

Hannibal ad portas!
Il sistema contrattuale svedese
davanti alla sfida dell'internazionalizzazione

Christer Thörnqvist

1. Introduzione

Quello sindacale è sempre stato un fenomeno dislocato su almeno due livelli: da un lato, i sindacati hanno operato in un ambito eminentemente nazionale, o anche regionale; dall'altro, il movimento sindacale ha mantenuto profonde radici internazionali. Tradizionalmente e per lungo tempo ciò ha costituito più un fattore di forza che una debolezza. Cento o più anni fa, i sindacati nazionali potevano unirsi in nome delle stesse rivendicazioni, come ad esempio le otto ore di lavoro giornaliero o contro il crumiraggio, spesso operante a cavallo dei confini nazionali. Quando nel 1864 – a Londra – venne costituita l'Associazione internazionale dei lavoratori, meglio nota più tardi come Prima Internazionale, la principale finalità consisteva nel prevenire il crumiraggio, oltre che impedire – più in generale – la concorrenza salariale (*wage dumping*) fra i lavoratori. A quel tempo il termine *wage dumping* non esisteva ancora, ma la convocazione di un'Internazionale da parte dei sindacalisti britannici scaturiva direttamente dal problema rappresentato allora dall'importazione di forza lavoro a basso costo, a opera del padronato inglese, dalla vicina Francia, dal Belgio e dalla Germania. Il capitalismo non conosce confini, aveva annunciato Marx, e infatti – nelle parole del sindacalista e studioso svedese Åke Wedin (1984, p. 90) – l'internazionalismo operaio fu all'origine una reazione difensiva contro l'internazionalismo degli affari, cioè la ricerca delle imprese nazionali europee di conseguire un mutuo sostegno a livello transnazionale. Quando i sistemi nazionali di relazioni industriali divennero più complessi e sofisticati, le politiche sindacali si adatta-

* Christer Thörnqvist è docente di Relazioni industriali presso la facoltà di Sociologia dell'Università di Gotheborg.

L'autore ringrazia per la collaborazione, i pareri e i suggerimenti Dick Larsson, Salvo Leonard e Margaretha Mellberg.

rono di conseguenza nei relativi contesti nazionali, senza tuttavia perdere di vista la prospettiva internazionale. In una prospettiva transnazionale, non vi è stata una lacerante contraddizione fra i sistemi nazionali di relazioni industriali e le politiche sindacali; per lo meno non dal punto di vista dell'Europa occidentale. Oggi invece, agli inizi del nuovo millennio, non è più così agevole – per i sindacati europei – occuparsi di questioni internazionali, neppure distinguerle da quelle più propriamente nazionali.

I sindacati svedesi sono comunemente ritenuti i più forti a livello mondiale, e per molti aspetti tale impressione può corrispondere al vero, tuttavia – paradossalmente – alcuni dei fattori che in quel sistema di relazioni industriali hanno reso così potente le organizzazioni sindacali potrebbero anche divenire – sotto l'egida della nuova legislazione comunitaria – un problema per tanti lavoratori di questo paese. La principale causa è che altri lavoratori, in alcuni dei paesi vicini alla Svezia, appartenuti al vecchio blocco sovietico e ora nuovi membri dell'Unione Europea, sono assai meno organizzati. Ma ancora più cruciale è che il sistema svedese delle relazioni industriali è basato sulla contrattazione collettiva assai più che sulla legislazione statutale. Grazie alla forza del movimento operaio, il sistema contrattuale si è rivelato particolarmente benefico per i lavoratori svedesi e per le loro organizzazioni sindacali. I vantaggi determinati da questo sistema hanno però reso i sindacati meno accorti riguardo ai possibili futuri svantaggi o alle sue debolezze. Il principale ramo politico del movimento operaio svedese, il partito socialdemocratico, si è adoperato per adattare le politiche europee del mercato del lavoro al sistema svedese, piuttosto che adattare quest'ultimo a quello dell'Unione Europea (Lundgren Rydén, 2001).

Un elemento importante di questo sistema consiste nell'assenza di una determinazione per legge del salario minimo, essendo infatti i contratti collettivi a contenere specifiche clausole a riguardo. Dal momento che la contrattazione collettiva arriva a coprire quasi il 90 per cento dei lavoratori svedesi, tutti i settori in cui si articola il mercato del lavoro risultano coperti. Ci si potrebbe chiedere cosa accadrebbe se un'azienda stipulasse un contratto collettivo con un altro sindacato che accetti retribuzioni e/o condizioni di lavoro nettamente peggiorative. Non si tratta, in realtà, di una questione meramente retorica; essa è oggi infatti una pratica comune in molte imprese straniere operanti in Svezia, che però fanno uso di forza lavoro non svedese. Quest'articolo intende concentrarsi sul perché un sistema che storicamente si è rivelato così capace di apportare vantaggi ai propri lavoratori e alle ri-

