei capitalismi. Secondo questo approccio, i meccanismi ormai noti della dipendenza dal percorso e del feedback positivo venivano ulteriormente amplificati dal ruolo delle complementarità istituzionali e del vantaggio comparato istituzionale. Le interazioni e le complementarità tra le istituzioni suggerirebbero esserci una tendenza delle istituzioni a rafforzarsi a vicenda, formando un ensemble interconnesso che permea le diverse sfere economico-politiche, con l'effetto di rendere un insieme specifico di istituzioni altamente resistente ai cambiamenti. Questa tendenza viene accentuata da un vantaggio comparato istituzionale per tipologie specifiche di

produzione, che a quel punto incoraggia gli attori, soprattutto i datori di lavoro, a rafforzare e difendere dette istituzioni, piuttosto che a metterle in discussione e a trasformarle. Il risultato è un edificio teoretico il quale prevede che ampie pressioni economiche subiranno un effetto di rifrazione e diffusione nell'attraversare le istituzioni nazionali, rendendo poco plausibile una convergenza istituzionale.

È opportuno ricordare da subito che c'è sempre stato un certo dissenso nei confronti di questa tendenza nel campo della *political economy* comparata¹. Gli approcci regolazionisti in *political economy*, ad esempio, sono sempre stati molto più interessati alle trasformazioni istituzionali, in virtù dei loro assunti sull'instabilità, la conflittualità e il dinamismo intrinseci della crescita capitalistica (Boyer, 1990; Jessop, 1990). Il risultato è stato un modello di equilibri punteggiati che enfatizza la discontinuità temporale e un certo grado di sincronicità nel mondo capitalistico avanzato, dal punto di vista della tempistica dei cambiamenti economici strutturali. Ma anche qui, in un esempio ironico di convergenza teoretica, i distinti modelli nazionali di capitalismo hanno finito col dominare il panorama delle teorizzazioni regolazioniste (Boyer, Saillard, 2002).

Tuttavia, di recente, il tema delle trasformazioni istituzionali si è spostato dalla periferia al centro della *political economy* comparata. Questo spostamento si poggia su una lettura meno funzionalista, più politica, delle dinamiche delle economie politiche capitalistiche, che enfatizza la contingenza e il compromesso, la fragilità delle coalizioni politiche che sorreggono la costruzione istituzionale (Streeck, 2009; Streeck, Yamamura, a cura di, 2001) e i presupposti concettuali per un'inclusione (*embedding*) istituzionale (Blyth, 2002; Culpepper, 2008).

L'approccio sulle varietà dei capitalismi ha dato nuova enfasi alla sperimentazione istituzionale, un'interpretazione più politica del processo di riproduzione istituzionale, maggiore spazio alla possibilità che gli attori effettuassero una rivalutazione dei propri interessi e contemplassero il cambiamento istituzionale (Hall, Thelen, 2009). Vale la pena di osservare che, anche nella sua formulazione originaria, detto approccio non era interamente

¹ Per uno studio delle tradizioni dissenzienti vedi Coates (2001). La teoria dei sistemi mondiali ha una storia lunga e importante nell'assumere come propria unità d'analisi il sistema capitalistico mondiale e non le singole economie nazionali, e in questo senso condivide e anticipa l'importanza che noi attribuiamo al cambiamento nel corso del tempo; vedi Wallerstein (2004), Arrighi (1994).

statico. Esso prevedeva la possibilità di una convergenza nella varietà di capitalismi non coordinati di mercato, osservando che è più facile deregolamentare le economie coordinate di mercato, ma è più difficile per le economie non coordinate di mercato sviluppare meccanismi di coordinamento, e riflettendo sul fatto che una riforma istituzionale in una sfera «può avere un effetto a valanga, innescando cambiamenti anche in altre sfere» (Hall, Soskice, a cura di, 2001, pp. 63-64). Si potrebbe considerare tuttavia, come indicano i nostri casi, che lo sfilacciamento delle economie coordinate di mercato e l'ulteriore liberalizzazione delle economie non coordinate di mercato erano già ben avviati quando questa dichiarazione è stata scritta. Di recente è emersa la tesi per cui un grado significativo di cambiamento istituzionale è compatibile con il perdurare di alcuni elementi di divergenza nelle politiche adottate, enfatizzando il ruolo programmatico dei sistemi politici e quello del settore pubblico nella parabola dello sviluppo istituzionale (Martin, Swank, 2004, 2008). Analogamente, Campbell (2004) ha articolato un «istituzionalismo» maggiormente «centrato sull'attore», termine derivato da Scharpf (1997), in cui gli attori imprenditoriali, che operano all'interno degli assetti istituzionali esistenti, intraprendono diverse forme di cambiamento incrementale; il cambiamento resta dipendente dal percorso, ma può diventare, nel corso del tempo, trasformativo.

La tesi più pienamente favorevole a un cambiamento graduale o incrementale, in cui l'accumularsi di piccole trasformazioni, quasi impercettibili, assume un carattere trasformativo nel corso del tempo, viene formulata da Streeck e Thelen (2005). Essi riconoscono che la maggior parte degli approcci istituzionali sottovaluta la portata e il significato del cambiamento, e che non si può presumere che gli attori economici cercheranno sempre di difendere le istituzioni esistenti, invece di tentare di modificarle. Essi individuano una serie di meccanismi in base ai quali i cambiamenti incrementali possono avere effetti trasformativi nel corso del tempo.

Tuttavia, è dagli scritti firmati dal solo Streeck (2009) che è venuta la rottura più netta degli ultimi trent'anni con il *mainstream* in tema di *political economy* comparata, e con essa l'argomentazione più convincente della necessità di prendere sul serio l'instabilità e il cambiamento nelle economie politiche nazionali. Egli esorta gli studiosi a spostare la propria attenzione dalle istituzioni e dalle logiche istituzionali al capitalismo e alle logiche del capitalismo, e di seguire le implicazioni di questo spostamento riconoscendo il carattere intrinsecamente contraddittorio, conflittuale, anarchico e

fondamentalmente indisciplinato dello sviluppo capitalistico. Dunque, il cambiamento istituzionale può essere inteso come la norma nelle società capitalistiche.

È la plasticità delle istituzioni economico-politiche, la loro capacità di funzionare in maniera decisamente diversa in nuovi contesti, a essere alla base della nostra riformulazione del concetto di convergenza. Certamente non intendiamo escludere la possibilità di una ricostruzione integrale delle istituzioni: la sostituzione delle istituzioni esistenti con un nuovo insieme di istituzioni. Il caso inglese dopo il 1979, che verrà affrontato più avanti in questo articolo, è forse l'esempio migliore in questo senso. Ma più sovente, i meccanismi di cambiamento istituzionale tendono a essere più sottili (Streck, Thelen, 2005, pp. 19-30). La plasticità istituzionale consente una mutazione nel funzionamento e nel significato delle istituzioni esistenti, producendo pratiche e conseguenze differenti in contesti nuovi, quello che Thelen (2004) ha definito il processo di «conversione istituzionale».

Caratteristiche a lungo dormienti, risalenti o sommerse, di un'istituzione, possono emergere in situazioni nuove. Parallelamente a ciò, istituzioni un tempo minori, che svolgevano un ruolo di regolazione periferico in un periodo precedente, possono emergere e assumere nuova importanza in un contesto diverso. La gerarchia istituzionale, in un qualsivoglia groviglio di istituzioni interdipendenti, può cambiare nel momento in cui insiemi di istituzioni in competizione tra loro vengono ad assumere valenze differenti per gli attori coinvolti, valenze soggette anch'esse a cambiamento nel corso del tempo. Inoltre, si possono creare alcuni meccanismi, o vecchi meccanismi ricevere nuovi significati, che consentono agli attori di bypassare le istituzioni o di evitarle completamente, aprendo la strada a nuove pratiche che affiancano le istituzioni formali. Il risultato è un insieme di caratteristiche istituzionali che puntano nella direzione di un processo permanente di reinvenzione, cambiamento e discontinuità.

In breve, sosteniamo che centrare l'attenzione sulle forme istituzionali può facilmente far perdere di vista la malleabilità di queste ultime – il grado in cui un insieme di istituzioni può apparire in larga parte immutato, ma in effetti può giungere a operare in modi piuttosto differenti rispetto al passato – e dunque la portata della convergenza istituzionale. Come osserva Kinderman (2005, p. 433) in relazione al caso tedesco, gli studiosi hanno teso a focalizzarsi sulla «continuità della struttura, e avendo stabilito ciò, ne hanno inferita la continuità dei contenuti». In realtà, la persistente diver-

genza delle forme istituzionali è perfettamente compatibile con la convergenza del funzionamento istituzionale, il che a propria volta solleva la questione della centralità attribuita alle istituzioni dagli studiosi nel campo della *political economy* comparata, per spiegare il funzionamento delle economie politiche capitalistiche.

Questi sviluppi recenti all'interno delle teorizzazioni istituzionaliste hanno aperto lo spazio teoretico per esplorare il cambiamento istituzionale nel nucleo di istituzioni fondamentali delle società capitalistiche, che a propria volta permette il ritorno in auge di una domanda fondamentale in *political economy* comparata: in che misura le società capitalistiche sono attualmente segnate da una tendenza verso la convergenza? È importante avere cautela e chiarezza ogni volta che si parla di convergenza. Non intendiamo perorarne una concezione grossolana. Ci sono pochi elementi a sostegno di un'idea di convergenza intesa come identità, come un appiattimento glaciale del paesaggio istituzionale verso identiche topografie. La convergenza non richiede la stessa forma istituzionale, e senza dubbio i diversi punti di partenza e le differenti capacità di mobilitazione degli attori di classe rendono improbabile una convergenza delle forme istituzionali. Le diverse eredità istituzionali pongono ostacoli diversi, creando diverse criticità e fonti di conflitto nel processo di ricostruzione istituzionale (Locke, Thelen, 1995).

Quello che sosteniamo, invece, è che la convergenza ha maggiori probabilità di coinvolgere l'adattamento e la riarticolazione degli assetti istituzionali esistenti, portandoli a operare in maniere simili e a generare esiti simili, con il risultato che la traiettoria delle performance istituzionali tra i diversi paesi è convergente. In altre parole, non stiamo sostenendo che le relazioni industriali in Svezia o in Germania oggi assomigliano in senso chiaramente definito a quelle britanniche, che la categoria delle economie coordinate di mercato si è svuotata a tal punto che il mondo capitalistico avanzato è popolato solamente da diverse varietà di economie non coordinate di mercato. Restano differenze importanti, e i nostri studi di caso lo indicheranno. Tuttavia, ciò su cui insistiamo è che la traiettoria è la stessa, anche se l'attuale punto di arrivo lungo questa traiettoria non lo è. Nonostante i diversi punti di partenza, e il diverso passo del cambiamento, ci sono chiari elementi a sostegno di una direzionalità comune del cambiamento istituzionale, almeno nella sfera delle relazioni industriali.

Questa direzione comune si caratterizza al meglio come neoliberalista. Per neoliberalismo intendiamo un processo generale di liberalizzazione dei mer-

cati (Harvey, 2005), o la «disorganizzazione» di economie politiche un tempo organizzate, con una tendenza al «declino del controllo centralizzato e del coordinamento dell'autorità a favore di una competizione dispersa e spontanea, del privilegio dell'azione individuale rispetto a quella collettiva, di un'aggregazione di mercato di preferenze competitive e decisioni» (Streck, 2009). Il neolibberismo è in primo luogo una strategia di riforma macroeconomica (Williamson, 1989) che coinvolge la liberalizzazione del commercio e della finanza, il rigore di bilancio (da realizzare tramite tagli alle spese, piuttosto che tramite aumenti delle tasse) (Alesina, Ardagna, 1998; Alesina, Perotti, 1997a, 1997b) e la disinflazione, per garantire che i governi siano disponibili a rinunciare alla piena occupazione. Questo processo richiede una serie di riforme strutturali, che attraversano un insieme di ambiti economici e politici, pensate per essere compatibili con, e per rendere possibile il, quadro macroeconomico sopra delineato.

Con riferimento specifico alle relazioni industriali, il neolibberismo è visibile in due movimenti, di cui uno ha a che fare con i processi istituzionali e l'altro con gli esiti istituzionali. Il primo movimento coinvolge, in primo luogo, la deregolamentazione: l'eliminazione o l'allentamento delle barriere istituzionali. La deregolamentazione elimina i vincoli sulla discrezionalità del capitale, tramite la rimozione delle limitazioni di legge o contrattuali nei luoghi di lavoro, nel mercato del lavoro a livello più generale, e nella società. In molti casi, l'abolizione dei vincoli istituzionali è un ritorno a un'epoca precedente di deregolamentazione, di qui la definizione di «neolibberismo». La deregolamentazione delle istituzioni coinvolge uno o più dei seguenti processi: un passaggio da livelli di contrattazione collettiva più alti a livelli più bassi, maggiormente vicini all'azienda o al luogo di lavoro; un maggior ricorso alla contrattazione individuale tra il datore di lavoro e il lavoratore, o alla decisionalità unilaterale del datore di lavoro; un indebolimento del livello di organizzazione e di capacità di azione collettiva degli attori di classe; una ristrutturazione delle istituzioni del mercato del lavoro per ridurre il livello e la durata delle indennità di disoccupazione, rendere il pagamento delle indennità di disoccupazione condizionato alla ricerca attiva del lavoro e alla volontà di accettare i posti di lavoro disponibili, diminuire le misure di protezione sociale dei disoccupati, in generale eliminare tutti i meccanismi che interferiscono con il libero incontro tra la domanda e l'offerta (Blanchard, 2006; Blanchard, Wolfers, 2000; Layard, Nickell, Jackman, 2005; Nickell, 1997; Nickell, Nunziata, Wolfgang, 2005; Oecd,

1994; Saint-Paul, 2002; Siebert, 1997). La deregolamentazione istituzionale può anche operare tramite meccanismi che consentono agli attori di classe di bypassare o ignorare le istituzioni formali, una delle forme di cambiamento istituzionale osservate prima; questo processo, a volte definito «derogatorio», si può vedere quando, in determinate circostanze, sindacati e datori di lavoro vengono esentati dal doversi attenere al diritto del lavoro o ai contratti collettivi di lavoro stipulati ai livelli più alti. Un sistema di relazioni industriali in cui agli attori viene concesso di ignorare le regole istituzionali è *de facto* soggetto a deregolamentazione.

La seconda forma di liberalizzazione istituzionale coinvolge una trasformazione del ruolo svolto da istituzioni che formalmente restano immutate, il quale passa dalla limitazione alla promozione della discrezionalità. Al contrario del processo di deregolamentazione istituzionale, quest'ultimo coinvolge la conversione istituzionale, giacché le istituzioni vengono a svolgere funzioni differenti e a generare esiti differenti. Un esempio può essere la contrattazione centralizzata, un tempo il fulcro di un sistema alternativo al capitalismo di impronta liberista, basato su un settore pubblico vasto e interventista e sulla correzione politica delle disuguaglianze prodotte dal mercato. Tuttavia, con il processo di conversione istituzionale, la contrattazione centralizzata può divenire un espediente istituzionale per produrre alcuni risultati, ad esempio una crescita dei salari reali che arranca sistematicamente dietro agli incrementi di produttività, che il mercato da solo sarebbe incapace di produrre. Un altro esempio di conversione istituzionale può essere un cambiamento nelle modalità di funzionamento dei consigli d'azienda, che in condizioni nuove possono giungere a incoraggiare la cooperazione con il datore di lavoro e l'identificazione con l'azienda, invece di essere gli agenti dei sindacati industriali nei luoghi di lavoro. In entrambi i casi l'istituzione formale resta immutata, ma in condizioni differenti la sua intrinseca plasticità consente una conversione delle funzioni e dei comportamenti, generando facilmente esiti differenti.

Quello che entrambe le forme di liberalizzazione istituzionale hanno in comune, e ciò che dà contenuto ai cambiamenti nelle forme e nel funzionamento delle istituzioni, è che essi servono ad aumentare la discrezionalità dei datori di lavoro. Qui non facciamo previsioni su come questi ultimi potranno scegliere di utilizzare detta discrezionalità; ne può derivare un aumento della disuguaglianza salariale o una ridotta sicurezza occupazionale, e ci proponiamo di esaminare questi esiti nei lavori futuri. Quello che

afferriamo qui è che le istituzioni preposte alle relazioni industriali siano giunte ovunque a ridurre i vincoli – nelle forme del diritto del lavoro o della regolazione collettiva – imposti ai datori di lavoro, dunque ad aumentare la capacità di gestire il luogo di lavoro e il rapporto con la propria forza lavoro come meglio credono. La traiettoria neoliberalista che osserviamo trova la sua forma concreta nell'espansione generalizzata della discrezionalità datoriale.

Dunque, nella misura in cui assistiamo a un processo di de-collettivizzazione e decentramento che coinvolge la forma stessa delle istituzioni, o a una continuità formale accompagnata da una trasformazione dei contenuti, tale da contribuire agli esiti liberalizzanti che abbiamo osservato sopra, allora possiamo dire che la traiettoria del cambiamento istituzionale si muove in direzione neoliberalista. La liberalizzazione, in quanto deregolamentazione istituzionale, può essere colta empiricamente analizzando la forma delle istituzioni, mentre la liberalizzazione come risultato di una conversione istituzionale richiede che si vada oltre la forma e si guardi al funzionamento interno e agli esiti dei processi istituzionali. Per questo motivo il nostro articolo fornisce sia un'analisi quantitativa, adatta a esaminare i cambiamenti delle forme istituzionali, sia studi di caso qualitativi, più utili a cogliere i cambiamenti nel comportamento delle istituzioni. Il resto di quest'articolo illustra il grado in cui il cambiamento istituzionale all'interno del sistema di relazioni industriali ha avuto senza dubbio un'impronta neoliberalista.

