

Integrazione europea, contrattazione collettiva e moderazione salariale

Maarten Keune

1. Introduzione

È trascorso più di un decennio da quando Fritz Scharpf dimostrò che per integrazione europea si dovrebbe in realtà parlare di «integrazione negativa», poiché tale processo ha riguardato principalmente l'applicazione di misure atte, da un lato, ad aumentare l'integrazione del mercato, eliminando le restrizioni sul commercio che vigevano a livello nazionale, dall'altro, a eliminare le distorsioni competitive (Scharpf, 1996; 2002). Gli Stati membri erano pronti a trasferire gran parte della loro sovranità in fatto di politica economica al livello europeo e a rafforzare il mercato interno. La portata di tale integrazione negativa è andata rafforzandosi nel periodo fra il 2004 e il 2007 con l'allargamento dell'Unione Europea. Va inoltre sottolineato che oggi 16 paesi membri costituiscono l'Unione economica e monetaria (Uem), condividendo una moneta unica nonché una banca centrale (Banca centrale europea, Bce) che definisce i tassi di scambio e d'interesse.

Al contempo la «integrazione positiva» – ossia lo sviluppo di politiche europee comuni per determinare le condizioni in cui operano i mercati – è stata, per contro, molto carente (Goetschy, 2006; Keune, 2008a). Ciò ha riguardato non solo la legislazione sociale e del lavoro, ma anche i sistemi di relazioni industriali, che sono rimasti per lo più di carattere nazionale, proprio come la contrattazione collettiva e salariale, che si è svolta principalmente all'interno dei confini nazionali. I sindacati hanno fatto dei tentativi di avviare una qualche forma di coordinamento transfrontaliero nel campo della contrattazione collettiva (Marginson, Sisson, 2004; Gollbach, Schulten, 2000), ma questi sforzi si sono per ora limitati allo scambio di informazioni.

* Maarten Keune è ricercatore senior dell'European Trade Union Institute (Etui).

I sistemi di relazioni industriali, così come i processi di contrattazione collettiva, sono tuttavia influenzati dal processo di integrazione economica. La portata di tale influenza viene discussa in questo lavoro, ponendo particolare attenzione agli effetti che il mercato interno e l'Uem hanno avuto sui salari e sulla contrattazione salariale. La tesi che qui vogliamo sostenere è che questi aspetti dell'integrazione europea stimolano la moderazione salariale attraverso una serie di meccanismi.

Lo studio si articola nel seguente modo. Nella sezione 2 si discuterà la relazione fra integrazione negativa e moderazione salariale, mentre nella sezione 3 si considereranno gli effetti dell'Uem sulla moderazione salariale. La sezione 4 offrirà una breve panoramica sui trend salariali e sulla produttività nell'Unione Europea, mentre la sezione 5 è quella che conclude il lavoro.

2. Mercato interno, regime di competizione e trasferimento di attività produttive (delocalizzazioni)

L'integrazione negativa ha avuto come obiettivo quello di istituzionalizzare il mercato interno attraverso la deregolamentazione, l'eliminazione di quegli elementi che a livello nazionale ostacolano le «quattro libertà» – vale a dire la libera circolazione di capitali, beni, servizi e persone – e il rafforzamento della concorrenza.

Va segnalato che tale approccio non è retaggio esclusivo dell'Unione Europea, poiché l'integrazione negativa fa parte di più vasti processi globali di internazionalizzazione e deregolamentazione dell'economia che hanno luogo in un contesto segnato dalla predominanza ideologica del neoliberalismo e del monetarismo.

Va tuttavia sottolineato che è proprio fra i paesi dell'Unione che l'integrazione del mercato risulta più profondamente istituzionalizzata. Inoltre, pur se fortemente integrata nell'economia globale, la quota maggiore di import-export dell'Unione riguarda i paesi membri stessi.

L'integrazione negativa ha quindi avuto la conseguenza di rafforzare sempre di più la concorrenza fra nazioni e lavoratori. Una dimensione di questa concorrenza riguarda lo scambio di beni e servizi. Il ruolo significativo del commercio intra-Unione comporta il fatto che i paesi europei siano fortemente in concorrenza gli uni con gli altri per quanto riguarda

i costi di produzione verso i quali concorre il costo del lavoro¹. La concorrenza fra paesi e lavoratori riguarda naturalmente anche il capitale, ossia l'attrazione di nuovi investimenti nonché la definizione di misure atte a garantire la continuità e la crescita di investimenti esistenti (Galgóczi, Keune, Watt, 2006). L'integrazione negativa ha creato le condizioni perché il capitale privato diventi, almeno in principio, estremamente mobile. Allo stesso tempo si è rafforzata l'importanza del capitale privato nella creazione di lavoro poiché l'integrazione negativa ha avuto effetti restrittivi sugli investimenti pubblici. Se da un lato è andata rafforzandosi la dipendenza di paesi e lavoratori verso il capitale privato, dall'altro sono aumentate le «vie d'uscita» per quest'ultimo.