spettive organizzazioni sindacali di rappresentanza possa mostrarsi così carente una volta che viene esposto al capitale straniero proveniente il più delle volte da economie relativamente deboli e meno sviluppate. Il movimento sindacale svedese si è infatti rivelato ben preparato di fronte alle sfide prodotte dalle grandi multinazionali; occorre ora chiedersi se tale preparazione, e le misure che ne sono state la traduzione, possono ritenersi ancora efficaci contro le nuove minacce rappresentate dal cosiddetto *social dumping*. Detta altrimenti: può il sistema svedese mantenere il suo tradizionale potere contrattuale all'interno della nuova cornice normativa posta dall'Unione Europea? Il prossimo paragrafo intende tracciare un rapido affresco dei principali attori che operano nel mercato del lavoro svedese. Il paragrafo ancora successivo descrive più in dettaglio come si è strutturato e funziona il sistema svedese; infine, l'ultimo paragrafo si occupa delle nuove sfide che investono oggi questo modello.

2. Il mercato del lavoro svedese e i suoi attori

Le relazioni collettive nel mercato del lavoro svedese sono state tradizionalmente molto centralizzate, con forti e altamente rappresentative associazioni nazionali sia dei lavoratori sia dei datori di lavoro, in grado di coprire tutti i settori dell'economia. Un altro e ugualmente importante caratteristica del sindacalismo svedese è il rapporto fra i livelli organizzativi centrali e quelli locali. Nella maggior parte dei paesi dell'Europa occidentale, i sindacati negoziano direttamente solo le retribuzioni a livello di settore, laddove svariate forme di consigli aziendali dei lavoratori si occupano del confronto a livello aziendale. I sindacati svedesi negoziano anche a livello di azienda, nell'ambito della cornice stabilita nel contratto nazionale di categoria.

L'elevata densità associativa dei sindacati svedesi è spesso ricondotta al cosiddetto sistema Ghent. In breve, esso consiste nella gestione sindacale di fondi assicurativi contro la disoccupazione, finanziati con sussidi statali. Un assetto che la Svezia condivide in Europa soltanto con la Danimarca, la Finlandia e il Belgio, che non a caso pone i sindacati di questi quattro paesi in testa alle classifiche mondiali inerenti alla *membership* sindacale. Il fatto che i sindacati amministrino questo sistema li porta più facilmente in contatto con quanti sono alla ricerca di un impiego o stanno percependo un sussidio di disoccupazione, favorendone di conseguenza l'affiliazione sindacale (We-

stern, 1997; Leonardi, 2006). D'altra parte, sebbene l'importanza del sistema Ghent sui tassi di sindacalizzazione risulti del tutto intuibile, sarebbe riduttivo ritenerla l'unico fattore esplicativo. Secondo Kjellberg (2002, 2006) vi sarebbe un'altra e non meno pregnante variabile, consistente nella combinazione fra un forte livello di organizzazione centrale e il livello locale. La centralizzazione previene la frammentazione della copertura sindacale, promuove il potere contrattuale e facilita il perseguimento di politiche salariali «solidaristiche», come vedremo meglio fra breve. D'altra parte, il decentramento – costituito da una vasta articolazione di sindacati locali di settore bene integrati in organizzazioni nazionali – avvicina il sindacato alla base più compatta e attiva dei suoi membri. Si tratta qui di uno degli elementi più importanti del sindacalismo svedese, che include una struttura a quattro livelli: l'organizzazione sul luogo di lavoro; il sindacato locale di settore; il sindacato nazionale, di norma settoriale; la confederazione sindacale centrale. Un assetto originariamente concepito dai sindacati operai (*blues collars*), ma che è stato successivamente emulato da quelli impiegatizi (*white collars*). I sindacati negoziano formalmente con le loro controparti datoriali ai tre livelli più bassi, fra i quattro testé menzionati, laddove il livello confederale è così forte da predisporre la cornice anche per i livelli più bassi. Un vantaggio cruciale di quest'assetto, per i sindacati, risiede nel sostegno che esso arreca nel mantenimento di un'elevata densità organizzativa anche nelle piccole e medie imprese. I sindacati dispongono infatti di attivisti locali dotati di risorse significative per organizzare i lavoratori anche nei luoghi di lavoro più piccoli, ma anche di un forte *back up* centrale, che può determinare una pressione a portare nelle aziende tematiche come l'orario di lavoro, la salute e sicurezza, la formazione professionale, la lotta alle discriminazioni sessuali, il salario minimo. È importante sottolineare come l'effetto congiunto dell'elevato tasso di sindacalizzazione, insieme alla vasta copertura contrattuale, faccia sì che vi siano in definitiva poche differenze «collettive» concernenti queste materie, che possono essere correlate alla dimensione d'impresa.