3. Indicatori quantitativi

In questa sezione soppeseremo la portata e l'estensione del cambiamento nelle relazioni industriali, facendo affidamento su alcuni indicatori quantitativi: il tasso di sindacalizzazione (la percentuale di forza lavoro iscritta ai sindacati tra coloro che ne hanno diritto); un indice del livello di centralizzazione della contrattazione collettiva, che individua il luogo principale in cui avviene detta contrattazione (a livello aziendale, settoriale o nazionale, o qualche via intermedia); un indice del livello di coordinamento della contrattazione collettiva, che misura il livello di coordinamento della contrattazione salariale, tramite la contrattazione centralizzata ma anche per vie alternative, come la presenza di associazioni datoriali particolarmente forti, o l'intervento diretto dello Stato (Soskice, 1990); un indice del grado di con-

certazione tripartita a livello nazionale, che misura il livello in cui le organizzazioni datoriali e sindacali vengono esplicitamente coinvolte nella progettazione e nell'attuazione delle principali politiche pubbliche (in campo macroeconomico, sociale e del mercato del lavoro); un indicatore dei conflitti che sorgono a livello industriale, che misura le giornate non lavorate a causa di scioperi e serrate. Questi indicatori sono stati scelti sia per la disponibilità di dati comparabili e relativi a serie temporali lunghe per molti paesi (al contrario, ad esempio, di un indicatore della copertura della contrattazione collettiva, che è disponibile solo per anni sporadici) (Ochel, 2001), sia perché insieme essi coprono quattro ambiti importanti: la forza organizzativa dei sindacati, la struttura della contrattazione collettiva, il grado di concertazione tripartita, la prevalenza del conflitto industriale.

L'analisi di questa sezione si concentra su 15 paesi capitalistici avanzati, di cui 12 provenienti dall'Europa occidentale — Austria, Belgio, Danimarca, Finlandia, Francia, Germania, Irlanda, Italia, Paesi Bassi, Norvegia, Svezia e Regno Unito — e tre non europei: Australia, Canada e Stati Uniti. Giacché le «*economie non coordinate di mercato*» sono rare in Europa, abbiamo incluso nell'analisi le tre principali economie non coordinate di mercato non europee. Questi paesi vengono osservati nel periodo incluso tra il 1974 (il primo anno dopo un evento dirompente per i paesi capitalistici: il primo shock petrolifero del 1973) e l'anno più recente per il quale sono disponibili dati, ossia il 2005, nella maggior parte dei casi².

La tendenza in Europa e altrove va chiaramente nella direzione di un indebolimento generalizzato dei sindacati. In media il tasso di sindacalizzazione (non ponderato) è diminuito dello 0,39 per cento annuo, tra il 1974 e il 2005 nei 15 paesi in questione. Il calo lineare più veloce tra i paesi europei si registra in Austria (0,92 per cento), seguito da Irlanda (0,90), Regno Unito (0,85), Italia (0,59), Paesi Bassi (0,55), Francia (0,50) e Germania (0,46)³. Tra i paesi non europei, il calo lineare raggiunge l'1,07 in Australia,

² Le fonti e gli schemi di codifica per le diverse variabili si trovano nell'appendice. Poiché la Grecia, il Portogallo e la Spagna erano dittature all'inizio del periodo in esame, almeno per quanto riguarda i primi anni, ed avendo attraversato dinamiche diverse da quelle delle democrazie costituite, questi paesi sono stati esclusi dal campione. Su richiesta sono disponibili i grafici e le regressioni in base ai quali si basano le asserzioni di questa sessione. Restringere l'analisi a 12 paesi europei non cambia i risultati.

³ I numeri sopra indicati sono coefficienti di regressione lineare tra i tassi di sindacalizzazione di ciascun paese e il tempo.

lo 0,39 negli Stati Uniti e lo 0,16 in Canada. Nell'insieme, non sembrano esserci differenze sistematiche tra i paesi europei e non europei per quanto riguarda il calo delle adesioni ai sindacati. In tre dei rimanenti paesi – Danimarca, Svezia e Finlandia – il processo di declino sindacale è iniziato più tardi rispetto agli altri, negli anni novanta rispetto agli anni ottanta, ma è comunque chiaramente visibile. Nessuna tendenza negativa chiara è invece osservabile in Belgio e in Norvegia (almeno a oggi). Queste sono le uniche eccezioni alla regola di un declino generalizzato dei sindacati.

L'analisi del tasso di conflittualità industriale conduce a conclusioni simili. Si riscontra un andamento nettamente calante in tutti i paesi, tranne l'Austria e, in misura minore, la Danimarca. L'apparente eccezione austriaca dipende dal fatto che gli scioperi sono storicamente molto rari in questo paese. Nel 2003, tuttavia, c'è stata un'ondata di mobilitazioni sindacali in reazione alle riforme del welfare state austriaco volute dal governo di centro-destra, e ciò spiega la tendenza all'aumento dei conflitti industriali. I dati relativi agli scioperi possono essere interpretati in due maniere opposte. Una bassa propensione allo sciopero può essere conseguenza di uno scarso potere dei sindacati, ma anche il contrario, se la sola minaccia di sciopero porta gli imprenditori a fare un passo indietro. Date le circostanze socio-economiche attuali (calo generalizzato delle adesioni ai sindacati, diminuzione del tasso di crescita salariale in confronto alla produttività, aumento delle disuguaglianze), il calo dei conflitti industriali quasi certamente non è una manifestazione di un maggiore potere dei sindacati.

La traiettoria della struttura della contrattazione collettiva rivela un modesto processo di decentramento, in due fasi: dalla metà degli anni settanta alla metà degli anni ottanta, e dall'inizio degli anni novanta. Il periodo intermedio rivela un parziale riaccentramento. Come il calo delle adesioni ai sindacati e delle mobilitazioni, la tendenza al decentramento sembra anch'essa un fenomeno generale. Ci sono solamente due paesi nel campione in cui il trend temporale lineare non è negativo: l'Irlanda e l'Italia. In Italia c'è stata una nuova centralizzazione della contrattazione collettiva negli anni novanta. In Irlanda la contrattazione è stata totalmente decentrata (dal livello nazionale a quello aziendale) nei primi anni ottanta, poi totalmente riaccentrata a partire dalla fine degli anni ottanta fino al 2008. È opportuno menzionare che gli indici disponibili del grado di centralizzazione della contrattazione collettiva, compresi quelli utilizzati qui, si riferiscono al livello *principale* della contrattazione, e alla misura in cui il livello aziendale ha

visto aumentare la propria importanza anche in sistemi in cui la contrattazione settoriale e quella nazionale hanno mantenuto un ruolo predominante, dunque detti indici potrebbero sottovalutare la portata dei processi di decentramento della contrattazione nei diversi paesi⁴.

Sorprendentemente, l'indice del livello di concertazione tripartita ribalta le tendenze degli altri indicatori, giacché cresce nel corso del tempo, almeno fino alla fine degli anni novanta. In una fase di perdita di forza dei sindacati, smobilitazione e decentramento della contrattazione, sembra che i governi europei siano in media più inclini rispetto al passato a coinvolgere le parti sociali nella progettazione e nell'attuazione di politiche macroeconomiche, sociali e del lavoro. Come analizzeremo nella sezione sugli studi di caso, la contrattazione neo-corporativa non è scomparsa come anticipato, ma si è trasformata prevalentemente nella sede in cui strappare ai sindacati macro concessioni per l'attuazione di riforme politiche fortemente orientate verso il mercato, dunque questa tendenza non è incompatibile con il processo di liberalizzazione (Baccaro, 2009).

Facciamo ricorso all'analisi fattoriale esplorativa (Afe) per scoprire *pattern* sistematici di co-variazione degli indicatori sopra sintetizzati. L'Afe presuppone che i dati siano manifestazioni visibili dei costrutti latenti sottostanti ed esprimano i costrutti latenti in termini di combinazioni lineari delle variabili (standardizzate) osservate. L'analisi ci restituisce solo due fattori con autovettori superiori a 1, che insieme spiegano il 70 per cento circa della variabilità dei dati⁵.

I pesi fattoriali (*factor loadings*) (riportati nella Tab. 1) si prestano a una lettura relativamente diretta dei fattori. Il primo cade fortemente su, ossia manifesta una forte correlazione positiva con, l'accentramento della contrattazione e il coordinamento della stessa, e moderatamente sulla sindacalizzazione e sulla concertazione tra governo e parti sociali. La dimensione sottostante può essere rinominata *macrocorporatismo*, giacché queste caratteristiche sono tutte tradizionalmente associate con la classica contrattazione cor-

⁴ Il coordinamento della contrattazione collettiva mostra un analogo andamento decrescente fino alla fine degli anni ottanta, seguito da una fase di stabilizzazione.

⁵ Il metodo specifico utilizzato è l'analisi fattoriale (Stata 10, comando: *factor*, *pcf*) in base alla quale le comunalità sulla diagonale principale della matrice di correlazione residuale sono pari a 1. Vedi Tacq (1997), cap. 9. Le stesse conclusioni qualitative si ottengono utilizzando il metodo dell'analisi delle componenti principali (Stata 10, comando: *pca*).

poratista. Il secondo peso fattoriale cade fortemente sul solo conflitto industriale. Dunque, lo chiamiamo così: *conflitto industriale*. I due fattori sono non ruotati e per costruzione sono ortogonali l'uno all'altro.

Tab. 1 – Analisi fattoriale esplorativa. Analisi fattoriale delle componenti principali. 15 paesi

FATTORE	AUTOVETTORE	PROPORZIONE DELLA VARIANZA	PROPORZIONE CUMULATIVA DELLA VARIANZA
FATTORE 1	2,45621	0,4912	0,4912
FATTORE 2	1,06416	0,2128	0,7041
FATTORE 3	0,76414	0,1528	0,8569
FATTORE 4	0,50798	0,1016	0,9585
FATTORE 5	0,20750	0,0415	1,0000
PESI FATTORIALI NON RUOTATI*			
	FATTORE 1 (MACROCORPORATISMO)	FATTORE 2 (CONFLITTO INDUSTRIALE)	
CENTRALIZZAZIONE DELLA CONTRATTAZIONE	0,9181	—	
COORDINAMENTO DELLA CONTRATTAZIONE	0,8636	—	
SINDACALIZZAZIONE	0,6771	—	
CONCERTAZIONE TRIPARTITA	0,6182	—	
TASSO DI CONFLITTUALITÀ	—	0,9363	

N = 462

* SOLO I PESI FATTORIALI UGUALI O SUPERIORI A (0,4) VENGONO RIPORTATI.

L'incrocio tra queste due dimensioni viene raffigurato nei Graff. 1-2. L'incrocio individua quattro quadranti, che corrispondono a quattro modelli istituzionali ideal-tipici: (1) il quadrante in alto a destra è caratterizzato sia da alti livelli di macrocorporatismo sia da alti livelli di conflittualità; (2) il quadrante in alto a sinistra corrisponde ad alti livelli di conflitto e bassa istituzionalizzazione macrocorporatista, che sembra tracciare il quadro di relazioni industriali segnate da un forte antagonismo in Gran

Bretagna prima sia del «contratto sociale» laburista sia della rivoluzione thatcheriana; (3) il quadrante in basso a sinistra è caratterizzato da livelli bassi sia di conflitto sia di macrocorporatismo; (4) il quadrante in basso a destra corrisponde ad alti livelli di macrocorporatismo e bassi livelli di conflittualità, e sembra esprimere gli elementi principali dell'accentramento della contrattazione collettiva in Irlanda e in altri paesi negli anni novanta.

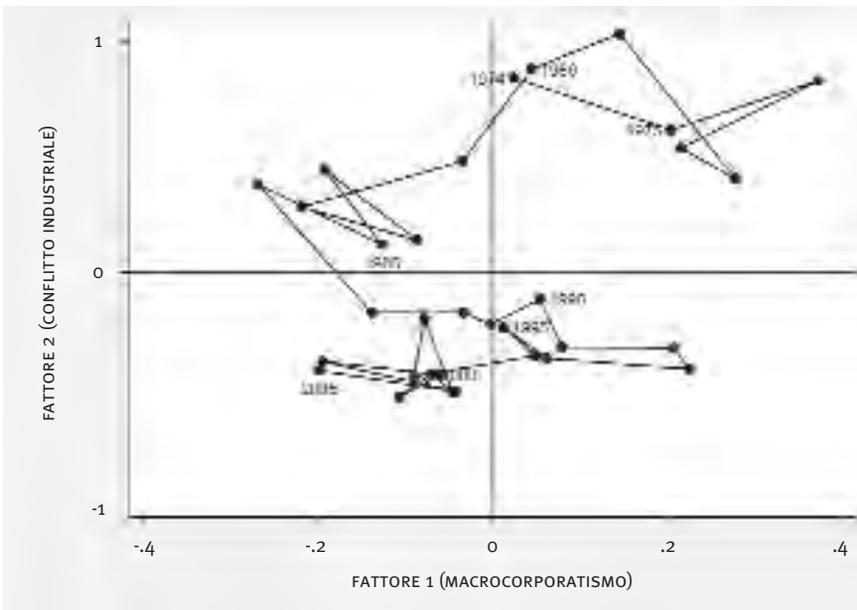
Il Graf. 1 illustra la traiettoria del paese medio tra il 1974 e il 2005, basandosi sui punteggi medi dei fattori *macrocorporatismo* e *conflitto industriale*. Il grafico è ottenuto calcolando, anno per anno, il valore medio del fattore macrocorporatismo (fattore 1), rispetto al valore medio del fattore conflitto industriale (fattore 2). I valori medi sono ottenuti calcolando la media dei punteggi dei fattori di tutti i 15 paesi per l'anno in questione. Il grafico traccia un percorso distinto per il paese capitalistico avanzato «medio»: nella seconda metà degli anni settanta questo si trovava nella regione caratterizzata da un alto livello di macrocorporatismo e conflittualità. Poi si sposta nel quadrante in cui a restare alti sono solo i valori del conflitto, ma il livello di istituzionalizzazione in senso macrocorporatista è basso. Ciò avviene nella prima metà degli anni ottanta, un periodo in cui il macrocorporatismo perde temporaneamente peso in molti paesi. Poi il paese medio percorre una diagonale fino al quadrante in cui il macrocorporatismo è nuovamente alto, mentre a questo punto è il conflitto industriale a essere basso. Ciò avviene nella prima metà degli anni novanta, l'era del patto sociale in molti paesi. Infine, il paese medio va a finire nella regione che potremmo ragionevolmente considerare la meno auspicabile di tutte: quella caratterizzata da un basso livello sia di conflittualità sia di macrocorporatismo.

Il Graf. 2 traccia i punteggi relativi al macrocorporatismo e al conflitto industriale per ciascuno dei 15 paesi, individuando due periodi distinti: 1974-1989 e 1990-2005. I punteggi dei paesi vengono ottenuti calcolando per ciascun paese la media di ogni fattore nel periodo 1974-1989 e poi nuovamente nel periodo 1990-2005. Questo grafico illustra il calo generalizzato della conflittualità nella maggior parte, se non in tutti i paesi del campione: il grafico sembra muoversi verso il basso nel secondo periodo. È interessante osservare che non c'è un analogo spostamento verso sinistra, ossia nessun calo generalizzato del macrocorporatismo. Tuttavia, lo spazio istituzionale sembra essersi drasticamente ridotto: la cella in alto a sinistra, dove si

trovano Canada, Italia e Regno Unito nel primo periodo, è quasi vuota nel secondo. Con la sola eccezione di Danimarca, Svezia e Finlandia, le restanti variazioni nei profili dei paesi riguardano un livello basso o alto di macrocorporativismo, ma la conflittualità resta sempre contenuta.

In sintesi, l'analisi su un campione di vaste dimensioni ha rivelato alcuni *pattern*: un calo generalizzato della sindacalizzazione e del conflitto industriale, e una tendenza trasversale verso un decentramento della contrattazione. Sembrano esserci prove evidenti di convergenza su una delle assi individuate dall'analisi fattoriale, quella del conflitto industriale, che è in calo ovunque, ma non sull'altra, il macrocorporativismo, rispetto alla quale i paesi continuano a manifestare tendenze differenti. Se queste differenze persistenti nelle forme istituzionali corrispondano a risposte fondamentalmente diverse alle sfide comuni che i paesi capitalistici si trovano ad affrontare è qualcosa che non si può evincere dai dati aggregati, e che richiede un'analisi più approfondita dei casi nazionali, alla quale passiamo ora.

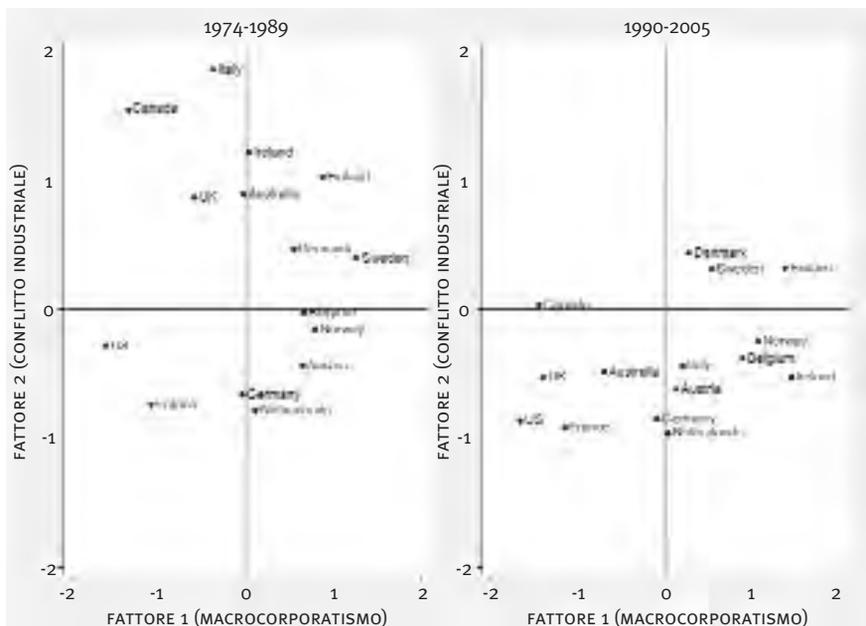
Graf. 1



LA TRAIETTORIA, DAL 1974 AL 2005, DEL PAESE «MEDIO» TRA I SEGUENTI 15 PAESI CAPITALISTICI AVANZATI: AUSTRALIA, AUSTRIA, BELGIO, CANADA, DANIMARCA, FINLANDIA, FRANCIA, GERMANIA, IRLANDA, ITALIA, PAESI BAS-

SI, NORVEGIA, SVEZIA, REGNO UNITO E STATI UNITI. IL GRAFICO TRACCIA, ANNO PER ANNO, IL VALORE MEDIO ANNUO DEL FATTORE MACROCORPORATISMO (FATTORE 1) RISPETTO AL VALORE MEDIO ANNUO DEL FATTORE CONFLITTO INDUSTRIALE (FATTORE 2). ENTRAMBI I FATTORI SONO STATI ESTRATTI DALLE SEGUENTI VARIABILI: CENTRALIZZAZIONE DELLA CONTRATTAZIONE, COORDINAMENTO DELLA CONTRATTAZIONE, SINDACALIZZAZIONE, CONCERTAZIONE TRIPARTITA, CONFLITTO INDUSTRIALE. IL FATTORE 1 È CORRELATO POSITIVAMENTE CON LA CENTRALIZZAZIONE, IL COORDINAMENTO, LA DENSITÀ E LA CONCERTAZIONE; IL FATTORE 2 È CORRELATO POSITIVAMENTE CON IL CONFLITTO INDUSTRIALE. I VALORI MEDI VENGONO OTTENUTI CALCOLANDO LA MEDIA DEI PUNTEGGI MEDI DI CIASCUN FATTORE PER TUTTI I 15 PAESI PER L'ANNO IN QUESTIONE. I VALORI SULLE ASSI SONO LE UNITÀ DI DEVIAZIONE STANDARD DEI RISPETTIVI FATTORI. PER I DETTAGLI TECNICI SULL'ANALISI FATTORIALE E PER UNA SPIEGAZIONE DEI CRITERI DI CODIFICA, VEDI LA TAB. 1 E L'APPENDICE. PER EVITARE DI SOVRACCARICARE IL GRAFICO, GLI ANNI VENGONO SEGNALATI A INTERVALLI QUINQUENNALI.