Il regime di concorrenza è stato ulteriormente rafforzato dall'allargamento. La maggior parte dei nuovi Stati membri hanno incentrato la loro strategia di sviluppo economico sull'attrazione di investimenti esteri diretti, visti come motore di sviluppo economico nonché fonte di tecnologia e know-how. Si segnala, inoltre, che i livelli salariali nei nuovi Stati membri sono molto bassi rispetto a gran parte dei vecchi Stati membri, e questo introduce una nuova dimensione nella potenziale corsa alla concorrenza salariale nell'Unione Europea. È interessante notare, in tal senso, che il regime di concorrenza è particolarmente agguerrito nel cosiddetto «gruppo di Visegrad», costituito da Repubblica Ceca, Polonia, Ungheria e Slovacchia – paesi che hanno impostato la loro strategia di sviluppo economico sull'attrazione di investimenti esteri e che si contendono le stesse tipologie di investimenti (Bohle, 2008).

La crescente concorrenza fra paesi e lavoratori è stata accompagnata da significativi cambiamenti nella contrattazione e politica dei salari. Ne è conseguito che, a partire dagli anni ottanta, vi è stata la graduale sostituzione della contrattazione salariale su base solidaristica degli anni passati con una forma di contrattazione basata sulla concorrenza (Schulten, 2002; Marginson, Sisson, 2004; Marginson, Sisson, Arrowsmith, 2003). Il perno su cui ruota la contrattazione concorrenziale è costituita dalla moderazione salariale, che funge da leva per rafforzare la competitività globale dell'impresa nonché l'attrattività di un paese o di un territorio intesa come capacità di attrarre capi-

¹ Va da sé che in questo caso la concorrenza riguarda non solo i costi ma anche la qualità, il design, l'innovazione e altro. I costi di produzione, in particolare quelli del lavoro, rappresentano il tema principale di questo studio.

tali. La normativa europea permette solo un numero limitato di modi in cui si possa condurre un regime di concorrenza. Sussidi diretti, incentivi fiscali o altre forme di aiuti diretti per produttori e investitori sono stati progressivamente proibiti in quanto vengono considerati concorrenza sleale. Ciò ha rafforzato ulteriormente la percezione del ruolo chiave che la moderazione salariale ha come strumento per promuovere competitività.

In alcuni casi importanti la moderazione salariale, intesa come leva competitiva, viene regolata da patti sociali e altri meccanismi per la definizione, a livello macroeconomico, di salari. Ciò viene chiamato anche *corporativismo competitivo* (Rhodes, 1998). I Paesi Bassi sono stati i primi a istituzionalizzare la moderazione salariale, con l'accordo di Wassenaar del novembre del 1982. Tale accordo prevede il rallentamento della crescita salariale, ben al di sotto della crescita della produttività (Visser, Hemerijck, 1997). L'accordo pose le basi per l'attuazione di una politica di moderazione salariale di lungo termine, con l'obiettivo di aumentare la competitività del paese e la capacità di creare nuovi posti di lavoro. L'accordo è stato successivamente mutuato in altri paesi. In Danimarca, ad esempio, le parti sociali hanno mostrato da 15 anni pieno accordo nel perseguire un aumento bilanciato dei salari, allo scopo di garantire la competitività delle imprese danesi, di mantenere – e preferibilmente migliorare – i salari reali e di assicurare crescita occupazionale (Andersen, Navrbjerg, 2008). Anche in Belgio, la pressione esercitata dalla concorrenza è stata utilizzata dal governo e dalle imprese come scusa per applicare una moderazione salariale di lungo termine, cosa che ha contribuito a mettere sotto pressione il collegamento fra salario e produttività, lasciando poco spazio alla distribuzione salariale di stampo solidaristico (Vervecken, Debrulle, Derruine, 2008). La moderazione salariale è stata istituzionalizzata dalla legge del 1996 sulla promozione occupazionale e la preventiva salvaguardia della competitività nella quale si stabilisce che gli aumenti salariali dovranno essere inferiori a quelli effettuati nei tre paesi confinanti maggiori (Germania, Francia e Paesi Bassi). Da allora, la crescita del costo del lavoro orario è il risultato di un accordo biennale che le parti sociali hanno stabilito a livello interprofessionale conformemente alle disposizioni contenute nella suddetta legge (*ibidem*). Altri esempi di moderazione salariale a livello macroeconomico si trovano in Irlanda e Slovenia. In entrambi questi paesi, l'ultimo decennio e mezzo è stato caratterizzato da una serie di accordi fra le parti sociali nei quali si è sancito il principio secondo il quale la moderazione salariale porta a un miglioramento del-