A questo punto occorre ricordare quali sono i sindacati e quali le organizzazioni datoriali con cui si negozia. In ragione delle antiche e profonde radici storiche del centralismo contrattuale svedese, vi furono inizialmente due sole grandi associazioni delle parti sociali, a fianco dello Stato: e cioè la Confederazione svedese dei sindacati (Lo) e la Confederazione svedese dei datori di lavoro (Saf). Quest'ultima ha mutato nome nel 2000, divenendo la Confederazione delle imprese svedesi (*Svenskt näringsliv* – Sn), a seguito del-

la fusione con la Federazione dell'industria (*Industriforbundet* – If). La If era un'associazione delle grandi imprese dei comparti industriali più legate all'export, e fra If e Saf si erano col tempo determinate sovrapposizioni, dal momento che molte grandi imprese erano già affiliate a entrambe le organizzazioni.

La confederazione sindacale Lo organizza esclusivamente i *blue collars* (lavoratori manuali; operai; esecutivi; *ndt.*); si tratta qui di una caratteristica peculiare del sindacalismo scandinavo, quella cioè di separare i sindacati in ragione del carattere manuale ed esecutivo, o meno, dell'inquadramento professionale. La prima confederazione centrale per impiegati salariati, in Svezia, fu fondata nel 1931. Nel 1944 quella confederazione si fuse con altre organizzazioni minori e diventò la Confederazione svedese degli impiegati salariati (Tco). Vi è poi un ulteriore distinguo; i lavoratori professionisti il cui impiego richiede un'istruzione di livello universitario sono di norma affiliati a una propria confederazione (Saco), fondata nel 1947. Un'ulteriore differenza fra queste tre centrali sindacali risiede nel fatto che mentre gli affiliati della Lo sono sindacati di settore, il Saco affilia soltanto su base occupazionale. La Tco ha un modello misto rispetto ai due precedenti, articolato fra un 50 per cento del primo tipo e un altro 50 dell'altro. Sia il Tco sia il Saco organizzano lavoratori sia del settore privato sia di quello pubblico. Le differenze di sindacalizzazione fra i due settori sono comunque molto forti, ancor più che nel caso degli operai. Fra tutti gli impiegati salariati globalmente intesi (Tco, Saco e altri sindacati minori non affiliati a nessuna di queste due confederazioni), il tasso era pari al 78 per cento nel 2001. Nel settore privato, comunque, solo il 69 per cento degli addetti era sindacalizzato, laddove nei comparti pubblici questa quota sale addirittura fino al 91. Inoltre, l'81 per cento delle lavoratrici impiegate ha una tessera sindacale, a fronte del 73 per cento dei colleghi maschi. Da questo punto di vista, legato al genere, non vi sono differenze significative fra settore pubblico e settore privato (Kjellberg, 2002, pp. 48-56).

L'alto tasso di sindacalizzazione fra impiegati e quadri professionali costituisce in Svezia un importante ingrediente della copertura sindacale complessivamente alta. Una densità associativa che è rimasta piuttosto stabile – fra l'80 e l'85 per cento – fra gli anni ottanta e novanta. Un ulteriore elemento di questo successo è rappresentato dalla copertura associativa di tutti i settori dell'economia, anche quelli tradizionalmente difficili per un sindacato, come nel caso dei comparti del commercio. Vi è

poi l'elevata *membership* fra le donne, fra le più alte – nel complesso – rispetto alla maggior parte dei paesi.

Dove invece i sindacati svedesi mostrano di avere le maggiori difficoltà, a partire dagli anni novanta, è fra i giovani e gli immigrati (Kjellberg, 2000, 2002). Un altro elemento di complicazione, in ambito contrattuale, è costituito dal fatto che laddove le tre confederazioni sindacali organizzano tanto i lavoratori del settore privato quanto di quello pubblico, la stessa cosa non vale per le associazioni datoriali. Ciò si è rivelato con forza negli anni novanta, da quando cioè gli accordi formali a livello apicale e confederale sono stati rimpiazzati da un modello contrattuale settoriale. Nel settore privato la stessa associazione affiliata alla Saf contrae con le sue controparti di tutte e tre le confederazioni sindacali, vale a dire Lo, Tco e Saco. Lo stesso sindacato, di norma, conclude diversi accordi di ambito settoriale. Nel settore pubblico, la parte datoriale è stata tradizionalmente organizzata in due confederazioni: l'Associazione svedese degli enti locali (*Kommunförbundet*) e la Federazione dei consigli provinciali svedesi (*Landstingsförbundet*). La prima rappresenta gli interessi amministrativi, professionali e datoriali di 290 autorità locali del paese. La seconda rappresenta lo stesso genere di interessi, per conto di 18 consigli provinciali e due regioni. Al momento in cui scriviamo, le due confederazioni sono in procinto di fondersi in una soltanto, un processo che dovrebbe concludersi entro il 1° gennaio 2007. La nuova confederazione stipulerà accordi, con la propria controparte della Lo, che sono di norma settoriali, ma – per lo meno nel comparto delle amministrazioni municipali – con clausole vincolanti per ciò che attiene agli incrementi retributivi per l'intero comparto. Per ciò che concerne gli impiegati nel settore pubblico, le confederazioni datoriali si confrontano contrattualmente con cartelli sindacali in rappresentanza delle organizzazioni affiliate a Tco e Saco (Stokke, 2002, pp. 672-674; Thörnqvist, 2006).