Graf. 2



MAPPATURA DI 15 PAESI AVANZATI SULLE ASSI DEL MACROCORPORATISMO E DEL CONFLITTO INDUSTRIALE NEI PERIODI 1974-1989 E 1990-2005. CIASCUNO DEI GRAFICI CALCOLA, PER CIASCUN PERIODO E CIASCUN INTERVALLO TEMPORALE (1974-1989 E 1990-2005), I PUNTEGGI MEDI DEL FATTORE 1 RISPETTO AI PUNTEGGI MEDI DEL FATTORE 2.

4. Studi di caso

I paesi esaminati in questa sezione sono stati selezionati in base ai dati relativi al fattore macrocorporatismo negli anni novanta e 2000: la Francia e il

Regno Unito, con valori bassi; l'Italia e la Germania, con valori intermedi; la Svezia e l'Irlanda, con valori più alti. I sei paesi selezionati comprendono le quattro economie europee più grandi e due paesi di piccole dimensioni che in periodi differenti hanno acquisito una sorta di valore simbolico per gli studiosi di *political economy* comparata e relazioni industriali. Alcuni di questi paesi sembrano aver attraversato cambiamenti drammatici: l'Italia, l'Irlanda e il Regno Unito; altri sono rimasti più stabili: Francia, Germania e Svezia. Insieme, essi esprimono una notevole varietà di assetti istituzionali. Nostro scopo è dimostrare come questo insieme vasto di casi metta significativamente in discussione l'assenza di cambiamenti comuni. Tuttavia, le dimensioni di questo insieme comportano un costo dal punto di vista della possibilità di fornire dati dettagliati per ciascuno dei nostri studi di caso nazionali. Ciò che segue, dunque, sono resoconti piuttosto sintetici, al fine di evidenziare gli elementi fondamentali del cambiamento istituzionale occorso nelle relazioni industriali⁶.

4.1. Decentramento e rappresentanza dei lavoratori nelle relazioni industriali francesi

Le relazioni industriali in Francia alla fine degli anni settanta si presentano come un candidato poco credibile per le liberalizzazioni. Il grado esteso di regolazione statale e il carattere prevalentemente settoriale della contrattazione si combinavano per garantire una notevole rigidità del mercato del lavoro e un'autonomia limitata da parte delle aziende nel determinare le retribuzioni. Dopo gli scioperi del maggio 1968, lo Stato francese ha aumentato significativamente il proprio coinvolgimento diretto nella regolazione del mercato del lavoro, sostituendosi in effetti alla debolezza dei sindacati e della contrattazione collettiva.

Eppure, alla fine del primo decennio del XXI secolo, il paese si presentava come segnato da un alto livello di flessibilità, che permeava sia il mercato del lavoro sia i rapporti di lavoro, grazie alla maggiore autonomia di cui godevano le aziende rispetto sia ai meccanismi di regolazione statale sia ai livelli più alti della contrattazione collettiva. Al contempo, si era diffusa in misura estesa nei luoghi di lavoro francesi una fitta rete di istituzioni azien-

⁶ Per quanto riguarda Francia, Regno Unito, Italia, Svezia e Irlanda, i resoconti seguenti si basano su interviste sul campo, ricerca d'archivio e fonti secondarie. Lo studio di caso della Germania si fonda su fonti secondarie.

dali e con caratteristiche specifiche per ogni azienda, preposte alla consultazione e alla rappresentanza – istituzioni che erano quasi completamente assenti nel settore privato 25 anni prima. Questa trasformazione del panorama istituzionale delle relazioni industriali si è svolta tramite la creazione di istituzioni a livello aziendale e la mutazione delle istituzioni pre-esistenti, che hanno assunto nuove funzioni (Howell, 2009). Inoltre, nonostante le ondate periodiche di mobilitazioni nazionali, altamente pubblicizzate, l'analisi quantitativa indica una diminuzione degli scioperi in Francia. Sin dalla fine degli anni ottanta gli scioperi sono divenuti una caratteristica quasi esclusiva del settore pubblico.

In un contesto caratterizzato da un processo di ristrutturazione economica accelerato, dal rapido aumento della disoccupazione e dalla percezione diffusa di un fallimento delle politiche tradizionali dirigiste e keynesiane, a metà degli anni ottanta la flessibilità del mercato del lavoro e dei rapporti di lavoro era passata in cima alle priorità degli imprenditori e della classe politica (Culpepper, Hall, Palier, a cura di, 2006). Questo ha coinciso con la «conversione» del Partito socialista francese nei confronti dei meriti delle politiche favorevoli al mercato (Singer, 1988), al punto che la riforma delle relazioni industriali veniva a essere essenzialmente un progetto politico condiviso dalle principali forze politiche, nonostante alcune piccole differenze.

Il problema che lo Stato francese si è trovato ad affrontare, nel suo tentativo di ricostruire le istituzioni preposte alle relazioni industriali, era come sottrarsi alla regolazione diretta del mercato del lavoro in assenza di rappresentanze dei lavoratori, a livello aziendale, capaci di garantire che l'introduzione della flessibilità venisse negoziata piuttosto che imposta unilateralmente dagli imprenditori. La risultante strategia è stata quella di vincolare le opportunità che venivano offerte ai datori di lavoro di godere di una maggiore flessibilità nella gestione della forza lavoro, all'obbligo sancito per legge di negoziare i cambiamenti da realizzare a livello aziendale. Data la debolezza dei sindacati all'interno delle aziende, quest'obbligo richiedeva in cambio una ridefinizione di chi potesse negoziare legalmente con l'imprenditore, o almeno ratificare formalmente i cambiamenti avvenuti nel luogo di lavoro.

Questa strategia è apparsa per la prima volta con la *lois Auroux*, approvata durante i primi giorni del nuovo governo socialista. Oltre a fornire un sostegno modesto ai sindacati, questa legislazione ha avuto l'effetto di incoraggiare il dialogo sociale all'interno delle aziende con istituzioni di rappre-

sentanza dei lavoratori esterne ai sindacati e specifiche per ogni azienda, compresi i comitati d'impresa e i neocreati gruppi di «auto-espressione del lavoratore». Queste innovazioni hanno avuto il doppio effetto di confondere la linea di confine tra consultazioni e negoziazioni e di fornire agli imprenditori un incentivo per tentare di siglare accordi «derogatori» con i sindacati locali: sindacati che offrivano una maggiore flessibilità rispetto a quella ottenibile basandosi sulla legislazione nazionale o sui contratti di categoria. La distinzione tra i delegati sindacali che negoziavano i contratti collettivi di lavoro e le consultazioni con i comitati d'impresa e i gruppi di «auto-espressione del lavoratore» in merito alla riorganizzazione del lavoro è venuta meno nel contesto di un'accelerazione del processo di ristrutturazione economica (Bodin, 1987).

Negli anni novanta abbiamo assistito a un ulteriore passaggio verso un decentramento della contrattazione e una riduzione del monopolio dei sindacati sulla contrattazione collettiva, ma lo snodo principale, nei termini di un'incorporazione di queste riforme a macchia di leopardo della contrattazione collettiva all'interno del diritto del lavoro francese, è avvenuto con la *loi Fillon* nel 2004 (Rehfeldt, 2004). Questa legge ha permesso un ricorso molto più ampio agli accordi collettivi in deroga ai contratti vigenti, consentendone l'adozione in tutte le circostanze, a meno che ciò non fosse esplicitamente vietato nei contratti collettivi di lavoro o nella legislazione. Ciò ha costituito un'ulteriore infrazione del «principio di favore», l'asse portante della legislazione francese in materia di contrattazione collettiva sin dagli anni cinquanta, che stabiliva una rigida gerarchia dei livelli di contrattazione collettiva. Inoltre, nelle imprese senza delegati sindacali, gli organismi specifici di quell'azienda – come i comitati d'impresa – venivano autorizzati a firmare gli accordi, e in assenza di un rappresentante eletto dai lavoratori, un lavoratore nominato dal sindacato poteva firmare un accordo e la forza lavoro a quel punto poteva ratificarlo. Le conseguenze di questa legislazione hanno incentivato l'autonomia dell'azienda dal sistema più ampio di relazioni industriali, incoraggiando il passaggio nelle forme di rappresentanza del lavoro, dai sindacati a istituzioni extra-sindacali, con caratteristiche specifiche per ogni azienda (Jobert, Saglio, 2005).

La manifestazione migliore del rapporto tra la riforma delle relazioni industriali e la richiesta di flessibilità a livello aziendale in Francia è riscontrabile nell'ambito della riduzione dell'orario di lavoro. Per due decenni, dopo il 1981, la ricetta per modificare l'orario di lavoro restava piuttosto coerente

te: si offriva agli imprenditori una maggiore flessibilità nell'utilizzo dell'orario di lavoro in cambio di una riduzione dell'orario di lavoro complessivo e del requisito in base al quale i cambiamenti nell'orario di lavoro dovevano essere frutto di negoziazioni. Ciò, a propria volta, richiedeva che all'interno dell'azienda esistesse effettivamente una qualche forma di rappresentanza dei lavoratori; se non esisteva, bisognava crearla.

L'esperimento più esteso di riduzione dell'orario di lavoro era contenuto nella *lois Aubry*, che ha attuato la settimana lavorativa di 35 ore tra il 1998 e il 2002. Questa legge ha riconosciuto un ruolo alle forme extra-sindacali di rappresentanza dei lavoratori nel negoziare la settimana lavorativa ridotta. Nelle imprese più piccole era possibile sia che un lavoratore mandatario di una delle confederazioni sindacali nazionali firmasse un accordo a livello aziendale a nome della forza lavoro, sia che i regimi d'orario venissero approvati con il voto di maggioranza dei lavoratori e poi adottati da una commissione locale fra lavoratori e azienda. La procedura che prevedeva l'utilizzo del mandato fu ampiamente usata per gli accordi in materia di orario a livello aziendale: nel 2001, il 70 per cento abbondante degli accordi in materia d'orario fu raggiunto utilizzando questa procedura.

La contrattazione collettiva a livello aziendale è aumentata significativamente dopo il 1981, con momenti di particolare crescita a seguito della *lois Auroux* e della *lois Aubry* (Ministère de l'Emploi du Travail et de la Cohésion Sociale, 2004). Nel 1983 circa due milioni di lavoratori francesi erano coperti dagli accordi siglati a livello aziendale, entro il 2002 questo dato era raddoppiato (Andolfatto, 2007). Nelle imprese francesi si è anche assistito a un aumento nel numero e nel ruolo delle rappresentanze dei lavoratori esterne ai sindacati, tra cui il comitato d'impresa, il delegato del personale, una nuova forma di delegato che accorpa i compiti sia del comitato d'impresa sia del delegato del personale nelle piccole imprese, e le innovazioni costituite dai lavoratori mandatarî e dai referenti tra i lavoratori, mentre nello stesso periodo vi è stato solamente un modesto aumento della copertura dei delegati sindacali (Pignoni, Tenret, 2007). Entro il 2004-2005, il 77 per cento abbondante delle aziende con 20 o più lavoratori aveva una qualche forma di rappresentante della forza lavoro, eletto o con mandato, e questo dato raggiungeva il 93 per cento nelle aziende con 50 o più dipendenti (Jacod, 2007, p. 2).

Le relazioni industriali francesi sono state trasformate negli ultimi anni quando una precedente lacuna nelle forme di regolazione collettiva – che ri-

guardava la sfera aziendale – è stata luogo di un'estesa sperimentazione e dell'emergere di una fitta rete di istituzioni inerenti il livello aziendale, e dotate di caratteristiche specifiche per ciascuna azienda. In particolar modo, le forme extra-sindacali di rappresentanza dei lavoratori hanno visto aumentare stabilmente la propria importanza in Francia. Nel 2005, solo metà degli accordi collettivi a livello aziendale erano stati firmati da un delegato sindacale (Ministère de l'Emploi du Travail et de la Cohésion Sociale, 2006). Dato che le forme extra-sindacali di rappresentanza dei lavoratori tendono a essere più deboli e meno indipendenti dalle dirigenze aziendali rispetto ai sindacati, il risultato probabile è quello di accordi che riflettono maggiormente gli interessi dei datori di lavoro rispetto a quelli dei lavoratori. Il punto importante qui non è semplicemente l'espansione delle forme di rappresentanza extra-sindacale – dopo tutto una qualche forma di rappresentanza potrebbe essere comunque meglio che nessuna rappresentanza. Piuttosto, l'espansione della rappresentanza non sindacale ha permesso allo Stato di sottrarsi a un ruolo di regolazione diretta del mercato del lavoro, espandendo di conseguenza l'ambito di discrezionalità degli imprenditori. La legittimità della deregolamentazione si fonda sull'esistenza di queste nuove forme istituzionali nei luoghi di lavoro.

4.2. La de-collettivizzazione delle relazioni industriali in Gran Bretagna

Il caso britannico si coniuga male con gli altri esaminati in questo articolo. Ciò non dipende dal fatto che esso confuta la nostra tesi principale che le relazioni industriali siano state soggette a un processo trasformativo in senso neoliberalista. Al contrario, il sistema di relazioni industriali britannico ha attraversato un processo di de-collettivizzazione su vasta scala in un periodo di tempo relativamente breve, un processo che è stato definito – in termini forti – come «la fine delle relazioni industriali istituzionali» (Purcell, 1993).

Due fattori fanno del caso britannico un caso a parte. In primo luogo, il cambiamento istituzionale è avvenuto principalmente attraverso la distruzione diretta delle istituzioni esistenti, piuttosto che tramite i meccanismi di plasticità e rimodulazione istituzionale descritti in altri casi; in altre parole, il cambiamento istituzionale è diretto e visibile a occhio nudo. In secondo luogo, l'ultimo quarto di secolo si divide in un primo periodo, in cui la de-collettivizzazione si è svolta sotto una serie di governi conservatori, e un secondo periodo in cui c'è stata una parziale nuova regolazione del mercato

del lavoro, sotto gli auspici dei governi del *New Labour*, che hanno espresso un rifiuto, seppure estremamente contenuto, al neoliberalismo. Questa nuova forma di regolazione non ha preso la forma di un ritorno alla dimensione collettiva – la sindacalizzazione e la contrattazione collettiva hanno continuato a diminuire – ma di un ruolo più forte dello Stato, tramite l'intervento legislativo e le agenzie pubbliche. Dunque, mentre l'attuale punto di arrivo delle relazioni industriali britanniche è profondamente neoliberista, caratterizzato da un mercato del lavoro altamente flessibile e da istituzioni decentrate e individualizzate, la traiettoria del cambiamento non è stata uniformemente neoliberista.

Entro gli anni ottanta, in condizioni di aumentata competizione internazionale, e nel momento in cui le dimensioni dell'industria manifatturiera si riducevano fino a rappresentare meno di un quarto dell'occupazione totale, i datori di lavoro iniziarono ad attribuire un'importanza sempre più considerevole alla flessibilità in tutte le sue miriadi di forme, ritenendo che la progressiva individualizzazione dei rapporti tra datore di lavoro e lavoratore fosse la strada per realizzare gli incrementi di produttività (Boswell, Peters, 1997). Le caratteristiche istituzionali distintive del capitalismo britannico – l'assenza di un coordinamento dei datori di lavoro, di relazioni di lungo termine tra il capitale industriale e quello finanziario, di una capacità di coordinare la contrattazione in materia salariale – hanno prodotto l'effetto di incoraggiare una risposta a qualsiasi intensificazione della pressione competitiva internazionale tramite una riduzione dei costi e l'adozione di strategie basate su una forza lavoro sottopagata/dequalificata (Wood, 2001). In queste circostanze, il ruolo e il valore dei sindacati e delle forme di regolazione collettiva sono divenuti meno chiari.

Eppure, nonostante il cambiamento degli interessi e delle pratiche dei datori di lavoro, la trasformazione delle istituzioni preposte alle relazioni industriali ha richiesto che lo Stato svolgesse un ruolo centrale. Ciò è accaduto sia perché i datori di lavoro non erano in grado di cambiare il rapporto con la propria forza lavoro senza l'aiuto dello Stato (tramite cambiamenti nella legislazione in materia di lavoro, o nelle politiche macroeconomiche, o attraverso la meno tangibile trasformazione del «clima» delle relazioni industriali), sia perché i datori di lavoro erano, per la maggior parte, più cauti e meno propensi a mettere in discussione le istituzioni preposte alle relazioni industriali rispetto allo Stato (King, Wood, 1999). I datori di lavoro sono stati conquistati dal progetto di riforma dello Stato, giungendo a sostenere

la legislazione nei confronti della quale avevano in precedenza mostrato ambivalenza, ma non l'hanno istigato né diretto.

La storia delle riforme dei Conservatori al sistema di relazioni industriali tra il 1979 e il 1997 è stata narrata spesso e in maniera molto dettagliata (Davies, Freedland, 1993; Howell, 2005; Marsh, 1992). I suoi elementi principali possono essere sintetizzati velocemente e comprendevano una combinazione di diversi elementi, quali le trasformazioni del diritto del lavoro, una politica macroeconomica contrazionista, un'apertura dell'economia alle aumentate pressioni economiche internazionali, la ristrutturazione e privatizzazione del settore pubblico per incoraggiare nuove politiche di relazioni industriali, e l'effetto dimostrativo di contrastare e sconfiggere gli scioperi nel settore pubblico.