la competitività a fronte di una più rapida crescita della produttività (Molina, 2008; Stanojević, 2008).

La moderazione salariale è ormai un elemento chiave anche ai livelli settoriale e aziendale. In Germania, ad esempio, accordi di settore hanno fatto sì che per molti anni l'aumento di produttività non si sia tradotto in un aumento reale dei livelli salariali (Bispinck, 2008). Va inoltre segnalato che gli accordi di settore hanno recato non solo stenti ma anche stabilito sempre più numerose clausole di «uscita», nonché di deroghe alle disposizioni che stabiliscono gli scatti salariali concordati. Ciò avviene anche quando la sopravvivenza della compagnia non è minacciata e quando si vuole migliorare la competitività dell'azienda. In Germania tale approccio ha provocato, a partire dalla metà degli anni novanta, il diffuso fenomeno della deriva salariale (*ibidem*). Analogamente in Spagna, la contrattazione collettiva e salariale – che avviene per lo più a livello regionale o settoriale – ha determinato, a partire dalla metà degli anni novanta, aumenti salariali più che modesti, di gran lunga inferiori al tasso di crescita dell'economia reale (Gutiérrez Quintana, Otaegui Jauregui, 2008).

La moderazione salariale segue, da un lato, il principio secondo il quale essa è necessaria per far sì che le imprese continuino a essere competitive e capaci di sostenere le sfide del mercato internazionale (europeo, in particolare), nonché di creare posti di lavoro. Dall'altro lato, la moderazione salariale è dettata dalla gara per attrarre capitali, nonché condizionata dalle opzioni di uscita che il capitale stesso si garantisce. Il capitale ha sempre avuto più opportunità per assecondare i propri interessi, adottando le tante opzioni di uscita di cui dispone, di quanto non ne abbia invece il mondo del lavoro. Ed è proprio questo «differenziale di mobilità» che è andato aumentando negli ultimi due decenni (Hoffmann, 2006). Tale aumento è dovuto a una serie di cambiamenti strutturali, fra i quali la creazione del mercato unico e l'allargamento dell'Unione Europea, fattori che hanno dato alle imprese la possibilità di riorganizzare il processo produttivo ovunque in Europa (*ibidem*)².

Le sempre più numerose opzioni di uscita a disposizione del capitale hanno contribuito a consolidare la posizione di forza di quest'ultimo nei con-

² Questi fattori fanno parte di un più vasto processo nel quale vanno inseriti forme più flessibili di produzione post-fordista, la liberalizzazione e internalizzazione del flusso di beni, gli investimenti diretti e il capitale finanziario, nonché lo sviluppo di una nuova architettura finanziaria (Hoffmann, 2006).

fronti del lavoro. A livello d'impresa, in particolar modo a livello di multinazionali, ciò ha comportato la delocalizzazione di alcune attività, specialmente quelle ad alta intensità di manodopera dai paesi dove i redditi sono più alti a quelli dove sono più bassi, anche se il peso di tali trasferimenti in termini di investimenti esteri diretti continua a essere per ora limitato³. Ancora più decisivo si rivela probabilmente il ricorso sempre più frequente, da parte dell'azienda, alla minaccia di trasferimento. Minacciando di delocalizzare altrove le proprie attività presenti e future, le aziende ottengono sempre più spesso concessioni dai lavoratori in termini di moderazione salariale, flessibilità e allungamento degli orari di lavoro. In cambio esse offrono di non far ricorso alle opzioni di uscita di cui dispongono, in tal modo mettendo sul piatto della bilancia una qualche forma di sicurezza circa il posto di lavoro. Ciò che è ormai il dilagante fenomeno delle contrattazioni al ribasso (*concession bargaining*) iniziò con la Siemens in Germania, che chiese una serie di concessioni in cambio di non trasferire la propria unità di telefonia mobile in uno dei nuovi Stati membri. Questo esempio è stato poi seguito da molte altre imprese in tutta Europa. E non solo in Europa Occidentale, ma anche nei nuovi Stati membri, dove le multinazionali continuano a minacciare di trasferire le proprie attività ancora più a Est. Il numero sempre maggiore di opzioni d'uscita a disposizione del capitale – dovuto peraltro anche all'integrazione economica e all'allargamento – ha quindi indebolito la forza dei lavoratori, esercitato una spinta verso il basso dei livelli salariali e peggiorato le condizioni di lavoro.