Le due organizzazioni sindacali nazionali di gran lunga più grandi sono entrambe affiliate alla Lo, e sono rispettivamente il sindacato dei lavoratori comunali (*Kommunal*) e la nuova federazione dei lavoratori manifatturieri *If Metall*. *Kommunal* è l'organizzazione più grande, in rappresentanza associativa e negoziale di 583.300 addetti «attivi». Circa l'80 per cento sono donne. Contando pure i pensionati, gli studenti e i disoccupati che gravitano intorno a questo comparto, il sindacato ha più di 600.000 membri. I gruppi occupazionali che appartengono a questo sindacato variano su un'ampia gamma di impieghi, da quelli legati alla cura della salute alle infermiere, dagli ad-

detti alle pulizie e alla raccolta dei rifiuti, ai bidelli, agli insegnanti d'asilo, ai vigili del fuoco e svariati altri servizi. Nel complesso, si tratta di un ottavo circa dell'intera forza lavoro svedese (Kommunal, 2006). La seconda maggiore organizzazione sindacale è l'*If Metall*, fondata il 1° gennaio di quest'anno, dalla fusione del vecchio sindacato dei lavoratori industriali (*Industrifaket*) con quello dei metalmeccanici (*Metall*). Una fusione scaturita dall'intento di creare, per il tramite di questa fusione, un fronte contrattuale più forte. Le due organizzazioni contano circa 450.000 membri, in settori e comparti come quelli dell'industria metalmeccanica e plastica, della componentistica per le costruzioni, le miniere, la siderurgia, il tessile e l'abbigliamento, i centri di riparazione meccanica (If Metall, 2006).

3. Il sistema contrattuale alla prova: il caso dei lavoratori manuali dell'industria metalmeccanica

Potrebbe darsi che la descrizione sommaria fin qui svolta, dei diversi livelli e attori del sistema contrattuale, risulti più complicata che non chiarificatrice al lettore con poca o nessuna familiarità col sistema sindacale svedese. In questo paragrafo proveremo dunque a chiarire meglio alcuni suoi aspetti, descrivendolo in una maniera più concreta. Come punto di partenza, a tal fine, si veda la Tab. 1, nella quale rendiamo schematicamente i rapporti fra le organizzazioni e le strutture contrattuali. Per facilitare il lettore la tabella mostra solo un esempio, che nella fattispecie è quello che attiene al funzionamento normale del procedimento negoziale per gli operai del settore metalmeccanico. Questo procedimento negoziale – si badi – costituisce una sorta di ideal-tipo, un modello per la contrattazione anche in altri comparti, dal momento che tutte le parti operanti nel mercato del lavoro svedese concordano nel ritenere l'industria per l'export il punto di riferimento in tema di salario. Il ruolo di leader e apripista salariale delle industrie rivolte all'export in generale, e di quelle metalmeccaniche in particolare, risale a un accordo del 1948, detto «della razionalizzazione», siglato allora dalle due maggiori organizzazioni delle parti sociali (Lo e Federazione delle industrie metalmeccaniche), recepito legalmente per la prima volta solo nel 2000, col fine di ritare e rafforzare – in quell'anno – l'Istituto nazionale svedese per la mediazione e la conciliazione. Una volta riformato, l'Istituto ha assunto la responsabilità non solo in materia di controversie di lavoro e conciliazione, ma an-

che in tema di salute e di formazione globale dei salari (Government Bill, 1999/2000, n. 32; Djerf, 2006; Elvander, 2006). Per capire il sistema svedese delle relazioni industriali, si potrebbe dunque dire che l'industria metalmeccanica rappresenti una sorta di «contrattazione per principianti».

Tab. 1 – Il sistema contrattuale svedese nell'industria metalmeccanica (lavoratori manuali)

<i>Soggetto contrattuale sindacale</i>		<i>Soggetto contrattuale datoriale</i>
Confederazione sindacale nazionale (Lo) (2 milioni di iscritti)	Livello interconfederale	Confederazione datoriale nazionale (Sn)
Sindacato di categoria If Metall (450.000 iscritti)	Livello di settore	Federazione datoriale di categoria (Vi)
Sindacati locali di categoria (52 nel paese con almeno 2 ombudsman per ciascuna)	Livello regionale/locale	Non vi è una rappresentanza datoriale definita e comparabile
Sindacato locale o aziendale, in rappresentanza di 12.500 luoghi di lavoro in tutto il paese	Livello aziendale	Singolo datore di lavoro/management, supportato all'occorrenza dall'associazione di categoria