Ci sono stati sei passaggi principali nella legislazione conservatrice in materia di relazioni industriali. Il risultato netto di questa valanga di leggi è stato che gli scioperi di solidarietà sono quasi fuori legge, tutti gli scioperi sono a questo punto molto più difficili da organizzare (i sindacati corrono grandi rischi nell'indire uno sciopero), la serrata è illegale, la governance dei sindacati è fortemente vincolata alla regolazione statale. I governi conservatori hanno espresso chiaramente la posizione per cui la contrattazione collettiva non veniva più considerata una risorsa per le politiche pubbliche e che essi avrebbero sostenuto i datori di lavoro che perseguivano nuove forme di rapporto con i propri dipendenti. In breve, il clima di relazioni industriali promosso dallo Stato dava agli imprenditori la fiducia necessaria per sperimentare nuove istituzioni e pratiche proprie nelle relazioni industriali.

L'impatto di questi provvedimenti sulla regolazione collettiva delle relazioni industriali è stato duro. A partire dal 1979 i sindacati britannici hanno perso il 40 per cento dei propri iscritti, il che ha portato il tasso di sindacalizzazione sotto il 30 per cento (Brook, 2002, p. 343). Il riconoscimento dei sindacati è crollato ancor più velocemente della base sindacale, tanto che il riconoscimento dei sindacati nel settore privato si è dimezzato durante questo periodo, fino al 25 per cento (Millward, Bryson, Forth, 2000, p. 96). La contrattazione collettiva ha subito un drastico calo della contrattazione a due livelli e di categoria (o multi datoriale), mentre la copertura della contrattazione collettiva è crollata dal 70 per cento della forza lavoro nel 1984 al 40 nel 1998 (Millward, Bryson, Forth, 2000, p. 221). Il calo della contrattazione collettiva è stato particolarmente vorticoso nel settore privato, e anche laddove la contrattazione collettiva è rimasta all'interno di un'a-

zienda, la sua natura è cambiata, venendo a somigliare più a un processo di consultazione che di negoziazione, lasciando che l'organizzazione dei luoghi di lavoro divenisse prerogativa unilaterale delle dirigenze aziendali (Brown et al., 2000).

Nel 1997, dopo 18 anni di governo conservatore, è tornato al potere un governo laburista. Il Partito laburista si era trasformato durante i suoi anni di opposizione, ribattezzandosi *New Labour*, e perseguendo quella che il suo leader Tony Blair ha chiamato la «Terza Via». Il suo approccio sosteneva la necessità di un mercato del lavoro flessibile, regolamentato in misura minima, caratterizzato da un cospicuo settore composto da manodopera scarsamente retribuita e dequalificata. Dunque, mentre l'agenda del *New Labour* in materia di relazioni industriali era diversa sotto alcuni punti di vista da quella dei suoi predecessori del Partito conservatore, essa convergeva fondamentalmente con la spinta alla de-collettivizzazione dei 18 anni precedenti (Smith, 2009). Il tratto distintivo dell'approccio del *New Labour* alle relazioni industriali si rintraccia nella creazione di diritti individuali sul lavoro, piuttosto che sostenere (per vie legislative o altrimenti) forme di regolazione collettiva.

I lavoratori britannici hanno iniziato a godere di un insieme di nuovi diritti sul lavoro, tra cui un salario minimo nazionale obbligatorio, maggiore protezione dai licenziamenti senza giusta causa, un incremento dei congedi per maternità e paternità, procedure interne minime obbligatorie in materia di licenziamenti e reclami all'interno delle aziende. L'unica grande innovazione collettiva è stato il diritto al riconoscimento dei sindacati, se attraverso una votazione emergeva una maggioranza a sostegno di un sindacato (Department of Trade and Industry, 1998). Anche se questo diritto veniva aggirato in molti modi, si trattava tuttavia di un'innovazione importante del diritto del lavoro britannico.

La stragrande maggioranza della legislazione conservatrice in materia di relazioni industriali è rimasta in vigore durante il *New Labour*. A questo quadro legislativo di base si è aggiunta una regolazione limitata del mercato del lavoro, nella forma di diritti individuali sanciti per legge, garantiti nella loro attuazione dai tribunali del lavoro e dalle agenzie statali, e non di diritti collettivi finalizzati a rafforzare i sindacati, i quali, in virtù di detti diritti, possono assumere il ruolo di regolamentare le relazioni sociali tramite la contrattazione collettiva. A fronte di una diminuzione dei rappresentanti sindacali nei luoghi di lavoro per informare i lavoratori dei loro diritti, c'è

stato un notevole aumento dell'utilizzo dei tribunali del lavoro e del servizio di consulenza, conciliazione e arbitrato, giacché gli accordi individualizzati venivano a sostituire i sindacati (Advisory Conciliation and Arbitration Services, 2008). Il caso britannico illustra la distruzione integrale delle vecchie istituzioni durante il periodo conservatore e l'emergere di nuove istituzioni, e la sempre maggiore importanza attribuita a istituzioni un tempo marginali, durante il periodo di carica del *New Labour*. Niente di quello che si è visto nel primo anno al potere del nuovo governo conservatore-liberal democratico sembra suggerire che sia all'ordine del giorno un ritorno a forme di regolazione collettiva.

4.3. Lo smantellamento del sistema di coordinamento delle relazioni industriali in Germania

La Germania è stata a lungo un caso critico nei dibattiti relativi alla portata e alla natura del cambiamento istituzionale. Essendo l'esempio maggiormente citato di economia coordinata di mercato nella letteratura sulle varietà dei capitalismi (Hall, Soskice, a cura di, 2001, pp. 21-27), essa è stata la prova numero uno dell'affermazione per cui un modello di capitalismo alternativo alle economie non coordinate di mercato anglo-americane può prosperare in un mondo globalizzato, resistendo alle tentazioni e alle correnti neoliberaliste. L'aspettativa che le istituzioni economico-politiche tedesche sarebbero state soggette al massimo a un cambiamento incrementale si basava sul forte grado di complementarità tra le istituzioni finanziarie e industriali di questo paese, che a loro volta forniscono ai datori di lavoro tedeschi un vantaggio comparato istituzionale, in quella che una volta Streeck (1991) ha definito la «produzione diversificata di qualità». Il risultato era l'aspettativa che i datori di lavoro avrebbero difeso dette istituzioni, piuttosto che tentare di smantellarle (Thelen, 2000).

In realtà, in un contesto in cui sono in molti ad avere la percezione che la Germania rappresenti oggi una *high-level equilibrium trap* (Kitschelt, Streeck, 2003), questo modello istituzionale si sta disfacendo. Almeno nella sfera delle relazioni industriali, le istituzioni tedesche sono state soggette a trasformazioni drammatiche sin dalla metà degli anni novanta. Questo è avvenuto non tramite un assalto frontale al nucleo istituzionale fondamentale preposto alle relazioni industriali, ma attraverso sia il cambiamento nelle pratiche e nel funzionamento dei consigli d'azienda sia l'erosione e lo svuotamento della copertura della contrattazione collettiva,

nonché dei sindacati e delle organizzazioni datoriali. Le scappatoie hanno permesso agli imprenditori di sottrarsi a pratiche di relazioni industriali un tempo dominanti, senza essere costretti a smantellarle. Come osservato da Palier e Thelen (2010), le complementarità istituzionali funzionano a due vie, dunque il cambiamento in un insieme di istituzioni può a propria volta determinare una trasformazione più ampia del modello economico politico.

Gli elementi principali delle relazioni industriali nella Germania post-bellica erano la contrattazione settoriale sui salari e un sistema di doppia rappresentanza che coinvolgeva i sindacati di categoria e le istituzioni preposte alla codeterminazione, soprattutto i consigli d'azienda previsti per legge. I rapporti tra i sindacati e i consigli d'azienda erano complementari: il compito di imporre e monitorare l'attuazione degli accordi collettivi spettava ai consigli d'azienda, ma questi ultimi erano a propria volta fortemente dominati dai candidati sindacali; le questioni quantitative potevano essere affrontate tramite la contrattazione collettiva, mentre le istanze qualitative venivano affrontate tramite i consigli d'azienda all'interno dell'impresa (Hassel, 1999; Thelen, 1991). La presenza di organizzazioni di interesse potenti e dalla base larga garantiva inoltre un'ampia copertura della contrattazione collettiva e l'attuazione dei risultanti accordi.

Le istituzioni tedesche preposte alla contrattazione collettiva hanno resistito con notevole efficacia agli shock petroliferi degli anni settanta e alla crisi del modello produttivo fordista (Kitschelt, Streeck, 2003). Anche se negli anni ottanta iniziarono ad apparire alcune crepe nel sistema di relazioni industriali, è stato solo dopo l'unificazione della Germania che il nucleo istituzionale fondamentale delle relazioni industriali ha iniziato simultaneamente un processo di erosione e trasformazione. Le mutate circostanze economiche – la pressione sui costi, il consumo sociale che soppiantava gli investimenti, le maggiori opportunità di approfittare di una manodopera dal costo più basso ma altamente qualificata in Germania dell'Est e nell'ex blocco sovietico – hanno determinato un'enorme inversione di tendenza nelle strategie dei datori di lavoro, che erano state per lungo tempo l'asse portante delle teorie sulla stabilità istituzionale. Come osserva sarcasticamente Kinderman (2005, p. 435), «(lo) scarto tra gli interessi *dichiarati* degli attori imprenditoriali in Germania e gli interessi funzionalisti deduttivamente *attribuiti* loro dalla letteratura sulle 'varietà dei capitalismi' è impressionante».

Il cambiamento delle strategie datoriali si è espresso in parte in una mutazione del discorso, incarnato dalla «Iniziativa per un nuovo mercato sociale» sponsorizzata dalla Federazione industriale tedesca, in parte in relazione alle politiche pubbliche, ad esempio tramite il sostegno alla riforma del mercato del lavoro Hartz IV; cosa più importante, questo cambiamento si è espresso nelle pratiche adottate all'interno delle associazioni degli imprenditori e a livello aziendale.

Passando al cambiamento istituzionale all'interno del sistema stesso di relazioni industriali, il contrasto tra i primi anni novanta e oggi è impressionante. La presenza di meccanismi di consultazione a livello aziendale tramite i consigli d'azienda si è ridotta, lentamente negli anni ottanta e più velocemente dopo l'unificazione. Nel 1981 i consigli d'azienda coprivano il 52,4 per cento delle aziende del settore privato, per passare al 41,6 per cento nel 1994, l'anno delle prime elezioni dopo l'unificazione (Hassel, 1999, p. 488). I dati sono meno chiari nel periodo successivo, ma il *panel* suggerisce un ulteriore declino fino a sotto il 40 per cento entro il 2005 (Streeck, 2009, p. 40).

Nel frattempo, la quota di lavoratori coperti da accordi di categoria è diminuita dal 72 per cento nel 1995 al 57 nel 2006, e questo dato è ben più basso se si considera la sola Germania dell'Est (Streeck, 2009, p. 39). Eppure, di importanza ancora superiore rispetto alla copertura della contrattazione collettiva è la crescente prevalenza delle pratiche che consentono – sia legalmente sia illegalmente – un decentramento della contrattazione collettiva verso il livello aziendale. Queste vanno dalla semplice infrazione del dovere di rispettare gli accordi di categoria, alla presenza di accordi aziendali «in deroga» siglati con i consigli d'azienda sotto il nome di alleanze o patti per l'occupazione, al crescente ricorso alle «clausole di apertura» all'interno degli accordi di categoria, che consentono di modificare i termini degli accordi stessi (Kinderman, 2005). Nel 1999-2000, il 22 per cento dei luoghi di lavoro approfittò di dette clausole, rispetto al 75 per cento nel 2004-2005 (Streeck, 2009, p. 41). Quando tre quarti dei luoghi di lavoro attuano termini e condizioni che deviano dai contratti nazionali di categoria, è chiaro che si è svolto un significativo processo di decentramento.

Il rapporto di reciproco sostegno tra gli accordi di settore contrattati dai sindacati e i consigli d'azienda è crollato. Un quarto di secolo fa Streeck aveva segnalato il rischio di una simile inversione, osservando che in condizioni di alta disoccupazione e insicurezza occupazionale diffusa, i consigli

d'azienda sarebbero stati coinvolti in una «cooperazione a gatto selvaggio» con i propri datori di lavoro per proteggere i posti di lavoro interni all'azienda (Streeck, 1984). Questa pratica, intrapresa inizialmente tramite la mancata attuazione dei contratti di categoria o dei patti a livello aziendale, è stata riconosciuta formalmente dai sindacati tramite la negoziazione delle clausole di apertura.

Nella misura in cui le relazioni industriali in Germania si fondavano su organizzazioni di interesse centralizzate e dalla base ampia, anche queste ultime hanno subito un drastico ridimensionamento. Il tasso di sindacalizzazione era al 32,9 per cento nel 1980, poi è diminuito negli anni ottanta, e in seguito, dopo una breve ripresa seguita all'unificazione, ha subito un drammatico calo, fino a collocarsi al di sotto del 20 per cento nel 2003 (Streeck, 2009, p. 41). Viceversa, il calo delle associazioni datoriali si presenta meno rapido, e questo sembra essere il risultato della decisione cruciale, presa prima dalla Gesamtmetall e poi assunta rapidamente dagli altri settori, di creare forme speciali di adesione che non imponessero di attenersi ai vincoli salariali, la cosiddetta adesione *ohne tarifbindung*. Entro il 2004, metà delle adesioni all'associazione degli imprenditori bavaresi era di questo tipo, in Sassonia questo dato saliva al 75 per cento (Kinderman, 2005, p. 442). Dunque, le associazioni datoriali sono sopravvissute solamente svuotandosi del proprio scopo primario.

Il cambiamento istituzionale nelle relazioni industriali in Germania sin dai primi anni novanta ha avuto luogo tramite l'erosione stabile della copertura della contrattazione di settore e al livello dei consigli d'azienda, frutto di un cambiamento economico strutturale e della crescente volontà e capacità delle aziende di sfuggire a queste istituzioni, mediante sia la mobilità geografica sia una serie di scappatoie istituzionali che ora vengono legittimate dalle associazioni datoriali e sindacali. Nelle situazioni in cui queste istituzioni restano in vigore, il loro funzionamento è stato trasformato dai cambiamenti nelle pratiche adottate dai consigli d'azienda, che si occupano sempre più di proteggere i lavoratori interni, al prezzo di consentire gradi molto più alti di variabilità inter-aziendale e di flessibilità. Ovviamente, il sistema di relazioni industriali ha sempre permesso un certo grado di flessibilità a livello aziendale, che era un suo importante punto di forza, e le aziende, in condizioni di particolare difficoltà, avevano la possibilità di sfuggire alle limitazioni imposte dai contratti nazionali di categoria già da prima degli anni ottanta. Tuttavia, negli ultimi due decenni abbiamo assistito

a un'espansione significativa di queste scappatoie, e anche all'inversione del rapporto di reciproco sostegno tra sindacati e consigli d'azienda. Il risultato complessivo in termini istituzionali è stato un processo di de-collettivizzazione, soprattutto sul fronte dei lavoratori, e decentramento, accompagnato da un «ammorbidente interno» (Streeck, 2009, p. 43), nel momento in cui gli accordi raggiunti a livello di categoria sono meno vincolanti e più variabili a livello aziendale.

4.4. L'apparizione tardiva e l'evoluzione del corporativismo nelle relazioni industriali in Italia

Trent'anni fa l'Italia si stagliava nella letteratura sulle relazioni industriali comparate per l'alto livello di militanza dei suoi sindacati e per un'incapacità cronica di produrre accordi neocorporativi al vertice, in un'epoca (gli anni settanta e ottanta) in cui questi erano considerati necessari per tenere sotto controllo l'inflazione galoppante (Cella, 1989; Cella, Treu, 1989; Ferner, Hyman, 1992; Lange, Ross, Vannicelli, 1982; Tarantelli, 1986).

Questa situazione è drasticamente cambiata all'inizio degli anni novanta, quando la contrattazione collettiva è stata soggetta a un significativo processo di nuovo accentramento. La concomitanza di una crisi sia politica sia economica ha fornito alle principali confederazioni sindacali italiane (Cgil, Cisl e Uil) l'opportunità di ridefinire il proprio ruolo, in quanto partner ai massimi livelli dei governi di «emergenza». Tra il 1992 e il 1998 i tre sindacati confederali hanno negoziato alcuni accordi collettivi al massimo livello con il governo, con o senza (come nel caso dell'accordo sulla riforma delle pensioni del 1995) Confindustria, la principale associazione datoriale.

Di tutti questi accordi centralizzati, quello del 1993 è stato il più significativo perché ha trasformato radicalmente l'architettura delle relazioni industriali italiane. La contrattazione collettiva è stata riorganizzata al fine di svolgersi simultaneamente a livello aziendale e di categoria. Le trattative a livello nazionale di categoria dovevano servire a tenere sotto controllo le previsioni sull'inflazione, ancorando rigidamente gli aumenti salariali al tasso di inflazione programmata stabilito dal governo. Inoltre, esse avrebbero garantito la stabilità del potere d'acquisto, compensando *ex post* qualsiasi differenza positiva tra l'inflazione prevista e l'inflazione reale. Gli aumenti di produttività sarebbero stati distribuiti nelle imprese tramite accordi collettivi finalizzati a vincolare le retribuzioni agli indicatori oggettivi della performance di un'impresa.

Il protocollo del 1993 attribuiva un ruolo centrale alla contrattazione decentrata e ne promuoveva implicitamente un'ulteriore espansione, in mancanza della quale gli aumenti della produttività non sarebbero stati distribuiti ai lavoratori e la distribuzione funzionale dei profitti sarebbe stata modificata a favore del capitale (il che è esattamente ciò che è avvenuto). Tuttavia, la contrattazione a livello aziendale non è divenuta più diffusa. Anche se i risultati delle ricerche disponibili non sono strettamente comparabili, perché si limitano a settori e/o aree geografiche circoscritti o ad aziende di particolari dimensioni, o sono privi di una dimensione longitudinale, tutti concludono che, dopo un breve picco a metà degli anni novanta, l'andamento temporale complessivo della contrattazione aziendale è stato calante (Bordogna, 1999; Bordogna, 1997; Cnel, 2007; Istat, 2002; Rossi, Sestito, 2000). Due forze sembrano aver agito in direzioni opposte: da una parte, il protocollo del 1993 forniva ai sindacati un «diritto di accesso» alla contrattazione a livello aziendale che in precedenza non era disponibile; dall'altra, a causa del calo delle adesioni ai sindacati, questi ultimi sono stati sempre più incapaci di agire in relazione a questo diritto.