3. L'Unione monetaria europea (Ume)

Un secondo aspetto dell'integrazione europea, che ha avuto un forte impatto sul mercato del lavoro, è l'Unione monetaria europea. Al 2009, 16 paesi dell'Unione fanno parte dell'Ume; poiché tutti i nuovi Stati membri dovranno prima o poi aderirvi, l'importanza dell'Unione monetaria europea non potrà che crescere. L'impatto dell'Ume sul mercato del lavoro è molto simile a quello dell'accresciuta mobilità del capitale, pur se attraverso meccanismi molto diversi.

³ Per le caratteristiche ed entità del fenomeno del trasferimento delle attività produttive, vedi i contributi di Galgóczi, Keune, Watt (2006).

Uno dei principali effetti dell'Ume è che i singoli paesi perdono una serie di strumenti chiave per rettificare sbilanciamenti o scosse nell'economia, come può accadere, in particolare, con i tassi di scambio e di interesse. Con l'Ume tali questioni sono di esclusiva competenza della Banca centrale europea, la quale definisce una politica comune per tutti gli Stati che fanno parte dell'Unione monetaria europea. In caso di scosse asimmetriche, i singoli paesi hanno un numero più limitato di meccanismi di rettifica a disposizione di quanto non ne avessero in precedenza. Fra questi vi sono, in particolare, la flessibilità salariale, la mobilità del lavoro e la leva fiscale (Dyson, 2006, p. 20). Infatti, con l'Unione monetaria europea la moderazione e flessibilizzazione salariale assumono crescente importanza come leve macroeconomiche e vanno ad aumentare la pressione già esercitata dall'accresciuta mobilità del capitale.

Un'ulteriore conseguenza dell'Ume è che essa impone rigidi steccati per quanto riguarda l'inflazione, la spesa pubblica e il debito pubblico. Per tutti e tre gli indicatori vengono stabiliti tetti massimi. Questi, pur se difficilmente si possono applicare con la dovuta severità, contribuiscono tuttavia a porre dei limiti sulla sfera d'azione del singolo paese. Il criterio per la determinazione dell'inflazione è anch'esso un altro elemento che contribuisce a rendere più incisiva la richiesta di moderazione salariale. Poiché l'aumento dei redditi viene visto come la principale causa dell'inflazione, va da sé che la moderazione salariale viene considerata elemento chiave per tenere l'inflazione ai livelli molto bassi imposti dall'Unione monetaria europea. Per il settore pubblico, il perseguimento della moderazione salariale è ancora più pressante visto che qui entrano in gioco anche i criteri per il deficit e il debito pubblici. Infatti è proprio nell'area Ume che si è registrata la crescita salariale più bassa negli ultimi anni. Gli obblighi imposti sul budget e sul debito vanno a limitare ulteriormente lo spazio di manovra che i singoli paesi hanno nella sfera fiscale e nella spesa pubblica.

L'Unione monetaria esercita pressione non solo sui membri attuali ma anche su quelli futuri, ossia i nuovi Stati membri. Nella fase propedeutica, prima di diventare membri a pieno titolo dell'Ume, i nuovi Stati devono comportarsi come se fossero membri effettivi, rispettando tutti gli obblighi. Ma ciò che è più importante, i criteri dell'Ume esercitano pressione sulla spesa pubblica e sociale, soprattutto nei nuovi Stati membri (Rhodes, Keune, 2006). La diminuzione della spesa sociale, con il conse-

guente aumento della povertà e dell'ineguaglianza, sono quindi solo alcuni dei possibili effetti che possono emergere nella fase preparatoria all'entrata a pieno titolo nell'Unione monetaria europea. Ciò avviene, in particolare, ai nuovi membri che soffrono dell'effetto combinato di deficit budgetario e debito pubblico alti con un alto tasso di rischio sociale, come in Polonia, Slovacchia e Ungheria. Infatti la Slovacchia è riuscita a entrare nell'Ume solo dopo aver drasticamente ridotto il suo stato sociale. L'Ungheria e la Polonia hanno dovuto rimandare la loro piena adesione grazie alla ferma opposizione ai programmi di austerità che avrebbero dovuto imporre per poter rispettare i requisiti imposti dall'Unione.