Guardando la parte alta della figura, sia If Metall sia Vi sono attori forti e importanti nell'ambito delle loro rispettive confederazioni: Lo e Sn. Nell'epoca più gloriosa del modello svedese, dal 1956 alla metà degli anni ottanta, Lo e la vecchia Saf siglavano accordi che, fra le altre cose, stabilivano i limiti per la formazione del salario. L'industria metallurgica, quella metalmeccanica in particolare, era sempre sulla prima linea dei negoziati che precedevano la chiusura degli accordi. La lunga stagione della contrattazione ai massimi livelli viene definitivamente interrotta negli anni novanta, quando la Saf si ritira unilateralmente da ogni ulteriore contrattazione interconfederale con qualsiasi controparte sindacale. L'obiettivo principale è stato quello di decentralizzare, o anche smantellare, l'intera struttura contrattuale svedese, al fine di conseguire maggiore flessibilità del mercato del lavoro, specialmente di portare a casa differenziali salariali più divaricati. Inoltre, il ritiro costituiva anche un attacco ideologico tanto alle tradizionali politiche del lavoro quanto al movimento sindacale nel suo complesso. Quello metalmeccanico è stato il primo settore che si è incamminato verso il decentramento contrattuale. Già nel



1983 il sindacato dei meccanici aveva accolto un'offerta dalla propria controparte padronale, nel senso di concludere un accordo di settore senza prima attendere l'esito dei negoziati interconfederali fra Saf e Lo. Il decentramento e l'individualizzazione non si sono spinti fin dove gli imprenditori avrebbero sperato, essendovi piuttosto stato un rimpiazzo attraverso un modello nazionale di contrattazione settoriale (Thornqvist, 1998, 1999). Particolarmente importante è stata la sigla del cosiddetto «Accordo sullo sviluppo industriale e la formazione del salario» da parte di tutte le organizzazioni affiliate alla Saf nei comparti esposti alla concorrenza internazionale e dalle rispettive controparti sindacali. In pratica, con questo accordo la Saf ha posto fine alla sua lotta per il decentramento contrattuale, confermando che l'industria dell'export deve rimanere il traino salariale del paese (Elvander, 2002).

In un certo senso si è trattato di un ripristino del modello svedese, sebbene non esattamente dello stesso modello di un tempo. Il differenziale fra le industrie rivolte all'export e il settore pubblico – che poi è anche quello fra comparti a dominanza maschile e femminile – è cresciuto, e ciò per via del ruolo apripista dell'industria dell'export.

Tuttavia, come accennavamo prima, l'Istituto nazionale per la mediazione ha assunto dal 2000 in avanti alcune delle funzioni regolative già esercitate dagli accordi interconfederali; un fatto che ha favorito sia bassi livelli di inflazione sia la crescita dei salari reali negli ultimi anni, contrariamente che nei primi anni novanta, quando il Saf ha disdetto i negoziati interconfederali (Larson, 2006). La copertura contrattuale è oggi estremamente elevata nel settore metalmeccanico; qualcosa come il 98 per cento di tutti i luoghi di lavoro, sia grandi sia piccoli. La contrattazione nazionale di settore fra If Metall e Vi pone la cornice generale, ma la ragione per cui gli accordi collettivi sono in Svezia così forti e inclusivi va cercata a livello di azienda o, più esattamente, nel legame fra il livello di settore e quello aziendale. Il primo livello, quello nazionale di settore, è centrale nella maggior parte dei paesi occidentali, ma il collegamento fra le negoziazioni in quest'ambito e la distribuzione dei suoi esiti nelle aziende interessate varia considerevolmente. Diversamente dallo standard all'interno dell'Unione Europea, la Svezia non prevede consigli aziendali dei lavoratori; il livello aziendale dei negoziati su salario o condizioni di lavoro è seguito dal sindacato locale di categoria. Quando viene firmato un contratto di settore in paesi come l'Olanda o la Germania, per alcuni versi comparabili alla Svezia, spetta agli organismi di rappresentanza aziendale dei lavoratori negoziare e prendersi cura degli interessi dei lavoratori a quel livel-

lo. Un sistema per molti versi analogo a quello vigente in Italia, fin quando sono rimaste in funzione le vecchie Commissioni interne. Con l'istituzione dei Consigli di fabbrica prima, e delle Rsu poi – nel luglio del 1993 –, il sistema contrattuale ha certamente assunto caratteristiche più affini a quelle svedesi, ma con alcune differenze. Da un lato, infatti, le Rsu hanno il diritto esclusivo di informazione e consultazione, dall'altro, condividono il potere negoziale con le organizzazioni sindacali esterne che hanno siglato il Ccnl, applicato in quella specifica azienda o unità produttiva. Il sistema a due livelli della contrattazione collettiva italiana rende inoltre chiara la distinzione fra le materie soggette di essere negoziate all'uno piuttosto che all'altro livello, secondo il cosiddetto principio di specializzazione. Nel caso svedese tutti questi diritti appartengono alla stessa organizzazione, vale a dire al sindacato di categoria e alle sue diramazioni locali. Inoltre, mentre i lavoratori nelle aziende italiane con meno di 15 dipendenti sono di fatto esclusi dalla possibilità giuridica di usufruire dei diritti sindacali garantiti nel luogo di lavoro dallo Statuto del 1970, i dipendenti delle piccole e piccolissime aziende svedesi possono sempre godere del sostegno del loro sindacato. Un elemento che si è rivelato particolarmente positivo quando si è trattato di determinare la materia salariale, senza differenze fra le piccole e medie imprese, da un lato, e le grandi imprese, dall'altro. Di fatto, i sindacati svedesi sono normalmente in grado di influenzare i salari anche in aziende dove non hanno propri iscritti.