Alla fine degli anni novanta il sistema concertativo italiano sembrava sulla buona strada verso l'istituzionalizzazione e si è persino parlato di includerlo nella Costituzione italiana (Carrieri, 1997). Tuttavia quest'opportunità è venuta meno: la Confindustria ha assunto un atteggiamento sempre più disincantato verso la concertazione tripartita, e alla vigilia delle elezioni nazionali del 2001 ha stretto un'alleanza strategica con la coalizione di centro-destra, il cui programma elettorale enfatizzava la deregolamentazione del mercato del lavoro, criticava la concertazione in quanto rito svuotato di senso che bloccava le tanto necessarie riforme, sottolineava la necessità di passare dalla difesa dei posti di lavoro alla nozione di occupabilità tramite un'ulteriore flessibilizzazione del mercato del lavoro (Biagi, 2002).

Nel 2002 è stato negoziato un altro accordo tra governo e parti sociali, scambiando la promessa di una riduzione delle tasse con una regolazione meno rigida dei licenziamenti individuali. La principale confederazione sindacale, la Cgil, si è rifiutata di firmare questo accordo e ha indetto una protesta dei lavoratori contro di esso. Questo appello alla mobilitazione ha ricevuto un consenso ampio e la riforma è rimasta bloccata. Di conseguenza, il nuovo governo non ha mai attuato le nuove regole sui licenziamenti che aveva negoziato.

Le politiche neocorporative sono tornate in pieno splendore nel 2007. L'opportunità è venuta dalla riforma delle pensioni. La riforma del 1995 (negoziata attraverso la concertazione fra governo e sindacati), nonostante avesse alterato in maniera sostanziale la struttura futura del sistema, aveva avuto solamente un impatto limitato nella fase di transizione per quanto riguardava i lavoratori che avevano maturato i diritti pensionistici con il vecchio regime. Al fine di prevenire un aumento a breve termine della spesa previdenziale, nel 2004 il governo di centro-destra aveva innalzato unilateralmente l'età minima delle pensioni di anzianità. Tuttavia, esso aveva posticipato l'introduzione della riforma al 2008, per evitare problemi politici con la propria base elettorale. Nel 2007, il nuovo governo di centro-sinistra aveva abolito la riforma unilaterale e negoziato con i sindacati un aumento graduale dell'età minima per le pensioni di anzianità. Questa volta tutte e tre le confederazioni sindacali hanno firmato l'accordo.

Nel 2008 la coalizione di centro-destra è tornata al potere e i sindacati si sono nuovamente divisi. L'oggetto del contendere in questo caso era la revisione dell'accordo del 1993 e la riforma del sistema di contrattazione collettiva. Questo argomento era stato posto ripetutamente in passato, senza essere mai affrontato, a causa dell'incapacità delle parti di trovare un punto di convergenza accettabile per tutti. L'accordo del gennaio 2009 ha confermato l'articolazione della contrattazione collettiva su due livelli (di categoria e aziendale) sancita nel 1993, ma ha allungato la durata dei contratti di categoria da due a tre anni, vincolato gli aumenti salariali di categoria a un indice predittivo che riguardava l'intera Unione Europea e non alla sola inflazione prevista in Italia, ha affermato la necessità che il governo stimolasse la diffusione di una contrattazione decentrata tramite speciali incentivi fiscali. Tutte le principali organizzazioni datoriali hanno firmato questo accordo, anche la Cisl e la Uil, ma non la Cgil. Il rifiuto della Cgil era motivato dal fatto che l'accordo in questione non tutelava a sufficienza il potere d'acquisto di redditi e salari.

Mentre l'incisività dei patti precedenti è ampiamente finita (Carrieri, 2008), le parti continuano a negoziare contratti nazionali in seguito a quello che è divenuto uno schema prevedibile: quando la coalizione di centro-sinistra è al potere, tutte e tre le confederazioni condividono la responsabilità dell'accordo definitivo; quando il governo è nelle mani della coalizione di centro-destra, Cisl e Uil firmano l'accordo, mentre la Cgil

punta i piedi. La Cgil sembra avere difficoltà a firmare accordi con un governo che non ha la sua fiducia.

Retrospectivamente (e controfattualmente) si potrebbe argomentare che, senza gli accordi centralizzati degli anni novanta, la situazione economico-politica italiana sarebbe peggiore di quella che è attualmente: il paese non avrebbe aderito alla moneta unica europea, l'inflazione sarebbe più alta, la valuta sarebbe un bersaglio (ancora più) facile per gli attacchi speculativi, il disavanzo pubblico sarebbe aumentato a causa dei tassi di interesse più alti, esercitando dunque una pressione ulteriore su una politica di bilancio già improntata alla rigidità. Al contempo, la ripresa della concertazione tripartita non è servita prevenire l'erosione continuativa della capacità dei sindacati di rappresentare la parte attiva della forza lavoro, soprattutto nel settore privato. L'attuale tasso di sindacalizzazione nel settore privato è stimato al di sotto del 20 per cento (Baccaro, Pulignano, 1996). Questo ci porta a chiederci se, con i sindacati così deboli proprio laddove è più importante (tra i lavoratori), il corporatismo non sia divenuto un guscio vuoto. Inoltre, e cosa forse più importante, avendo introdotto e sostenuto una politica pluriennale di limitazioni salariali, esso può aver contribuito a quella che viene percepita dall'opinione pubblica italiana come una vera e propria emergenza: i redditi provenienti dai salari che sono insufficienti a coprire le spese ordinarie e i bisogni elementari di una famiglia media, soprattutto nelle grandi aree metropolitane.

4.5. Il decentramento coordinato delle relazioni industriali svedesi

Per gran parte del periodo post-bellico, la Svezia ha rappresentato un caso archetipico di corporatismo, segnato da una contrattazione centralizzata e coordinata tra i vertici delle organizzazioni del lavoro e del capitale. Gran parte dell'architettura istituzionale di quel regime resta in piedi; senza dubbio nel passato recente abbiamo assistito a una ripresa della contrattazione multisettoriale coordinata. Una disamina delle forme istituzionali potrebbe solamente indurre un osservatore a utilizzare il caso svedese come potente dimostrazione della dipendenza dal percorso e del cambiamento istituzionale incrementale. In realtà, le relazioni industriali svedesi sono state trasformate nel corso degli ultimi 15 anni, in parte tramite la creazione di nuove istituzioni, ma soprattutto tramite cambiamenti sia negli interessi e nel comportamento degli attori di classe e dello Stato (Thornqvist, 1999), sia nelle pratiche e nel funzionamento delle istituzioni esistenti preposte alle re-

lazioni industriali. Dette istituzioni sono giunte a consentire, finanche a incoraggiare, un decentramento degli assetti salariali e un alto livello di individualizzazione.

Il nucleo centrale del regime svedese di relazioni industriali, tra l'accordo Saltsjöbaden del 1938 e i primi anni ottanta, coinvolgeva la contrattazione salariale tra i vertici della principale organizzazione datoriale e della confederazione sindacale operaia. Detta contrattazione si basava sui principi gemelli della moderazione e della solidarietà in materia di salari. I salari fissati a livello centrale venivano imposti all'intero sistema economico, a prescindere dalla redditività delle singole aziende. Il regime di relazioni industriali non è mai stato così rigidamente centralizzato come questa descrizione sembra suggerire, e c'era sempre un certo grado di slittamento salariale, funzionale a gestire le pressioni economiche e a disinnescare il conflitto (Swenson, 1989). A ogni modo, la contrattazione era altamente coordinata, e gli esiti della contrattazione al vertice svolgevano un ruolo centrale nel processo di determinazione salariale, attenuando i segnali provenienti dal mercato del lavoro.

Questo modello è quasi collassato nel decennio tra il 1983 e il 1993: gli shock esterni, le nuove forme di pressione competitiva internazionale conseguenti all'integrazione europea e alla globalizzazione dei mercati finanziari (Murhem, 2003; Ryner, 2002), l'accumulazione di tensioni e contraddizioni interne al sistema di relazioni industriali, hanno cambiato gli interessi di datori di lavoro e lavoratori, soprattutto dei primi. Le istituzioni esistenti non servivano più a contenere l'inflazione, produrre la pace sociale, proteggere le prerogative manageriali. Inizialmente queste tensioni si sono manifestate tramite livelli più alti di conflitto industriale, mentre l'immagine tradizionale della Svezia come paese caratterizzato da un basso livello di scioperi lasciava il passo a un'ondata di scioperi nel settore pubblico tra la fine degli anni settanta e i primi anni ottanta, e a un aumento significativo del tasso di scioperi non ufficiali nel settore privato durante tutti gli anni ottanta. Entro la fine degli anni ottanta, molti imprenditori erano giunti alla conclusione che gli elementi principali del modello svedese si erano irrimediabilmente infranti e hanno agito per porre fine alla contrattazione centralizzata, chiamandosi fuori dalle istituzioni tripartite (Johansson, 2005).

Tuttavia, da una profonda crisi economica intervenuta nella prima metà degli anni novanta è emerso un nuovo sistema di relazioni industriali. Davanti alla prospettiva di un aumento significativo della conflittualità, molti

imprenditori hanno voltato le spalle a progetti di riforma ben più radicali. I sindacati, traumatizzati dall'esperienza della crisi dei primi anni novanta, hanno accettato i cambiamenti nella contrattazione salariale. Lo Stato ha svolto un ruolo cruciale nella gestazione del nuovo regime di relazioni industriali, sia perché molti degli elementi principali di questo regime erano stati inaugurati dallo Stato stesso durante la crisi dei primi anni novanta, sia perché le parti sociali si aspettavano un maggiore intervento dello Stato e un aumento del livello di regolazione statale in caso di una propria incapacità ad agire.

Il nuovo sistema di relazioni industriali è stato introdotto tra il 1997 e il 2000. Il suo blocco costitutivo era un «accordo industriale» siglato fra tre sindacati e 12 organizzazioni degli imprenditori nel 1997, in cui si stabiliva la contrattazione coordinata, multicategoriale per gran parte del settore privato (Elvander, 2002). L'accordo si basava sulla determinazione tecnocratica di un criterio salariale da parte di un «Consiglio economico per l'industria» indipendente, e su nuove pratiche di contrattazione collettiva finalizzate a incoraggiare l'accettazione di detto criterio salariale, compresi l'obbligo di mediazione e i periodi di raffreddamento. A questo hanno fatto seguito due accordi simili nel settore pubblico, uno applicabile alle istituzioni centrali di governo e l'altro agli altri livelli locali, e poi nel 2010 un accordo equivalente per il settore privato dei servizi. Una legge del 2000 ha creato un nuovo «Ufficio nazionale di mediazione», autorizzato a nominare un mediatore senza il consenso delle parti coinvolte, le quali a loro volta possono imporre un periodo di raffreddamento di 14 giorni. Il risultato è che una vasta parte dell'economia svedese è nuovamente soggetta alla contrattazione coordinata; questo regime di relazioni industriali è stato utilizzato a oggi, con livelli minimi di conflitto industriale, per cinque tornate contrattuali (nel 1998, 2001, 2004, 2007 e 2010).

Una valutazione del sistema di relazioni industriali focalizzata sulle sole istituzioni formali enfatizzerebbe la continuità istituzionale: il ritorno alla contrattazione coordinata, il ruolo di determinazione salariale del settore finalizzato alle esportazioni e il continuativo affidamento sulle capacità di autoregolamentazione. Tuttavia, una simile analisi non coglierebbe l'innovazione veramente importante nelle relazioni industriali svedesi dell'ultimo decennio, e il passaggio qualitativo nella natura e nel funzionamento della contrattazione collettiva. Quest'ultimo processo ha coinvolto un decentramento e un'individualizzazione della contrattazione sui salari.

A partire dagli anni novanta, e questo processo è stato poi codificato in termini di pratiche contrattuali dopo il 1997, i contratti collettivi di lavoro nazionali sono divenuti sempre più snelli e minimalisti, stabilendo un insieme di principi e procedure finalizzati a una contrattazione prevalentemente locale, e consentendo un'ampia discrezionalità a livello aziendale. Gli accordi stipulati a livello centrale possono garantire un aumento salariale, di solito nella forma di una soluzione di riserva qualora non si raggiungesse un accordo a livello locale, o stabilire un monte salari a livello locale, accompagnato da un insieme generale di principi per la sua distribuzione. Le istituzioni preposte alla contrattazione sono giunte a funzionare nella forma di meccanismi finalizzati a consentire una variabilità locale che coinvolge non solo il decentramento verso la sfera aziendale, ma anche un processo di individualizzazione all'interno di una determinata forza lavoro, nel momento in cui le voci collettive rappresentano una percentuale sempre più piccola della composizione del salario (Grandqvist, Regner, 2008).

Nel 2010, durante l'ultima tornata di contrattazione collettiva, solamente il 29 per cento dei dipendenti del settore privato ha beneficiato di un qualche aumento salariale. Per il 55 per cento dei lavoratori l'accordo stipulato a livello centrale specificava un monte salari locale, la cui distribuzione veniva poi affidata alla contrattazione a livello locale. Per il rimanente 16 per cento dei lavoratori l'accordo centrale non specificava alcun monte salari locale, anche se nella maggior parte dei casi stabiliva un aumento minimo garantito in caso non si riuscisse a raggiungere un accordo a livello aziendale (National Mediation Office, 2011). Nel settore pubblico, le retribuzioni del 38 per cento dei dipendenti venivano stabilite tramite la contrattazione a livello locale, senza specificare alcun monte salari o aumento minimo garantito, con la percentuale rimanente che veniva determinata anch'essa dalla contrattazione a livello locale, ma con qualche forma di aumento minimo garantito.

L'emergere di una contrattazione coordinata, multicategoriale, in Svezia, a partire dalla fine degli anni novanta, è andata di pari passo con un processo di sostanziale decentramento e individualizzazione della contrattazione, a favore del livello aziendale. Questo esito è mitigato in una certa misura dalla forza organizzativa dei lavoratori, tale per cui i sindacati continuano a esercitare un'influenza notevole nella determinazione salariale. Eppure, anche la misura in cui l'organizzazione di classe può controbilanciare le tra-

sformazioni istituzionali è mitigata dagli sviluppi recenti, che comprendono un calo della copertura e della vitalità dei circoli sindacali presenti nei luoghi di lavoro⁷; un decremento generale della sindacalizzazione, scesa dal valore massimo dell'85 per cento raggiunto a metà degli anni ottanta al 73 per cento nel 2007 (Kjellberg, 2009, p. 36); il cambiamento del sistema di assicurazione contro la disoccupazione di tipo Ghent, introdotto dal governo di coalizione di centrodestra eletto nel 2006, che rappresenta una minaccia grave per i sindacati.

Tutto ciò sembra suggerire che in molti contesti il ruolo dei sindacati sarà quello di «monitorare» l'attuazione di accordi stipulati al livello del singolo luogo di lavoro, piuttosto che portare avanti una vera e propria negoziazione (Ahlberg, Bruun, 2005). In questo senso, gli sviluppi recenti sia nel funzionamento istituzionale sia nella capacità organizzativa costituiscono una svolta neoliberista per le relazioni industriali svedesi.

4.6. La concertazione irlandese: piantare i semi della propria fine?

L'Irlanda viene tradizionalmente considerata una «economia non coordinata di mercato» (Hall, Soskice, a cura di, 2001): i lavoratori sono organizzati in sindacati generali e di mestiere, i contratti collettivi riguardano solamente l'area sindacalizzata, vige un quadro normativo di tipo volontaristico. Eppure, la struttura della contrattazione collettiva è stata fortemente centralizzata nel corso degli ultimi 20 anni. La risultante «partnership sociale irlandese» è durata dal 1987 al 2008. Essa ha segnato un periodo di rapida crescita economica, che ha trasformato radicalmente il paese da ultima ruota del carro a «tigre celtica».

All'epoca dell'istituzione di questa pratica concertativa l'Irlanda stava attraversando una grave crisi finanziaria, con il deficit di bilancio e il debito pubblico entrambi fuori controllo, una crescita stagnante e la disoccupazione in aumento, nonostante un notevole incremento dell'emigrazione. Il governo al potere era un governo di minoranza, ossia non aveva la maggioranza parlamentare formale per approvare una riforma impopolare di aggiustamento di bilancio finalizzata a tagliare le spese e riequilibrare il settore pubblico. Al centro di questa strategia di aggiustamento c'era un patto con la principale confederazione sindacale, l'Ictu (Baccaro, 2003; Baccaro, Simoni, 2007).

⁷ Intervista con Anders Kjellberg (Stoccolma, 6 ottobre 2006).

Il patto ha funzionato e la partnership sociale – rinnovata ogni tre anni tramite negoziazioni centralizzate – è divenuta lo snodo principale delle politiche economiche in Irlanda, con la stipula di otto accordi centralizzati in successione. I termini principali di questi accordi si sono mantenuti costanti: sullo sfondo di un conservatorismo monetario e di bilancio, la moderazione salariale veniva scambiata con una riduzione delle tasse individuali. La moderazione salariale ha consentito l'accumulazione di ragguardevoli incrementi di competitività fino ai primi anni 2000, soprattutto nei comparti produttivi più dinamici e internazionalizzati, dominati dalle imprese multinazionali. Ciò ha stimolato gli investimenti, anche gli investimenti esteri diretti e, soprattutto a partire dalla metà degli anni novanta, ha prodotto un forte aumento dell'occupazione (Baccaro, Simoni, 2007).

I sindacati irlandesi non se la sono passata tanto bene durante la partnership sociale. I datori di lavoro hanno costantemente respinto le richieste dei sindacati di introdurre misure che stabilissero il riconoscimento per legge dei sindacati (D'Art, Turner, 2003). In quegli anni si è parlato molto di estendere la concertazione al livello aziendale. Eppure, tutte le misure intraprese hanno mantenuto un carattere puramente volontario. In realtà, i sindacati irlandesi hanno subito un calo drammatico dei tassi di sindacalizzazione durante gli anni della partnership sociale: dal 53 per cento nel 1987 al 35 per cento nel 2007 (il 32 per cento secondo i dati dei sondaggi) (Walsh, Strobl, 2009). Questo calo è stato superiore a quello registrato dai sindacati del Regno Unito (dal 44 al 29 per cento durante lo stesso periodo), nonostante il maggior livello di *embeddedness* istituzionale dei sindacati irlandesi rispetto alla loro controparte britannica.