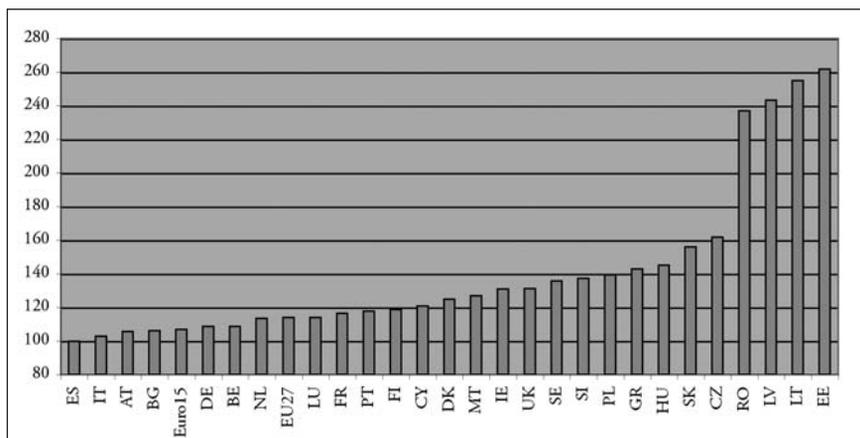
Una delle conseguenze indirette della fase propedeutica all'Ume nel corso degli anni novanta è stata quella che in molti dei paesi che vi avrebbero poi fatto parte gli accordi fra le parti sociali sono stati firmati dopo avervi incluso i criteri di ammissione all'Unione monetaria europea (Fajertag, Pochet, 2000; Hassel, 2006). Poiché i governi avevano la necessità di assicurarsi la cooperazione delle parti sociali per poter raggiungere un regime di moderazione salariale, tali accordi furono gli strumenti per formalizzare questa cooperazione⁴. Per l'Italia, che dovette affrontare enormi difficoltà per poter entrare nella moneta unica, gli accordi del 1993 furono determinanti. Era possibile aspettarsi che dopo l'entrata nell'Ume l'importanza degli accordi sociali sarebbe diminuita, ma ciò non è avvenuto perché il discorso della moderazione salariale, che andava consolidandosi sempre più grazie al regime di concorrenza e all'architettura stessa dell'Unione monetaria europea, era ormai da considerarsi interiorizzato da parte dei sindacati e dei lavoratori, rendendo la loro formalizzazione in una serie di accordi meno pressante (Hancké, Rhodes, 2005; Hassel, 2006). La concertazione (*social pacts*) continua ad avere un ruolo decisivo in molti vecchi paesi membri (Parsons, Pochet, 2008). Nei nuovi Stati membri la concertazione non è diventata uno strumento chiave, salvo forse nella Slovenia – paese ancora fortemente corporativo – dove governo, lavoratori e datori di lavoro svolgono un dialogo continuo a livello macroeconomico anche per l'attuazione della moderazione salariale.

⁴ In alcuni paesi la moderazione salariale era già profondamente istituzionalizzata, come nei Paesi Bassi e in Danimarca.

4. Moderazione salariale: alcuni dati salienti

I dati sui redditi, la quota salari e la produttività dimostrano la prevalenza della moderazione salariale. La mancanza di spazio non permette di offrire un quadro completo, ma si elencano di seguito una serie di dati salienti a titolo illustrativo. Prima di tutto, il reddito reale (cioè: il salario più i contributi versati dal datore di lavoro) è aumentato lentamente negli ultimi anni nell'Unione Europea. Fra il 1995 e il 2007, il reddito reale è cresciuto solo del 13,9 per cento nell'Unione a 27, circa 1 per cento all'anno. Nei paesi più grandi – Germania, Italia e Spagna – i redditi risultano essere praticamente fermi per tutto il periodo in esame. La crescita salariale è stata di gran lunga maggiore nei nuovi Stati membri, anche se qui la progressione è dovuta a uno sviluppo economico più consistente.