Tornando nuovamente alla Tab. 1, e rivolgendo l'attenzione al terzo livello, troviamo i sindacati locali di categoria supportare i rappresentanti sindacali in azienda, ma anche negoziare per adattare il contratto nazionale in aziende in cui non vi sono propri rappresentanti. I rappresentanti sindacali di azienda negoziano per la distribuzione degli incrementi salariali a livello di luogo di lavoro, in base a parametri performativi individuali o di gruppo di lavoro. La domanda è cosa accade se tali rappresentanti aziendali non vi sono. È in casi come questi che il sistema contrattuale svedese mostra la sua forza, per lo meno dal punto di vista dei lavoratori. Se l'azienda è affiliata a un'associazione datoriale, tipo Vi e dunque allo Sn, il sindacato, ad esempio l'If Metall, può forzare l'azienda a stipulare un accordo aziendale in linea con quello di categoria. Se invece l'azienda non è affiliata ad alcuna associazione datoriale, il sindacato dispone ancora del diritto di intraprendere un'azione industriale per forzare il datore di lavoro a richiedere l'affiliazione a un'associazione datoriale rappresentativa, o quanto meno di accettare di sottoscrivere l'accordo vigente più significativo. Vi è qui un punto cruciale: se non c'è

un accordo collettivo locale/aziendale vigente, il sindacato e il singolo datore di lavoro possono stipulare un accordo «derivato», che per la maggior parte dei suoi contenuti è una piattaforma dell'accordo settoriale, alle volte leggermente adattato al luogo di lavoro in questione; un adattamento di norma basato su accordi locali in aziende comparabili dello stesso ambito. Il termine svedese per questo tipo di accordi è *hangvtal*, che è poi una metafora traducibile come accordo onnicomprensivo *overarching*. Se per qualche ragione il datore si rifiuta di siglare un tale accordo, il sindacato può convocare uno sciopero fra i suoi iscritti nel luogo di lavoro, e se ancora non ci dovessero essere iscritti, può avviare una vertenza, ponendo il più delle volte sotto boicottaggio l'azienda. In quest'ultima circostanza, il principale obiettivo consiste nell'evitare il *dumping* salariale, cioè impedire che lavoratori non sindacalizzati lavorino per retribuzioni molto più basse dei colleghi sindacalizzati di imprese di analoga tipologia. Questo sistema rappresenta la ragione principale per cui i dipendenti delle piccole imprese possono ottenere gli stessi salari dei colleghi di quelle più grandi e profittevoli. D'altra parte, da una prospettiva internazionale è relativamente poco costoso per gli imprenditori licenziare i propri dipendenti. Se un'attività economica va così male da non potere più a lungo sopportare lo sforzo di mantenere la propria forza lavoro, è possibile licenziare i dipendenti con un preavviso relativamente breve – in nessun caso più di sei mesi – e successivamente non dover pagare nulla o assumere alcuna responsabilità sociale. I sindacati svedesi hanno in definitiva ritenuto che salari più alti siano la cosa più importante, e ciò per via della robusta rete protettiva in caso di disoccupazione, anche se i buchi in tale rete protettiva sono divenuti sempre più ampi nel corso degli anni novanta, con un *trend* che non sembra ancora essersi rovesciato.

4. Perché il sistema svedese delle relazioni industriali è oggi sfidato

È utile ribadire che anche se la Tab. 1 mostra il processo negoziale e di determinazione del salario per gli operai manuali del settore metalmeccanico, il sistema funziona più o meno alla stessa maniera in tutti i comparti e fra i maggiori raggruppamenti occupazionali, quanto meno fra quelli per così dire «tradizionali». Le eccezioni si riscontrano in effetti in settori nuovi, come l'Ict, in cui la contrattazione collettiva è piuttosto debole. Gli addetti a questo tipo di comparti sono generalmente ben pagati. La carenza di accordi col-

lettivi potrebbe riguardare alcune materie, quali ad esempio l'orario di lavoro, la salute e sicurezza nel luogo di lavoro (lo stress è, ad esempio, un problema molto serio nell'Ict), o ancora riguardo alla sicurezza dell'impiego, mentre invece risulta di scarsa gravità rispetto alla determinazione del salario. Inoltre, la copertura contrattuale è cresciuta al passo col calo della *new economy*. Nel momento in cui è diventato ovvio alla maggior parte della gente che il cielo non era l'unico limite allo sviluppo dell'Ict e delle compagnie «punto.com», che nel caso svedese si è verificato a cavallo del millennio (Elmbrant, 2005), gli addetti dell'Ict hanno cominciato a essere più desiderosi di essere protetti da accordi sindacali.