I sindacati non hanno saputo, e forse non hanno neppure voluto, utilizzare lo strumento della concertazione per allontanare lo stato sociale irlandese dai suoi «residui» improntati a una tradizione liberista, che facevano notevole affidamento sulle misure che vincolano le prestazioni al reddito (*means-tested*) e sui sussidi minimi di sussistenza uguali per tutti (Cousins, 1995). La spesa pubblica sociale come percentuale del Pil è diminuita dal 21 per cento nel 1987 al 16,7 nel 2005, l'ultimo anno per il quale sono disponibili i dati (Oecd, vari anni). Come parte del modello concertativo i «partner sociali» hanno elaborato congiuntamente un modello di «stato sociale finalizzato allo sviluppo economico» (*developmental welfare state*), che avrebbe dovuto riconciliare l'imperativo della competitività economica, ritenuta vitale per un'economia aperta e di piccole dimensioni, con la neces-

sità di una rete di sicurezza sociale (Nesc, 2005). Enfatizzando concetti quali l'attivazione e lo sviluppo del capitale umano, il modello traeva ispirazione dai modelli danesi e olandesi di flexicurity (Auer, Cazes, a cura di, 2003; Wilthagen, 1998), con una differenza fondamentale: il tasso di sostituzione dei disoccupati era molto più basso nel modello irlandese rispetto a quello danese e olandese (il 24 per cento rispetto al 90 circa) (Kirby, 2008; Murphy, 2007).

La partnership sociale irlandese ha prodotto per un certo tempo un unico vero vincitore (oltre al capitale): i dipendenti del settore pubblico. Anche se la moderazione salariale veniva attuata rigidamente nel settore privato, i dipendenti pubblici non solo hanno beneficiato di aumenti salariali erogati a livello centrale e applicati a tutti i livelli, ma anche, nel 2000, di premi speciali basati su parametri di riferimento prestabiliti. Questi ultimi dovevano servire a garantire la comparabilità delle retribuzioni per mansioni simili tra il settore pubblico e quello privato. Il risultato è stato che entro il 2006 il divario salariale tra il settore pubblico e quello privato era dell'ordine del 22 per cento a favore del primo, determinante per il capitale umano e altre caratteristiche, e ancora più alto per le mansioni più dequalificate (Kelly, McGuinness, O'Connell, 2009).

L'andamento dei salari nel settore pubblico ha iniziato ad avere effetti sistemati sull'economia irlandese a partire dai primi anni 2000. I costi unitari del lavoro sono diminuiti stabilmente fino al 2002, poi hanno iniziato a risalire (International Monetary Fund, 2009). Negli anni 2000 si sviluppa una grossa bolla immobiliare in Irlanda, anche più che in altri paesi. Ciò è dovuto a due processi. In primo luogo, con la nascita dell'Unione monetaria europea la politica monetaria è divenuta altamente espansionistica in Irlanda, un paese in cui l'inflazione dei prezzi è relativamente più alta e in cui i tassi d'interesse sono più bassi che altrove nella zona dell'euro. In secondo luogo, le principali banche irlandesi hanno espanso drasticamente il proprio stato patrimoniale per finanziare il boom immobiliare (Honohan, 2009). A differenza degli Stati Uniti e di altri paesi, i mutui *subprime* e le *asset-backed securities* non hanno svolto alcun ruolo nella crisi bancaria irlandese del 2009: quest'ultima è stata interamente determinata dal sistema di finanziamenti ipotecari vecchio stile (Connor, Flavin, O'Kelly, 2010).

Quando la bolla è esplosa, alla fine del 2008, i decisori irlandesi in materia di politiche economiche hanno scoperto con sconcerto che i 20 anni di partnership sociale avevano prodotto un deterioramento strutturale del-

le finanze pubbliche. La necessità di abbassare costantemente le imposte personali sul reddito per ripagare i sindacati delle limitazioni salariali ha prodotto una grave contrazione del gettito fiscale e la progressiva sostituzione delle ricevute di pagamento delle imposte sul reddito con le imposte di bollo e registro e altre forme di tassazione legate alla proprietà (Lane, 2009; Oecd, 2009). Quando la crisi ha prodotto il crollo verticale dei prezzi degli immobili, si è aperto un buco enorme nelle finanze pubbliche irlandesi.

In queste circostanze, l'approccio concertativo si è rivelato drammaticamente inadeguato ed è stato liquidato dal governo senza troppi complimenti. Per riconquistare la fiducia dei mercati internazionali, il governo ha dovuto applicare un rigido programma di tagli alla spesa pubblica in un tempo molto veloce. Questa volta ai sindacati veniva chiesto di accettare non semplici restrizioni dei salari reali, ma veri e propri tagli ai salari nominali. Sarebbe stata la prima volta nella storia della contrattazione collettiva centralizzata, e i sindacati non erano propensi a lasciare che accadesse.

Molte aziende del settore privato hanno utilizzato la clausola dell'accordo nazionale sulla «incapacità di pagare» sia per congelare i salari sia per attuare tagli ai salari nominali. Tuttavia, per il settore pubblico, non era disponibile alcuna clausola del genere: il governo ha imposto prima un'imposta speciale del 7,5 per cento sulle pensioni, che ammontava a un taglio unilaterale di pari proporzioni alle retribuzioni, e poi tagli ai salari nominali per un miliardo di euro, sempre unilateralmente (Sheehan, 2010).

Nel momento in cui scriviamo questo testo la partnership sociale sembra morta e i sindacati stanno soppesando le proprie opzioni, che comprendono il ritorno a una contrattazione azienda per azienda (ossia decentrata) come negli anni ottanta, o anche una nuova strategia di attivismo di base. Tuttavia la loro forza organizzativa e la loro capacità di mobilitazione sono segnatamente inferiori rispetto a 20 anni fa. Inoltre, e cosa forse più importante di tutte, gli scioperi da loro convocati sono riusciti a oggi a mobilitare il settore pubblico, ma hanno incontrato un'ostilità inusuale in tutti gli altri ambiti della società irlandese.

5. Soppesare l'evidenza

I tentativi di valutare se i sistemi nazionali di relazioni industriali siano stabili o siano attraversati invece da un processo di cambiamento, e – in que-

st'ultimo caso – se questo processo vada nella direzione di una convergenza, corrono il rischio di cadere in quello che gli studiosi di logica chiamano il «paradosso di Sorite» (Hyde, 2005). Il paradosso di Sorite è stato attribuito inizialmente a un antico filosofo greco, Ebulide di Mileto. È stato formulato in diverse forme equivalenti, tra cui quella di un uomo che perde i capelli: «Un uomo con un numero arbitrariamente alto di capelli in testa si può definire capelluto?». «Se un uomo capelluto perde un capello si può affermare che esso resti comunque capelluto?». Sarebbe naturale affermare la verità di entrambe le proposizioni, ma a quel punto bisognerebbe ammettere, applicando ripetutamente la seconda premessa, che un uomo che ha perso un gran numero di capelli è ancora capelluto⁸. Questa deduzione è perfettamente legittima in base agli standard della logica classica, perché coinvolge semplicemente un *modus ponens* (se «p implica q» è una proposizione vera e anche la premessa «p» è vera, allora la conseguenza «q» è vera) e il concatenamento di due proposizioni entrambe vere, eppure si trova in netto contrasto con il senso comune⁹.

Il paradosso si applica a tutte le proposizioni che coinvolgono la lenta accumulazione o il lento esaurimento di una qualità specifica, comprese proposizioni quali «un sistema di relazioni industriali dal quale si sottrae un certo numero di aziende è ancora fundamentalmente stabile». È ampiamente riconosciuto che le origini del paradosso risiedano nella vaghezza del linguaggio naturale, che non consente l'individuazione precisa dei confini all'interno dei quali si applica un predicato. I linguaggi artificiali eliminano questo genere di paradossi introducendo predicati dotati di punti di delimitazione molto netti, in cui i valori di verità passano dal vero al falso, come quando un paziente diabetico viene diagnosticato in termini medici come una persona con un livello di zuccheri nel sangue superiore a 7 mmol/l¹⁰. Questi punti di delimitazione possono, tuttavia, essere piuttosto arbitrari, e

⁸ A rigor di logica, anche un uomo senza capelli o con un numero negativo di capelli sarebbe capelluto, in base alle premesse.

⁹ Per Hegel, Marx, Engels, ed altri pensatori «dialettici» il paradosso segnala senza ombra di dubbio i limiti della logica aristotelica, e la necessità di sostituirla con una logica di tipo superiore, che ammetterebbe la trasformazione della «quantità» in «qualità».

¹⁰ All'inizio del XX secolo, il neopositivismo logico considerava il paradosso di Sorite come uno fra i tanti esempi di imperfezione del linguaggio naturale, e della necessità di sostituirlo con un linguaggio preciso (che preveda punti di delimitazione netti) basato sulla logica simbolica. Vedi Russell (1923).

chiunque potrebbe essere in disaccordo con loro. In assenza di punti di delimitazione così netti, tentare di determinare lo status di verità di proposizioni «soritiche», come quelle sopra riportate, è intrinsecamente fallace: osservando quella che i filosofi del linguaggio chiamano la *penumbra*, ossia uno stato in cui non è evidente quale predicato applicare, un osservatore potrebbe giungere alla conclusione che l'uomo che sta perdendo i capelli non ha cambiato in maniera sostanziale la propria natura capelluta, mentre un altro potrebbe sostenere il contrario. In questo caso, l'unica cosa non arbitraria da fare è tentare di valutare la direzione del processo, senza cercare di stabilire la natura veritiera della proposizione soritica. La domanda diventa: l'uomo in questione sta perdendo i capelli o invece i suoi capelli stanno aumentando?

I dati quantitativi presentati nel terzo capitolo si prestano piuttosto bene alla definizione di un punto netto di delimitazione della convergenza. Possiamo affermare che i sistemi di relazioni industriali stanno convergendo se le deviazioni standard dei due fattori sopra individuati, macrocorporatismo e conflitto industriale, sono significativamente più basse al punto $t2$ rispetto al punto $t1$, ossia se la distribuzione diventa meno dispersiva nel corso del tempo. La Tab. 2 riporta i t -test significativi. Tra il 1974-1989 e il 1990-2005 i sistemi di relazioni industriali hanno ridotto non solo il loro livello di conflittualità medio, ma anche la loro dispersione rispetto alla media, come testimonia la significativa riduzione della deviazione standard. A questo proposito, l'evoluzione riscontrata in Italia, Irlanda e Regno Unito, tre paesi con un punteggio alto del fattore conflitto industriale al punto $t1$, è particolarmente significativa, perché arrivati al punto $t2$ questi paesi erano in linea con la media degli altri paesi. Tuttavia, nessuna di queste tendenze convergenti è riscontrabile in relazione al macrocorporatismo. Qui la media diminuisce, anche se in maniera insignificante, ma la deviazione standard è aumentata significativamente nel corso del tempo, suggerendo un aumento della divergenza delle forme istituzionali. Dunque, gli indicatori quantitativi suggeriscono che c'è stata una convergenza nel corso del tempo verso un modello di quiescenza dei sindacati, ma che i paesi avanzati hanno continuato a differire ampiamente, e anche in misura maggiore rispetto al passato, per quanto riguarda il loro grado di istituzionalizzazione macrocorporatista (vedi Tab. 2).

Se l'evidenza quantitativa suggerisce una divergenza istituzionale persistente, finanche crescente, allora perché insistiamo a utilizzare il linguaggio

della convergenza? La risposta è che gli indicatori quantitativi attualmente disponibili sono più adatti a cogliere la liberalizzazione o la deregolamentazione istituzionale, ma non hanno molto da dire sulla liberalizzazione in quanto processo di conversione istituzionale, ossia sulla trasformazione delle funzioni istituzionali, nonostante una struttura istituzionale immutata. I sei paesi esaminati sicuramente rivelano un'enorme eterogeneità delle forme istituzionali e dei percorsi di evoluzione istituzionale, ma dietro le specificità nazionali sembra prefigurarsi una direzionalità comune.

In Francia, il problema cruciale era garantire che le ristrutturazioni dei luoghi di lavoro mantenessero una parvenza di legittimità agli occhi della base lavorativa, la cui collaborazione attiva era resa necessaria dalle nuove forme di organizzazione del lavoro. Data la debolezza endemica dei sindacati francesi nei luoghi di lavoro, lo Stato è entrato in gioco per creare letteralmente dal niente nuovi attori collettivi che potessero negoziare e legittimare i cambiamenti dei rapporti di lavoro. Al contempo, lo Stato ha esteso la possibilità di deroga dalle norme di legge e contrattuali, e nel far ciò ha aumentato l'eterogeneità dei diversi sistemi di regolazione nei luoghi di lavoro.

Nel Regno Unito, il sistema di relazioni industriali è stato deregolamentato e liberalizzato dai governi conservatori negli anni ottanta, tramite una combinazione di riforme del diritto del lavoro, politiche macroeconomiche restrittive, ristrutturazioni e privatizzazioni dei servizi pubblici. Il Regno Unito è l'esempio più chiaro (tra i nostri casi) di una situazione in cui le istituzioni stesse delle relazioni industriali sono state integralmente ricostruite, coinvolgendo la distruzione in un tempo piuttosto breve di un sistema di regolazione collettiva, e la sua sostituzione con un sistema ampiamente individualizzato di relazioni industriali. I governi laburisti che sono venuti dopo non hanno alterato in misura fondamentale il quadro legislativo e delle politiche messe in atto dal regime precedente, ma lo hanno semplicemente aggiustato ai margini, rafforzando i diritti individuali dei lavoratori nei luoghi di lavoro per vie legislative. Non è stato fatto alcun tentativo di rafforzare anche i diritti collettivi, fatta eccezione per l'introduzione delle misure di legge per il riconoscimento dei sindacati. Eppure, anche questo diritto a organizzarsi era interpretato in termini liberisti come un compromesso tra libertà positive e negative (di cui le seconde implicavano il diritto a non iscriversi a un sindacato), ed era subordinato all'ottenimento della maggioranza nelle votazioni all'interno dei luoghi di lavoro (analogamente al caso statunitense).

In Germania, tutti gli indicatori puntano verso una grave erosione del sistema di regolazione collettiva. La copertura della contrattazione collettiva e le adesioni ai sindacati sono diminuite. Le associazioni degli imprenditori, roccaforte tradizionale del modello tedesco, pur registrando anch'esse un calo, sono riuscite a cavarsela relativamente meglio dei sindacati perché hanno consentito alle imprese di mantenere la propria affiliazione senza doversi attenere ai livelli salariali negoziati a livello di categoria. Inoltre sono emerse alcune pratiche, sia legali sia illegali, che hanno decentrato ulteriormente la contrattazione collettiva verso il livello aziendale, consentendo alle imprese di sottrarsi alle norme della contrattazione collettiva.

Anche in Italia, Svezia e Irlanda, i tre paesi che a prima vista sembrano andare contro questa tendenza, avendo vissuto un nuovo accentramento della contrattazione collettiva, le nuove istituzioni centralizzate hanno caratteristiche differenti e, cosa ancora più importante, funzioni molto diverse rispetto al passato. Il tipo di contrattazione centralizzata emersa in Italia negli anni novanta è stata una forma di «neocorporativismo di emergenza», finalizzata ad aiutare i governi a portare avanti un insieme di riforme di natura macroeconomica fortemente impopolari, che riguardavano le politiche sociali e il mercato del lavoro. Questo processo avrebbe dovuto essere affiancato da un'ulteriore estensione del sistema duale di contrattazione collettiva a livello aziendale e di categoria, ma la contrattazione a livello di fabbrica non si è mai materializzata perché i sindacati erano troppo deboli per portarla avanti.

In Svezia, il sistema di contrattazione collettiva è stato nuovamente accentrato alla fine degli anni novanta, tramite la rinascita della contrattazione multisetoriale, l'estensione delle pratiche di mediazione obbligatoria, l'introduzione dei periodi di raffreddamento. Tuttavia, la nuova contrattazione coordinata attribuiva un ruolo minimale al centro, la cui funzione principale è divenuta quella di approvare linee guida ad ampio spettro, e un ruolo ben più grande alla contrattazione decentrata, finanche individuale, rispetto agli anni d'oro del «modello svedese».

Forse l'esempio più chiaro del ruolo e della funzione nuovi svolti dalla contrattazione collettiva centralizzata ci viene dal caso irlandese, in cui la contrattazione centralizzata degli anni novanta e 2000 aveva ben poco a che spartire con le caratteristiche redistributive e di espansione del settore pubblico, tipiche del modello neocorporativo classico. Le limitazioni salariali concesse dai sindacati venivano premiate con tagli costanti alla tassazione

individuale, e ciò consentiva alle autorità economiche irlandesi (almeno per un po' di tempo) di perseguire sostanzialmente una strategia del tipo «impoverisci il tuo vicino», in cui la crescita sistematicamente inferiore dei salari rispetto agli aumenti di produttività determinava un aumento della competitività, dunque un aumento delle quote di esportazione e di investimenti esteri diretti. Questa strategia è terminata bruscamente con la crisi finanziaria del 2008-2009, che ha lasciato i sindacati irlandesi in condizioni di debolezza organizzativa e disorientamento strategico.

A nostro avviso, il motore principale dello sviluppo dei sistemi di relazioni industriali del capitalismo avanzato, che comporta un generale indebolimento dei sindacati, o persino la loro sostituzione con altri attori collettivi, l'erosione della copertura della contrattazione collettiva e il trasferimento di ulteriori istanze regolamentari verso il livello aziendale, l'aumento dell'eterogeneità delle misure negoziate al fine di adattarsi a un'analogha eterogeneità delle condizioni di mercato, è inequivocabilmente neoliberista nella sua natura, nonostante le differenze nella forma istituzionale. In tre dei nostri casi, quelli britannico, francese e tedesco, le relazioni industriali sono state liberalizzate prevalentemente tramite un processo di deregolamentazione istituzionale, in cui la forma delle istituzioni è cambiata chiaramente; le vecchie istituzioni sono scomparse o hanno subito un processo di erosione, e ne sono apparse di nuove. Tali istituzioni erano più decentrate e de-collettivizzate rispetto al passato. Negli altri tre casi, quelli irlandese, italiano e svedese, le relazioni industriali sono state liberalizzate prevalentemente tramite un processo di conversione istituzionale piuttosto che di deregolamentazione istituzionale; le istituzioni centralizzate o coordinate preposte alla contrattazione collettiva sono state rimodulate al fine di consentire politiche di orientamento neoliberista, di limitazioni salariali (definite non solo in termini di moderazione salariale nominale, come all'apice del modello neocorporativo, ma di una crescita dei salari reali sistematicamente più lenta degli incrementi di produttività), di un'autonomia maggiore del livello aziendale, all'interno di sistemi di contrattazione formalmente coordinati o centralizzati.