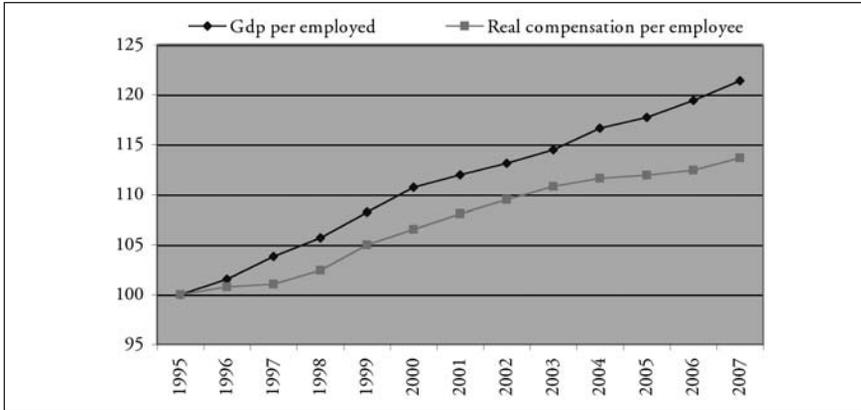
Fig. 1 – Redditi reali 2007 (1995=100)



Il trend generale indica che i redditi reali crescono più lentamente della produttività. La Fig. 2 dimostra che la forbice fra la crescita del Pil per lavoratore e reddito reale nell'Unione a 27 si allarga. Fra il 1995 e il 2007 il Pil per lavoratore è aumentato del 21,4 per cento, mentre i redditi reali solo del 13,7. Analogamente, come si desume dalla Fig. 3, vi è una contrazione della quota salari (ossia la quota di Pil che si riferisce al reddito). Si può osservare che fra il 1995 e il 2007 la quota salari è diminuita nell'Unione a 27 del 2,6 per cento, dal 59,5 al 56,9 per cento, segnando quindi un trasferimento

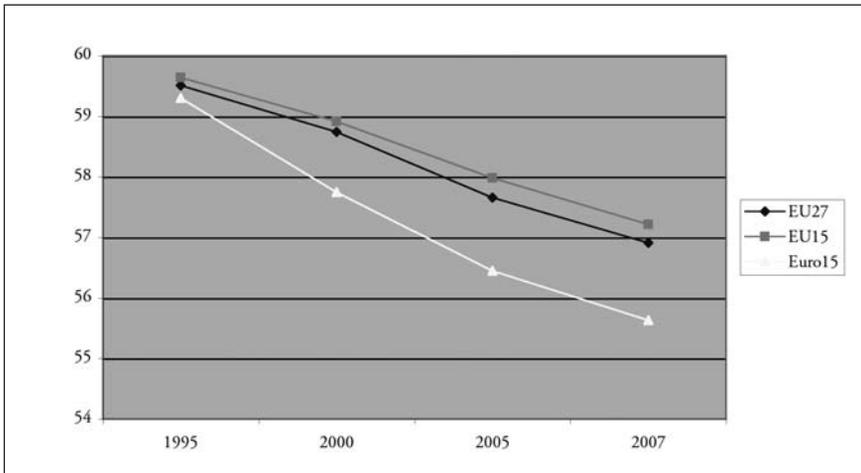
massiccio di reddito dal lavoro al capitale. La contrazione è stata pressoché simile anche nell'Unione a 15 (-2,4 per cento, dal 59,6 al 57,2 per cento), ma è stata più significativa nei paesi dell'euro (-3,6 per cento, dal 59,3 al 55,7 per cento). Quest'ultimo dato indica quanto sia più forte nei paesi della moneta unica la pressione alla moderazione salariale.

Fig. 2 – Gdp per lavoratore e il reddito reale per lavoratore, Eu27 (1995=100)



Fonte: Ameco.

Fig. 3 – Il reddito come quota del Pil 1995-2007



Fonte: Ameco.

Va segnalato che i trend non sono uniformi in tutta l'Unione Europea e che, in realtà, sussistono significative differenze fra un paese e l'altro. Ad esempio, la variazione della quota redditi fra il 1995 e il 2007 va dal -28,2 per cento in Bulgaria al +5 in Lettonia. Tuttavia, è indicativo il fatto che in soli cinque paesi dell'Unione non vi è stata una contrazione della quota salari, mentre in ben 16 paesi membri la contrazione è stata di oltre il 4 per cento.

Tab. 1 – Variazione quota salari su Gdp 1995-2007 (%)

BG	-28.21	BE	-4.83
PL	-14.71	EU27	-4.18
AT	-13.17	IT	-4.01
IE	-13.13	EU15	-3.88
EE	-12.89	GR	-3.84
SI	-12.34	MT	-2.66
ES	-9.86	FR	-1.69
LU	-8.49	PT	-1.20
DE	-8.41	CY	-0.80
SK	-8.32	DK	-0.73
LV	-7.44	UK	1.62
NL	-6.64	SE	2.72
Euro 13	-6.36	CZ	3.33
FI	-6.06	LT	5.02
HU	-5.51	RO	5.11

Fonte: Ameco.