Per quale via, a questo punto, un sistema di questo tipo complessivamente inteso, e la posizione sindacale al suo interno in particolare, possono essere minacciati nella loro ragion d'essere? La risposta può considerarsi più agevole di quanto non appaia di primo acchito, ma al tempo stesso piuttosto paradossale. In virtù della forza del contratto collettivo di lavoro, la legislazione svedese non contempla clausole inerenti al salario minimo. Infatti, lo abbiamo detto, questo viene determinato a livello di contratto nazionale di categoria. In base alla maggior parte degli accordi collettivi, il salario minimo è oggi più basso del sussidio di disoccupazione. Ragion per cui l'importanza di questo genere di clausole è sempre meno cruciale. Malgrado il percettore del sussidio debba accettare un impiego se gliene si offre uno, si è compreso quanto scarsamente possibile risulti assumere qualcuno per un salario più basso del sussidio di disoccupazione, il cui livello ha di fatto rimpiazzato le clausole sui minimi salariali nella veste di livello salariale più basso (Junesjö, 1998, pp. 68-69). Sino a tempi molto recenti, la mancanza di un minimo salariale fissato per legge non costituiva un problema, ma le cose sono cambiate con la trasposizione della direttiva sui lavoratori transfrontalieri e col dibattito sulla direttiva in materia di servizi, nonché le altre due concernenti la libertà di movimento dei lavoratori all'interno dell'Unione Europea. Ma prima di procedere oltre, ancora un ultimo schematico riepilogo su come si compone e stratifica la retribuzione «normale»:

1. definizione del salario minimo
2. minimi salariali negoziati a livello aziendale
3. incremento concordato del salario minimo
4. incremento salariale generale concordato centralmente
5. incremento individuale o collettivo

(Fonte: Stokke, Thörnqvist, 2001)

Un tasso salariale minimo è definito mediante accordo collettivo di settore (1), e gli incrementi sono negoziati a intervalli regolari (3). La maggior parte dei lavoratori hanno salari più alti; un tasso minimo più alto nella loro azienda e gli aumenti del salario minimo significano perciò poco per loro (2). Inoltre, a livello settoriale le parti negoziano oltre gli aumenti generali dati a tutti i lavoratori, senza riguardo per il loro salario corrente (4). Dopo che un accordo di questo tipo è stato siglato, le parti a livello aziendale contrattano incrementi collettivi o aumenti individuali, circa cioè allo slittamento salariale (5).

Nell'invocare il decentramento della formazione del salario a livello di azienda, nella prima metà degli anni novanta, la Saf mirava a colpire in particolar modo la quarta componente, la crescita contrattuale concordata a livello nazionale. L'argomento principale era che tali incrementi non tenevano in alcun conto le condizioni delle singole aziende, e che essi costituivano un ostacolo a perseguire la necessaria flessibilità salariale nelle imprese rivolte all'export. Prevedibilmente, era l'associazione datoriale di questo tipo di industrie – la Vi – a esercitare la pressione più forte in questa direzione (Stokke, Thornqvist, 2001, p. 261). Una delle ragioni del risentimento datoriale verso questo sistema di formazione del salario era che in esso il nesso fra *performance* aziendale e paga effettiva fosse in Svezia particolarmente debole. Sulla base dei dati riferiti all'industria metalmeccanica per il biennio 1993-94, l'economista svedese Bertil Holmlund (1997, p. 261) riscontrava un'evidenza scarsamente significativa sul fatto che la *performance* avesse influito sulla determinazione del salario dei lavoratori non manuali; addirittura nessuna influenza nel caso degli operai. In ogni caso, dopo la stipula dell'accordo del 1997, la Vi non ha più premuto per un ulteriore decentramento del sistema contrattuale. Analogamente, il maggior problema da un punto di vista sindacale non è tanto una minaccia nei riguardi della contrattazione collettiva o del contratto collettivo. Anche se gli imprenditori hanno cessato di attaccare il sistema contrattuale, non hanno mai smesso di lottare per una crescita della flessibilità salariale. Uno dei modi con cui spesso, e con successo, gli imprenditori hanno osteggiato forti aumenti dei salari, nonché la spirale salari-prezzi, è stato quello di raffrontare la situazione svedese con quella di altri paesi. In altre parole, i lavoratori svedesi non possono pretendere salari più alti di quelli dei colleghi di altri paesi che fanno la stessa cosa e della stessa qualità, e in molti casi anche presso la stessa impresa. Un caso particolarmente saliente è stata la formulazione della cosiddetta «norma europea» nel

1994, divenuta più importante nelle tornate negoziali del 1995 e accettata sia dai sindacati sia dai datori di lavoro (Elvander, 1997, pp. 52-60).