I nostri casi forniscono un'ampia evidenza del fatto che il cambiamento istituzionale non è emerso da processi spontanei di mercato, o anche come il risultato della negoziazione fra i soli attori di classe, ma che gli Stati hanno fatto da levatrici al cambiamento istituzionale, letto in termini sia di deregolamentazione sia di conversione istituzionale. In effetti gli Stati hanno capacità uniche e distinte, che le organizzazioni di interesse non possiedo-

no, quando si tratta di costruire e di incorporare forme istituzionali. Tra queste capacità citiamo quella di imporre l'attuazione del cambiamento istituzionale e di sistematizzarlo, di fornire una narrazione autorevole su come interpretare la crisi, di risolvere i problemi di azione collettiva degli attori privati, di creare e legittimare nuovi attori, di anticipare e forgiare nuove alleanze tra gli attori privati (Howell, 2006). Anche se in ultima analisi il neoliberismo si fa promotore di un ruolo più marginale dello Stato e di un utilizzo esclusivo del mercato per regolamentare le relazioni sociali, esso ha bisogno dell'intervento attivo dello Stato per portare avanti i cambiamenti necessari. Inoltre, lo Stato e altri meccanismi non di mercato vengono mobilitati in alcuni casi per produrre risultati, quali le limitazioni salariali generalizzate, che il mercato da solo non sarebbe in grado di produrre, ma che sono comunque coerenti con la cornice complessiva. Dunque, l'evidenza da noi fornita contesta l'idea che il neoliberismo sia compatibile con un solo assetto istituzionale (l'economia non coordinata di mercato archetipica deregolamentata); ci dice piuttosto che il neoliberismo è un progetto pro-teiforme, compatibile con un'ampia gamma di forme istituzionali.

Tab. 2 – t-Test delle differenze temporali tra il macrocorporatismo (fattore 1) e il conflitto industriale (fattore 2); (medie e deviazioni standard dei punteggi dei due fattori, per 15 paesi)

MEDIE DEGLI INDICATORI			
	N. OSSERVAZIONI	MACROCORPORATISMO (FATTORE 1)	CONFLITTO INDUSTRIALE (FATTORE 2)
1974-89	16	0,0113592	0,400895
1990-2005	16	-0,0121245	-0,3783628
DIFFERENZA (T_1-T_2)		0,0234837	0,7792578*
MEDIA DELLE DEVIAZIONI STANDARD ANNUE			
	N. OSSERVAZIONI	MACROCORPORATISMO (FATTORE 1)	CONFLITTO INDUSTRIALE (FATTORE 2)
1974-89	16	0,967117	1,094692
1990-2005	16	1,069254	0,5411182
DIFFERENZA (T_1-T_2)		-0,1021371*	0,5535734*

* $P < .01$.

6. Conclusioni

Questo articolo sostiene che un imperativo comune delle liberalizzazioni sia trasformare il panorama delle relazioni industriali lungo una traiettoria simile. Ciò non significa che i paesi hanno necessariamente manifestato una convergenza nelle forme istituzionali – c'è ancora una varietà fisionomica istituzionale dei sistemi nazionali di relazioni industriali – ma che, anche quando ciò non avviene, le forme istituzionali (non convergenti o anche divergenti) hanno modificato le proprie funzioni in direzione convergente. Questa direzione comune nella forma e nel funzionamento delle istituzioni preposte alle relazioni industriali punta verso una maggiore discrezionalità dei datori di lavoro. La liberalizzazione, in quanto processo di deregolamentazione istituzionale, è predominante in tre paesi del nostro campione: Francia, Germania e Regno Unito. Negli altri paesi (Irlanda, Italia e Svezia), il processo di liberalizzazione si è manifestato prevalentemente nella forma di una conversione istituzionale: la contrattazione centralizzata, che un tempo era il fulcro di un modello alternativo, redistributivo ed egualitario di capitalismo negoziale, è stata ridisegnata al fine di adeguarla all'imperativo comune delle liberalizzazioni.

Non abbiamo esaminato i fattori causali sottostanti questa traiettoria comune e le ragioni per cui, in alcuni paesi, lo stesso processo di liberalizzazione si manifesta prevalentemente nella forma di una conversione istituzionale invece che di una deregolamentazione istituzionale, e in altri accade il contrario. Per tornare a Ebulide di Mileto, e all'esempio dell'uomo che sta perdendo i capelli, saremmo felici di aver stabilito un semplice fatto, che non è affatto senso comune in questa disciplina, ossia che tutti gli «uomini» in questione stanno perdendo i capelli, e di poter lasciare l'analisi delle cause della calvizie e delle diverse acconciature che essi adottano per i capelli rimanenti a ricerche future. Tuttavia, è il caso di fare un breve commento in relazione alle cause.

Come sottolinea una distinta tradizione che va da Marx a (più recentemente) Streeck, il capitalismo è intrinsecamente dinamico e indisciplinato, irrequieto, e non sono certo concetti quali la stabilità dell'equilibrio, la dipendenza dal percorso, i problemi di coordinamento e un'ordinata regolazione istituzionale, a poterne cogliere la natura. Tuttavia è possibile puntare a un periodo comparativamente breve, quello seguente la grande depressione e la seconda guerra mondiale, in cui la combinazione fra il mutamen-

to dei bisogni degli elementi fordisti dominanti del capitale e un nuovo equilibrio delle forze di classe, gravante in gran parte sulla forza lavoro industriale, ha prodotto un temporaneo, quanto fragile, compromesso di classe. Il sistema di relazioni industriali dei paesi capitalistici avanzati, così come è stato formalizzato durante questo periodo, rifletteva detto compromesso, svolgendo la funzione di limitare con modalità importanti e sostanziali la discrezionalità dei datori di lavoro. Questo compromesso di classe è crollato nel momento in cui i cambiamenti nelle strategie produttive, l'accelerazione del processo di ristrutturazione industriale che faceva seguito alla deindustrializzazione e alla finanziarizzazione delle economie capitalistiche, l'aumento delle pressioni competitive che derivava dalla maggiore integrazione economica internazionale e dall'incremento dei flussi di capitale attraverso i confini nazionali, si sono combinati insieme, cambiando simultaneamente gli interessi e il potere relativo degli attori di classe, creando un nuovo insieme di urgenze per gli attori statali (Harvey, 2005).

In una certa misura, il crollo del compromesso di classe fordista e la conseguente trasformazione istituzionale riflettono la deindustrializzazione e la perdita di centralità, rispetto all'economia nel suo insieme, del settore manifatturiero, che ha svolto la funzione di punto di origine di questi distinti sistemi di relazioni industriali. Ma, a un livello più profondo, il capitalismo che è emerso ha attribuito importanza ben più grande rispetto al passato – sia per il settore manifatturiero sia per quello oggi dominante dei servizi – alla flessibilità e alla capacità degli imprenditori di rispondere velocemente e in maniera differenziata. Questo è ciò che Harvey (2005, p. 76) elegantemente chiama «accumulazione flessibile», ed è ciò che rende l'espansione della discrezionalità datoriale una caratteristica universale del periodo attuale. Questi cambiamenti nella natura del capitalismo contemporaneo si sono manifestati in modi diversi nei vari casi che abbiamo analizzato, certamente con gravità e portata differente per ciascun contesto. Il risultato comune è stato quello di indebolire notevolmente l'attaccamento degli attori di classe alle istituzioni esistenti preposte alle relazioni industriali, generare pressioni in favore di una ricostruzione istituzionale, indurre gli Stati ad adottare ampi progetti di riforma.

Ciò che ne è seguito non è stata una ricostruzione automatica o a ranghi serrati delle istituzioni relative alle relazioni industriali. Il cambiamento istituzionale richiede un'azione politica, ed è più facile che sia accompagnato dal conflitto piuttosto che il contrario. I parametri della lotta politica varia-

no ampiamente di paese in paese. Questa è una delle ragioni per cui i cambiamenti profondi dell'ambiente economico non hanno necessariamente generato un assalto frontale alle istituzioni esistenti dedite alle relazioni industriali, anche se ci sono prove parziali in questo senso nei casi da noi studiati. Tuttavia, l'evidenza fornita indica che, a prescindere dalla specificità dei singoli casi, le relazioni industriali sono state trasformate, in una simile direzione neoliberalista, verso una maggiore discrezionalità datoriale.

A propria volta, questa affermazione solleva alcune domande sulla centralità accordata all'analisi istituzionale nello spiegare il funzionamento delle economie politiche capitalistiche. Le istituzioni contano, questo è certo, ma il loro primato causale è meno importante di quanto suggerito dagli studiosi. Quello che sembra esprimere maggiore rilevanza è il campo di forze all'interno del quale operano le istituzioni: le spinte economiche e di classe che danno forma alle modalità di funzionamento delle istituzioni (Esping-Andersen, Korpi, 1984; Korpi, 1983, 2006; Vernon, 2011). Ciò riveste particolare importanza all'interno delle relazioni industriali, dove le spaccature di classe restano predominanti, e dunque i cambiamenti nelle relative capacità organizzative e di mobilitazione degli attori di classe, nonché negli interessi da essi percepiti, hanno maggiori probabilità di sovrastare la capacità di mediazione delle istituzioni e di facilitare un processo di ricostruzione o invece di rimodulazione.

Appendice

Dati

Indice di concertazione tripartita. Basato sulla codifica di Lucio Baccaro e John-Paul Ferguson degli articoli mensili dell'*European Industrial Relations Review* per Austria, Belgio, Danimarca, Finlandia, Francia, Germania, Irlanda, Italia, Paesi Bassi, Norvegia, Svezia e Regno Unito. Basato sul database Visser (diverse variabili) (Visser, 2009) per Australia, Canada, Stati Uniti e Finlandia fino al 1991.

Regole per la codifica: per ciascun paese, anno e mese:
Tripartismo = 0 se non c'è alcun patto in vigore.
Tripartismo = 1 se c'è un patto in vigore (relativo al mercato del lavoro O al welfare).

Tripartismo = 2 se c'è un patto in vigore (relativo al mercato del lavoro E al welfare) O un patto nazionale tripartito sui salari.

Tripartismo = 3 se c'è un patto in vigore (relativo al mercato del lavoro E al welfare) O (relativo a salari e mercato del lavoro).

Tripartismo = 4 se c'è un patto in vigore su (salari E welfare E mercato del lavoro).

Vengono attribuiti i seguenti valori:

1 se (TUTTI i sindacati E TUTTE le organizzazioni datoriali) hanno firmato il patto.

0,75 se (TUTTI i sindacati E ALCUNE organizzazioni datoriali) O (ALCUNI sindacati E TUTTE le organizzazioni datoriali) hanno firmato il patto.

0,5 se (ALCUNI sindacati E ALCUNE organizzazioni datoriali) O (TUTTI i sindacati) O (TUTTE le organizzazioni datoriali) hanno firmato il patto.

0,25 se (ALCUNI sindacati O ALCUNE organizzazioni datoriali) hanno firmato il patto.

Viene calcolata la media annuale dei punteggi mensili.

Indice di coordinamento della contrattazione salariale. Indice di coordinamento della contrattazione collettiva salariale elaborato da Lane Kenworthy (2003) e aggiornato fino al 2005 dagli autori. L'indice viene codificato nella maniera seguente:

1 = contrattazione salariale frammentata, che si limita in gran parte alle singole aziende o fabbriche.

2 = contrattazione mista settoriale e aziendale, in cui la capacità di determinazione di un *pattern* è scarsa o assente, e vi sono deboli elementi di coordinamento da parte del governo, quali la definizione di un livello retributivo di base o l'indicizzazione dei salari.

3 = contrattazione settoriale con capacità incerta di determinazione di un *pattern* e un livello piuttosto moderato di concentrazione sindacale.

4 = contrattazione centralizzata che coinvolge i vertici confederali O l'imposizione da parte del governo di piani/congelamenti salariali, senza un obbligo di pace sociale O un accentramento informale della contrattazione a livello categoriale e aziendale da parte dei vertici delle associazioni O una capacità estesa e normativizzata di determinazione di un *pattern* associata a un livello alto di concentrazione sindacale.

5 = contrattazione centralizzata gestita dai vertici confederali O l'imposizione da parte del governo di piani/congelamenti salariali con l'obbligo della pace sociale O l'accentramento informale della contrattazione di categoria tramite una confederazione sindacale potente e monopolistica.

Sindacalizzazione. I dati si basano su due fonti, prevalentemente coincidenti: la banca dati dell'Ocse (Oecd.stat) e la banca dati di Jelle Visser (Ictwss Database) sugli indicatori delle relazioni industriali.

Accentramento della contrattazione collettiva. I dati si basano sulla banca dati di Golden-Wallerstein-Lange (variabile barglev2) e sono stati aggiornati utilizzando il database Visser (livello della variabile).

Tasso di conflittualità. I dati sono estratti dalla banca dati Laborsta dell'Organizzazione mondiale del lavoro (giornate non lavorate a causa di scioperi e serrate, variabile 9C) e sono stati normalizzati dai dati Ocse sulle dimensioni dell'occupazione civile. Nel caso della Francia è stato sommato il totale degli scioperi a livello locale (lo sciopero viene convocato all'interno di un'azienda), generale (lo sciopero viene convocato dall'esterno rispetto al contesto aziendale) e del settore pubblico. Di conseguenza i dati sulla Francia sono disponibili solo tra il 1982 e il 2001, mentre sono disponibili per periodi di tempo più lunghi (generalmente fino al 2007-2008) per gli altri paesi. In Francia si è sviluppata una polemica sui limiti delle statistiche relative agli scioperi, le quali parrebbero sottostimare gravemente la portata dei conflitti nei luoghi di lavoro, soprattutto nel settore privato (Brochard, 2003; Carlier, 2008). L'argomentazione portata era che la maggior parte degli episodi di conflitto durano solo poche ore, dunque sfuggono agli ispettorati del lavoro che dovrebbero registrarli. Tuttavia limiti analoghi sono applicabili anche ad altri paesi, che escludono anch'essi dalle loro statistiche gli scioperi di durata limitata (come riportato nelle note nazionali relative alla variabile 9C del database Laborsta dell'Organizzazione mondiale del lavoro). Dunque, non è chiaro se il livello di sottostima degli scioperi sia sistematicamente più alto in Francia che altrove.

Ringraziamenti

Una prima versione di questo articolo è stata presentata alla diciassettesima Conferenza internazionale degli europeisti (International Conference of Europeanists, Montreal, 15-17 aprile 2010) e alla sessione plenaria del nono Congresso europeo dell'Associazione internazionale delle relazioni industriali (International Industrial Relations Association, Copenhagen, 28 giugno-1 luglio 2010). Un sentito ringraziamento a Kerstin Ahlberg, Conor Cradden, Colin Crouch, Frank Dobbin, Rebecca Given, Anders Kjellberg, Michel Lallement, Maite Tapia, Jonas Pontusson, Damian Raess, Marco Simoni, Wolfgang Streeck e Mark Vail per i consigli e le osservazioni.

Riferimenti bibliografici

- Advisory Conciliation and Arbitration Services (2008), *Annual Report and Accounts, 2007-2008*, Londra.
- Ahlberg K., Bruun N. (2005), *Sweden: Transition through Collective Bargaining*, in *Bulletin of Comparative Labour Relations*, 56, 131.
- Alesina A., Ardagna S. (1998), *Tales of Fiscal Adjustments*, in *Economic Policy*, 27, ottobre.
- Alesina A., Perotti R. (1997a), *Fiscal Adjustment in Oecd Countries: Composition and Macroeconomic Effects*, in *International Monetary Fund Staff Papers*, 44, 2.
- Alesina A., Perotti R. (1997b), *The Welfare State and Competitiveness*, in *American Economic Review*, 87, 5.
- Andolfatto D. (2007), *Les Syndicats en France*, Parigi, La Documentation Française, 115.
- Arrighi G. (1994), *The Long Twentieth Century: Money, Power, and the Origins of Our Times*, New York, Verso.
- Auer P., Cazes S. (a cura di) (2003), *Employment Stability in an Age of Flexibility: Evidence from Industrialized Countries*, Ginevra, International Labour Organization.
- Baccaro L. (2009), *Similar Structures, Different Outcomes: The Surprising Resilience of Corporatist Policy-Making in Europe*, paper, 21esima Conferenza Sase, Parigi, 16-18 luglio.
- Baccaro L. (2003), *What Is Dead and What Is Alive in the Theory of Corporatism*, in *British Journal of Industrial Relations*, 41, 4.
- Baccaro L., Pulignano V. (1996), *Employment Relations in Italy*, in Bamber G., Lansbury R., Wailes N., *International and Comparative Employment Relations*, Crows Nest, Allen & Unwin.

- Baccaro L., Simoni M. (2007), *Centralized Wage Bargaining and the «Celtic Tiger» Phenomenon*, in *Industrial Relations*, 46, 3.
- Berger S., Dore R. (1996), *National Diversity and Global Capitalism*, Ithaca, Cornell University Press.
- Biagi M. et al. (2002), *White Paper on the Labour Market in Italy: The Quality of European Industrial Relations and Changing Industrial Relations*, in *Bulletin of Comparative Labour Relations Series*, agosto.
- Blanchard O. (2006), *European Unemployment: The Evolution of Facts and Ideas*, in *Economic Policy*, 21, 45.
- Blanchard O., Wolfers J. (2000), *The Role of Shocks and Institutions in the Rise of European Unemployment: The Aggregate Evidence*, in *Economic Journal*, 110, 462.
- Blyth M. (2002), *Great Transformations: Economic Ideas and Institutional Change in the Twentieth Century*, Cambridge, Cambridge University Press.
- Bodin R.-P. (1987), *Les Lois Auroux Dans Les P.M.E, Document Travail-Emploi*, Parigi, Ministère des affaires sociales et de l'emploi, Service des études et de la statistique, Division Conditions de travail et relations professionnelles, 195.
- Bordogna L. (1999), *Il fattore dimensionale nelle relazioni industriali e nella contrattazione collettiva in azienda*, in Traù F., *La «questione dimensionale» nell'industria italiana*, Bologna, Il Mulino.
- Bordogna L. (1997), *Un decennio di contrattazione aziendale nell'industria*, in Bellardi L., Bordogna L., *Relazioni industriali e contrattazione aziendale. Continuità e riforma nell'esperienza italiana recente*, Milano, Franco Angeli.
- Boswell J., Peters J. (1997), *Capitalism in Contention: Business Leaders and Political Economy in Modern Britain*, New York, Cambridge University Press.
- Boyer R. (1990), *The Regulation School: A Critical Introduction*, New York, Columbia University Press.
- Boyer R., Saillard Y. (a cura di) (2002), *Regulation Theory: The State of the Art*, Londra, Routledge.
- Brochard D. (2003), *Évaluation Des Statistiques Administratives Sur Les Conflits Du Travail*, in *Document d'Études*, Ministère des affaires sociales, du travail et de la solidarité, Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques, 79.
- Brook K. (2002), *Trade Union Membership: An Analysis of Data from the Autumn 2001 LFS*, in *Labour Market Trends*, 110, 7.
- Brown W. et al. (2000), *The Employment Contract: From Collective Procedures to Individual Rights*, in *British Journal of Industrial Relations*, 38, 4.