5. Conclusioni

L'integrazione europea, attraverso il mercato interno e l'Ume, esercita una forte pressione alla moderazione salariale. Quest'ultima è infatti diventata l'elemento sul quale si incardinano le contrattazioni collettive e salariali in tutta Europa. La moderazione salariale viene vista sempre di più da parte dei paesi e delle imprese come uno strumento insostituibile per attrarre e sviluppare gli investimenti esteri diretti e per rispettare gli obblighi imposti dall'Unione monetaria. Ciò ha portato a una stagnazione dei salari, al fatto che la crescita dei redditi reali sia inferiore al tasso di crescita della produttività e al trasferimento dei redditi dal lavoro al capitale, come si evince dalla contrazione della quota redditi sul Pil.

I sindacati si trovano in difficoltà su come affrontare la questione della moderazione salariale. Da un lato essi rivendicano aumenti salariali che siano in linea con la crescita della produttività, dall'altro accettano le richieste alla moderazione salariale per proteggere i posti di lavoro. Inoltre, il declino nel numero degli iscritti in molti paesi, accompagnato dalla crescente forza del capitale – la cui posizione si consolida grazie alle opzioni d'uscita di cui dispone – fa sì che le alternative a disposizione dei sindacati diventino sempre più esigue. Vista poi nel quadro dell'attuale crisi economica mondiale, la moderazione salariale sta diventando un'istanza ancora più pressante, uno strumento chiave per stimolare competitività e crescita. Va tuttavia osservato, al contempo, come questa stessa crisi abbia esposto l'intrinseca debolezza di un sistema che si basi esclusivamente sul mercato e sulla concorrenza. Quindi la crisi potrebbe anche essere un'opportunità per i sindacati di rivendicare con più fermezza la necessità di una distribuzione più equa dei redditi, nonché di un'economia che sia regolamentata in modo migliore.

Bibliografia

- Andersen S.K., Navrbjerg S. (2008), *Collective Bargaining on Wages in Denmark*, in Keune M., Galgoczi B. (a cura di), *Wages and Wage Bargaining in Europe: Developments since the Mid-1990s*, Bruxelles, Etui.
- Bispinck R. (2008), *Collective Bargaining in Germany*, in Keune M., Galgoczi B. (a cura di), *Wages and Wage Bargaining in Europe: Developments since the Mid-1990s*, Bruxelles, Etui.
- Bohle D. (2008), *Race to the Bottom? Transnational Companies and Reinforced Competition in the Enlarged European Union*, in Van Apeldoorn B., Drahoukoupil J., Horn L. (a cura di), *Neoliberal European Governance and Beyond – The Contradictions and Limits of a Political Project*, Basingstoke, Palgrave/MacMillan.
- Fajertag G., Pochet P. (a cura di) (2000), *Social Pacts in Europe – New Dynamics*, Bruxelles, Etui/Ose.
- Galgóczy B., Keune M., Watt A. (2006), *Relocation: Concepts, Facts and Policy Challenges*, in *Transfér*, 12, n. 4, pp. 499-520.
- Goetschy J. (2006), *Taking Stock of Social Europe: Is There such a Thing as a Community Social Model?*, in Jepsen M., Serrano A. (a cura di), *Unwrapping the European Social Model*, Bristol, Policy Press.