- Cameron D. (1984), *Social Democracy, Corporatism, Labour Quiescence, and the Representation of Economic Interest in Advanced Capitalist Society*, in Goldthorpe J.H. (a cura di), *op.cit.*
- Campbell J.L. (2004), *Institutional Change and Globalization*, Princeton, Princeton University Press.
- Carlier A. (2008), *Mesurer Les Grèves Dans Les Entreprises: Des Données Administratives Aux Données D'enquêtes*, in *Document d'Études*, Ministère du travail, des relations sociales et de la solidarité, Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques, 139.
- Carrieri M. (2008), *L'altalena della concertazione*, Roma, Donzelli.
- Carrieri M. (1997), *Seconda Repubblica: senza sindacati?*, Roma, Ediesse.
- Cella G.P. (1989), *Criteria of Regulation in Italian Industrial Relations: A Case of Weak Institutions*, in Lange P., Regini M., *State, Market and Social Regulation: New Perspectives on Italy*, New York, Cambridge University Press.
- Cella G.P., Treu T. (1989), *La contrattazione collettiva*, in Cella G.P., Treu T., *Relazioni industriali. Manuale per l'analisi dell'esperienza italiana*, Bologna, Il Mulino.
- Cnel (2007), *Lineamenti della contrattazione aziendale nel periodo 1998-2006*, Roma, Cnel.
- Coates D. (a cura di) (2001), *Models of Capitalism: Growth and Stagnation in the Modern Era*, Malden, Blackwell.
- Connor G., Flavin T., O'Kelly B. (2010), *The U.S. and Irish Credit Crises: Their Distinctive Differences and Common Features*, in *Irish Economy Note*, 10.
- Cousins M. (1995), *The Irish Welfare System: Law and Social Policy*, Dublino, Round Hall Press.
- Culpepper P.D. (2008), *The Politics of Common Knowledge: Ideas and Institutional Change in Wage Bargaining*, in *International Organization*, 62, 1.
- Culpepper P.D., Hall P.A., Palier B. (a cura di) (2006), *Changing France: The Politics That Markets Make, French Politics, Society, and Culture Series*, New York, Palgrave Macmillan.
- D'Art D., Turner T. (2003), *Union Recognition in Ireland: One Step Forward or Two Steps Back?*, in *Industrial Relations Journal*, 34.
- Davies P., Freedland M. (1993), *Labour Legislation and Public Policy: A Contemporary History*, Oxford, Clarendon.
- Department of Trade and Industry (1998), *Fairness at Work*, Londra, HmsO.
- Elvander N. (2002), *The New Swedish Regime for Collective Bargaining and Conflict Resolution: A Comparative Perspective*, in *European Journal of Industrial Relations*, 8, 2.

- Esping-Andersen G., Korpi W. (1984), *Social Policy as Class Politics in Postwar Capitalism*, in Goldthorpe J.H. (a cura di), *op.cit.*
- Ferner A., Hyman R. (1992), *Industrial Relations in the New Europe*, Oxford, Blackwell.
- Garrett G. (1998), *Partisan Politics in the Global Economy*, Cambridge, Cambridge University Press.
- Golden M., Wallerstein M., Lange P. (1999), *Postwar Trade-Union Organization and Industrial Relations in Twelve Countries*, in Kitschelt H. et al., *Continuity and Change in Contemporary Capitalism*, Cambridge, Cambridge University Press.
- Goldthorpe J.H. (a cura di) (1984), *Order and Conflict in Contemporary Capitalism*, Oxford, Clarendon.
- Grandqvist L., Regner H. (2008), *Decentralized Wage Formation in Sweden*, in *British Journal of Industrial Relations*, 46, 3.
- Hall P.A., Soskice D. (a cura di) (2001), *Varieties of Capitalism: The Institutional Foundations of Comparative Advantage*, New York, Oxford University Press.
- Hall P.A., Taylor R.C.R. (1996), *Political Science and the Three New Institutionalisms*, in *Political Studies*, 44, 5.
- Hall P.A., Thelen K. (2009), *Institutional Change in Varieties of Capitalism*, in *Socio-Economic Review*, 7, 1.
- Harvey D. (2005), *A Brief History of Neoliberalism*, New York, Oxford University Press.
- Hassel A. (1999), *The Erosion of the German System of Industrial Relations*, in *British Journal of Industrial Relations*, 37, 3.
- Honohan P. (2009), *Resolving Ireland's Banking Crisis*, in *Economic and Social Review*, 40, 2.
- Howell C. (2009), *The Transformation of French Industrial Relations: Labor Representation and the State in a Post-Dirigiste Era*, in *Politics & Society*, 37, 2.
- Howell C. (2006), *The State and the Reconstruction of Industrial Relations Institutions after Fordism: Britain and France Compared*, in Levy J.D., *The State after Statism: New State Activities in the Age of Liberalization*, Cambridge, Harvard University Press.
- Howell C. (2005), *Trade Unions and the State: The Construction of Industrial Relations Institutions in Britain, 1890–2000*, Princeton, Princeton University Press.
- Howell C. (1992), *Regulating Labor: The State and Industrial Relations Reform in Postwar France*, Princeton, Princeton University Press.
- Hyde D. (2005), *Sorites Paradox*, in *Stanford Encyclopedia of Philosophy*, <http://plato.stanford.edu/entries/sorites-paradox/>.

- International Monetary Fund (2009), *Ireland: 2009 Article IV Consultation - Staff Report; and Public Information Notice on the Executive Board Discussion*, Imf Country Report n. 09/195.
- Istat (2002), *La flessibilità del mercato del lavoro nel periodo 1995-96*, Roma, Istat.
- Jacod O. (2007), *Les Institutions Représentatives Du Personnel*, in *Première Synthèses Informations*, 5, 1.
- Jessop B. (1990), *Regulation Theories in Retrospect and Prospect*, in *Economy and Society*, 19, 2.
- Jobert A., Saglio J. (2005), *La Mise En Oeuvre Des Dispositions De La Loi Du 4 Mai 2004 Permettant Aux Entreprises De Déroger Aux Accords De Branche*, Parigi, Ministère de l'emploi du travail et de la cohésion sociale.
- Johansson J. (2005), *Undermining Corporatism*, in Öberg P., Svensson T., *Power and Institutions in Industrial Relations Regime*, Stoccolma, Arbetslivsinstitutet.
- Katzenstein P.J. (a cura di) (1978), *Between Power and Plenty: Foreign Economic Policies of Advanced Industrial States*, Madison, University of Wisconsin Press.
- Kelly E., McGuinness S., O'Connell P. (2009), *Benchmarking, Social Partnership and Higher Remuneration: Wage Settling Institutions and the Public-Private Sector Wage Gap in Ireland*, in *Economic and Social Review*, 40, 3.
- Kenworthy L. (2003), *Quantitative Indicators of Corporatism*, in *International Journal of Sociology*, 33, 3.
- Kinderman D. (2005), *Pressure from Without, Subversion from Within: The Two-Pronged German Employer Offensive*, in *Comparative European Politics*, 3, 4.
- King D., Wood S. (1999), *The Political Economy of Neoliberalism: Britain and the United States on the 1980s*, in Kitschelt et al., *Continuity and Change in Contemporary Capitalism*, Cambridge, Cambridge University Press.
- Kirby P. (2008), *Explaining Ireland's Development: Economic Growth with Weakening Welfare*, Social Policy and Development Programme Paper n. 37.
- Kitschelt H., Streeck W. (2003), *From Stability to Stagnation: Germany at the Beginning of the Twenty-First Century*, in *West European Politics*, 26, 4.
- Kjellberg A. (2009), *The Swedish Model of Industrial Relations: Self-Regulation and Combined Centralization-Decentralization*, in Phelan C., *Trade Unionism since 1945: Towards a Global History*, Oxford, Peter Lang.
- Korpi W. (2006), *Power Resources and Employer-Centered Approaches in Explanations of Welfare States and Varieties of Capitalism: Protagonists, Consenters, and Antagonists*, in *World Politics*, 58, 2.
- Korpi W. (1983), *The Democratic Class Struggle*, Londra, Routledge.
- Lane P.R. (2009), *A New Fiscal Strategy for Ireland*, in *Economic and Social Review*, 40, 2.

- Lange P., Vannicelli M. (1982), *Strategy under Stress: The Italian Union Movement and the Italian Crisis in Developmental Perspective*, in Lange P., Ross G., Vannicelli M., *Unions, Change, and Crisis*, Boston, Allen & Unwin.
- Lange P., Wallerstein M., Golden M. (1995), *The End of Corporatism? Wage Setting in the Nordic and Germanic Countries*, in Sandford M. Jacobi, *The Workers of Nations*, New York, Oxford University Press.
- Layard R., Nickell S., Jackman R. (2005), *Unemployment: Macroeconomic Performance and the Labour Market*, Oxford, Oxford University Press.
- Locke R.M., Thelen K.A. (1995), *Apples and Oranges Revisited: Contextualized Comparisons and the Study of Comparative Labor Politics*, in *Politics & Society*, 23, 3.
- Marsh D. (1992), *The New Politics of British Trade Unionism: Union Power and the Thatcher Legacy*, Cornell International Industrial and Labor Relations Report, Ithaca, Ilr Press.
- Martin C.J., Swank D. (2008), *The Political Origins of Coordinated Capitalism: Business Organizations, Party Systems, and State Structure in the Age of Innocence*, in *American Political Science Review*, 102, 2.
- Martin C.J., Swank D. (2004), *Does the Organization of Capital Matter? Employers and Active Labor Market Policy at the National and Firm Levels*, in *American Political Science Review*, 98, 4.
- Millward N., Bryson A., Forth J. (2000), *All Change at Work? British Employment Relations 1980–1998, Portrayed by the Workplace Industrial Relations Survey Series*, New York, Routledge.
- Ministère de l'Emploi du Travail et de la Cohésion Sociale (2006), *La Négociation Collective En 2005*, Parigi, Éditions Législatives Référence, 204.
- Ministère de l'Emploi du Travail et de la Cohésion Sociale (2004), *La Négociation Collective En 2003: La Tendence, Les Dossiers, Les Chiffres*, Parigi, Éditions Législatives Référence, 111.
- Murhem S. (2003), *Turning to Europe: A New Swedish Industrial Relations Regime in the 1990s*, in *Uppsala Studies in Economic History*, 68.
- Murphy M. (2007), *The Nesc Developmental Welfare State: A Glass Half Empty or a Glass Half Full?*, in *Administration* 55, n. 3.
- National Mediation Office (2011), *The Swedish National Mediation Office Annual Report 2010*, Stoccolma, National Mediation Office.
- Nesc (2005), *The Developmental Welfare State*, Dublino, Nesc.
- Nickell S. (1997), *Unemployment and Labor Market Rigidities: Europe vs. North America*, in *Journal of Economic Perspectives*, 11, 3.

- Nickell S., Nunziata L., Wolfgang O. (2005), *Unemployment in the Oecd since the 1960s: What Do We Know?*, in *Economic Journal*, 115, 500.
- Ochel W. (2001), *Collective Bargaining Coverage in the OECD from the 1960s to the 1990s*, CESifo Forum 2.
- Oecd (vari anni), *Social Expenditures Database*, in <http://stats.oecd.org/>.
- Oecd (2009), *Oecd Economic Surveys: Ireland*, Parigi, Oecd.
- Oecd (1994), *The Oecd Jobs Study: Facts, Analysis, Strategies*, Parigi, Oecd.
- Palier B., Thelen K.A. (2010), *Institutionalizing Dualism: Complementarities and Change in France and Germany*, in *Politics & Society*, 38, 1.
- Pierson P. (2004), *Politics in Time: History, Institutions, and Social Analysis*, Princeton, Princeton University Press.
- Pignoni M.T., Tenret E. (2007), *Présence Syndicale*, in *Première Synthèses Informations*, 14, 2.
- Purcell J. (1993), *The End of Institutional Industrial Relations?*, in *Political Quarterly*, 64, 1.
- Rehfeldt U. (2004), *France: Collective Bargaining Reform Law Passed*, in *EIROOnline*.
- Rossi F., Sestito P. (2000), *Contrattazione aziendale, struttura negoziale e determinazione del salario*, in *Rivista di Politica Economica*, 90, 10-11.
- Russell R.B. (1923), *Vagueness*, in *Australian Journal of Philosophy and Psychology*, 1.
- Ryner J.M. (2002), *Capitalist Restructuring, Globalisation, and the Third Way: Lessons from the Swedish Model*, New York, Routledge.
- Saint-Paul G. (2002), *The Political Economy of Employment Protection*, in *Journal of Political Economy*, 110, 3.
- Scharpf F.W. (1997), *Games Real Actors Play: Actor-Centered Institutionalism in Policy Research, Theoretical Lenses on Public Policy*, Boulder, Westview.
- Schmitter P. (1974), *Still the Century of Corporatism?*, in *Review of Politics*, 36.
- Sewell W.H. (2008), *The Temporalities of Capitalism*, in *Socio-Economic Review*, 6, 3.
- Sheehan B. (2010), *Public Sector Unions Launch Action against Pay Cuts*, in *EIROOnline*, 15 marzo, www.eurofound.europa.eu/eiro/2010/01/articles/ie1001039i.htm.
- Shonfield A. (1965), *Modern Capitalism*, New York, Oxford University Press.
- Siebert H. (1997), *Labor Market Rigidities: At the Root of Unemployment in Europe*, in *Journal of Economic Perspectives*, 11, 3.
- Singer D. (1988), *Is Socialism Doomed? The Meaning of Mitterrand*, New York, Oxford University Press.
- Smith P. (2009), *New Labour and the Commonsense of Neoliberalism: Trade Unionism, Collective Bargaining, and Workers' Rights*, in *Industrial Relations Journal*, 40, 4.

- Soskice D. (1990), *Wage Determination: The Changing Role of Institutions in Advanced Industrialised Countries*, in *Oxford Review of Economic Policy*, 6, 4.
- Steinmo S., Thelen K.A., Longstreth F.H. (a cura di) (1992), *Structuring Politics: Historical Institutionalism in Comparative Analysis*, Cambridge Studies in Comparative Politics, Cambridge, Cambridge University Press.
- Streeck W. (2009), *Re-Forming Capitalism: Institutional Change in the German Political Economy*, Oxford, Oxford University Press.
- Streeck W. (1991), *On the Institutional Preconditions of Diversified Quality Production*, in Matzner E., Streeck W., *Beyond Keynesianism: The Socio-Economics of Production and Full Employment*, Aldershot, Elgar.
- Streeck W. (1984), *Neo-corporatist Industrial Relations and the Economic Crisis in West Germany*, in Goldthorpe J.H. (a cura di), *op.cit.*
- Streeck W., Thelen K.A. (2005), *Introduction: Institutional Change in Advanced Political Economies*, in Streeck W., Thelen K.A., *Beyond Continuity: Institutional Change in Advanced Political Economies*, Oxford, Oxford University Press.
- Streeck W., Yamamura K. (a cura di) (2001), *The Origins of Nonliberal Capitalism: Germany and Japan in Comparison*, Cornell Studies in Political Economy, Ithaca, Cornell University Press.
- Swenson P. (1991), *Bringing Capital Back In, or Social Democracy Reconsidered: Employer Power, Cross-Class Alliances, and Centralization of Industrial Relations in Denmark and Sweden*, in *World Politics*, 43, 4.
- Swenson P. (1989), *Fair Shares: Unions, Pay, and Politics in Sweden and West Germany*, Ithaca, Cornell University Press.
- Tacq J. (1997), *Multivariate Analysis Techniques in Social Science Research*, Londra, Sage.
- Tarantelli E. (1986), *Economia politica del lavoro*, Torino, Utet.
- Thelen K.A. (2004), *How Institutions Evolve: The Political Economy of Skills in Germany, Britain, the United States, and Japan*, New York, Cambridge University Press.
- Thelen K.A. (2000), *Why German Employers Cannot Bring Themselves to Dismantle the German Model*, in Iversen T., Pontusson J., Soskice D., *Unions, Employers, and Central Banks*, New York, Cambridge University Press.
- Thelen K.A. (1991), *Union of Parts: Labor Politics in Postwar Germany*, Cornell Studies in Political Economy, Ithaca, Cornell University Press.
- Thornqvist C. (1999), *The Decentralization of Industrial Relations: The Swedish Case in Comparative Perspective*, in *European Journal of Industrial Relations*, 5, 1.

- Traxler F. (1995), *Farewell to Labour Market Associations? Organized versus Disorganized Decentralization as a Map for Industrial Relations*, in Crouch C., Traxler F., *Organized Industrial Relations in Europe: What Future?*, Aldershot, Avebury.
- Vernon G. (2011), *Still Accounting for Difference? Cross-National Comparative Joint Regulation and Pay Inequality*, in *Economic and Industrial Democracy*, 32, 1.
- Visser J. (2009), *The Ictwss Database: Database on Institutional Characteristics of Trade Unions, Wage Setting, State Intervention and Social Pacts in 34 Countries between 1960 and 2007*, seconda versione, Amsterdam Institute for Advanced Labour Studies, University of Amsterdam.
- Wallerstein I. (2004), *World-Systems Analysis: An Introduction*, Durham, Duke University Press.
- Wallerstein M., Golden M., Lange P. (1997), *Unions, Employers' Associations, and Wage-Setting Institutions in Northern and Central Europe, 1950–1992*, in *Industrial and Labor Relations Review*, 50, 3.
- Walsh F., Strobl E. (2009), *Recent Trends in Trade Union Membership in Ireland*, in *Economic and Social Review*, 40, 1.
- Williamson J. (1989), *What Washington Means by Policy Reform*, in Williamson J., *Latin American Readjustment: How Much Has Happened*, Washington, Institute for International Economics.
- Wilthagen T. (1998), *Flexicurity: A New Paradigm for Labour Market Policy Reform?*, working paper, Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung.
- Wood S. (2001), *Business, Government, and Patterns of Labor Market Policy in Britain and the Federal Republic of Germany*, in Hall, Soskice (a cura di), *op.cit.*
- Zysman J. (1983), *Governments, Markets, and Growth: Financial Systems and the Politics of Industrial Change*, Ithaca, Cornell University Press.

[Traduzione a cura di Marta Gilmore]