- Gollbach J., Schulten T (2000), *Cross-Border Collective Bargaining Networks in Europe*, in *European Journal of Industrial Relations*, vol. 6, n. 2.
- Gutiérrez Quintana E., Otaegui Jauregui A. (2008), *Wages and Collective Bargaining in Spain*, in Keune M., Galgoczi B. (a cura di), *Wages and Wage Bargaining in Europe: Developments since the Mid-1990s*, Bruxelles, Etui.
- Hall P., Soskice D. (2001), *An Introduction to Varieties of Capitalism*, in Hall P., Soskice D. (a cura di), *Varieties of Capitalism: the Institutional Foundations of Comparative Advantage*, Oxford, Oxford University Press.
- Hancké B., Rhodes M. (2005), *EMU and Labor Market Institutions in Europe: the Rise and Fall of National Social Pacts*, in *Work and Occupation*, 32, n. 2, pp. 196-228.
- Hassel A. (2006), *Wage Setting, Social Pacts and the Euro. A New Role for the State*, Amsterdam, Amsterdam University Press.
- Hoffmann J. (2006), *The Relevance of the Exit Option: the Challenges for European Trade Unions of Post-fordism, Internationalisation of the Economy and Financial Market Capitalism*, in *Transfer*, 12, n. 4, pp. 609-20.
- Keune M. (2008a), *Die Grenzen der europäischen Arbeitsmarktintegration: Koalitionen, Interessenvielfalt und institutionelle Hindernisse*, in Hoepner M., Schaefer A. (a cura di), *Die politische Ökonomie der europäischen Integration*, Francoforte sul Meno-New York, Campus.
- Keune M. (2008b), *The Coordination of Collective Bargaining in Europe. Annual Report 2008*, Bruxelles, Etuc.
- Leschke J., Keune M. (2008), *Precarious Employment in the Public and Private Sector: Comparing the UK and Germany*, in Keune M., Leschke J., Watt A. (a cura di), *Privatisation and Liberalisation of Public Services in Europe. An Analysis of Economic and Labour Market Impacts*, Bruxelles, Etui.
- Marginson P., Sisson K. (2004), *European Integration and Industrial Relations. Multi-level Governance in the Making*, Houndmills-New York, Palgrave Macmillan.
- Marginson M., Sisson K., Arrowsmith J. (2003), *Between Decentralisation and Europeanisation: Sectoral Bargaining in Four Countries and to Sectors*, in *European Journal of Industrial Relations*, 9, n. 2, pp. 163-87.
- Molina O. (2008), *Wages and Wage Bargaining in Ireland*, in Keune M., Galgoczi B. (a cura di), *Wages and Wage Bargaining in Europe: Developments since the Mid-1990s*, Bruxelles, Etui.
- Parsons N., Pochet P. (2008), *Wages and Collective Bargaining*, in Dyson K. (a cura di), *The Euro at Ten: Europeanisation, Power and Convergence*, Oxford, Oxford University Press.

- Pérez S. (2000), *Social Pacts in Spain*, in Fajertag G., Pochet P. (a cura di), *Social Pacts in Europe – New Dynamics*, Bruxelles, Etui/Ose.
- Phelan C. (2007), *Worldwide Trends and Prospects for Trade Union Revitalisation*, in Phelan C. (a cura di), *Trade Union Revitalisation. Trends and Prospects in 34 Countries*, Berna, Peter Lang.
- Rhodes M. (1998), *Globalisation, Labour Markets and Welfare States: a Future of «Competitive Corporatism»?*, in Rhodes M., Mény Y. (a cura di), *The Future of European Welfare*, Houndmills, Macmillan.
- Rhodes M., Keune M. (2006), *EMU and Welfare State Adjustment in Central and Eastern Europe*, in Dyson K. (a cura di), *Enlarging the Euro Area. External Empowerment and Domestic Transformation in East Central Europe*, Oxford, Oxford University Press.
- Scharpf F. (1996), *Negative and Positive Integration in the Political Economy of European Welfare States*, in Marks G., Scharpf F., Schmitter P., Streeck W. (a cura di), *Governance in the European Union*, Londra, Sage.
- Scharpf F. (2002), *The European Social Model: Coping with the Challenges of Diversity*, in *Journal of Common Market Studies*, 40, n. 4, pp. 645-70.
- Schulten T. (2002), *A European Solidaristic Wage Policy?*, in *European Journal of Industrial Relations*, 8, n. 2, pp. 173-96.
- Stanojević M. (2008), *Wages and Collective Bargaining in Slovenia*, in Keune M., Galgoczi B. (a cura di), *Wages and Wage Bargaining in Europe: Developments since the Mid-1990s*, Bruxelles, Etui.
- Traxler F. (1995), *Farewell to Labour Market Associations? Organised versus Disorganised Decentralisation as a Map for Industrial Relations*, in Crouch C., Traxler F. (a cura di), *Organised Industrial Relations in Europe: what Future?*, Aldershot, Avebury.
- Vervecken J., Debrulle A., Derruine O. (2008), *Major Trends in Wage Developments and Wage Negotiations in Belgium*, in Keune M., Galgoczi B. (a cura di), *Wages and Wage Bargaining in Europe: Developments since the Mid-1990s*, Bruxelles, Etui.
- Visser J., Hemerijck A. (1997), *«A Dutch Miracle» Job Growth, Welfare Reform and Corporatism in the Netherlands*, Amsterdam, Amsterdam University Press.

(Traduzione di Franco Esposito)