Le ragioni per le quali i sindacati hanno accettato la norma europea era che essa permetteva loro di effettuare un raffronto coi paesi che avevano avuto forti aumenti salariali, come ad esempio la Germania. Ciò nondimeno, a molti sindacalisti – in Svezia come in altri paesi dell’Unione Europea – i raffronti su salari, normative e standard all’estero è più probabile che inducano ad abbinamenti col «*dumping* sociale». All’epoca in cui la Svezia entrò a far parte dell’Unione (1° gennaio 2005) non vi erano impedimenti di natura giuridica contro il mantenimento del sistema contrattuale svedese; esso non interferiva con la normativa comunitaria sul libero movimento di lavoro, capitale ecc. (Ahlberg, Bruun, 1996, p. 172). D’altro canto, né il forte sistema contrattuale svedese né il più potente movimento sindacale avevano il diritto di dire la propria sulla libertà dell’impresa di acquistare o delocalizzare all’estero proprietà e attività economiche. I sindacati dispongono di un diritto di informazione e consultazione, ma se l’azienda decide di chiudere uno stabilimento in Svezia per spostarne l’attività in un paese dove i costi sono più bassi, i sindacati non dispongono di strumenti legali da impiegare e per poter intraprendere azioni industriali di alcun tipo.

Un esempio emblematico si ha recentemente, quando il sindacato dei meccanici tedeschi, l’*Ig Metall*, dopo un lungo sciopero intrapreso tra il febbraio e il marzo di quest’anno contro la chiusura dello stabilimento di Norimberga, riesce a ottenere una liquidazione per i lavoratori licenziati che, agli occhi di molti dei dipendenti interessati, è risultata molto buona. Lo stabilimento apparteneva al gruppo multinazionale svedese Electrolux, e il punto cruciale è che un’azione simile sarebbe stata ed è del tutto illegale in qualunque unità produttiva nella madre-patria, cioè in Svezia. Non importa quanto forte sia il sistema contrattuale svedese; esso ha ancora le sue radici in mezzo secolo fa, quando situazioni di questo tipo non erano ancora prevedibili. Il contratto collettivo e buone relazioni tripartite avevano molte volte salvato i lavoratori dal ricorso a massicci licenziamenti, crumiraggi, serrate devastanti e altri strumenti del conflitto industriale a opera dei datori di lavoro, ma la vendita di un intero stabilimento produttivo e lo spostamento in un altro paese non era concepito come una misura del conflitto industriale, pertanto i sindacati restavano e restano legati all’obbligo di pace ogni qual volta una situazione di questo genere si viene determinando. Come si è già avuto modo di ricordare prima, è comparativamente più economico licen-

ziare in Svezia che non in altri paesi; la legislazione, che in larga misura si è prodotta sotto la spinta e l'iniziativa di una centrale sindacale come la Lo, ha garantito la sicurezza dell'impiego contro licenziamenti ingiustificati, nonché l'assunto fondamentale in base al quale «l'ultimo dentro è il primo a uscire» (all'inglese, *last in first out*), ma non ha posto al riparo i lavoratori contro gli effetti negativi della competizione dei bassi salari degli altri paesi. Il sistema, da questo punto di vista, è sembrato ritorcersi contro lo stesso sindacato.

Mentre scriviamo queste note, nella primavera del 2006, la questione più scottante in Svezia non è rappresentata dal *dumping* sociale minacciato per il tramite delle delocalizzazioni all'estero, bensì dai movimenti di capitale e lavoro verso la Svezia. Non essendovi qui un salario minimo stabilito dalla legge, parecchie imprese straniere, specie nel settore delle costruzioni, hanno provato a impiegare lavoro a basso costo proveniente da paesi dove appunto è basso il costo del lavoro. Come si mostrava prima, un effetto della contrattazione collettiva è che in pratica nessun dipendente ha rischiato, ancora di recente, di ricevere soltanto il salario minimo. Le clausole contrattuali in questa materia sono esistite, nella contrattazione collettiva, principalmente per ragioni storiche, come piattaforma di base per i negoziati a livello locale. Piuttosto le importanti clausole riguardo alla formazione del salario sono state sull'incremento minimo (e non dunque sull'entità, *ndt.*) della paga vigente. Vi sono stati tentativi di fissare salari minimi anche più bassi di quelli determinati dalla contrattazione collettiva. In particolare, nel corso degli anni ottanta alcuni armatori hanno provato ad aggirare i contratti collettivi impiegando marinai provenienti da paesi a basso costo del lavoro, come le Filippine o l'Estonia. Per evitare il *dumping* sociale, i sindacati, in particolare la federazione di categoria affiliata alla Lo, hanno contrastato questo tentativo mediante scioperi di solidarietà o ponendo le imbarcazioni sospette sotto boicottaggio nei porti svedesi in cui erano ancorate. L'apice di quella vertenza si ebbe nel 1989, col boicottaggio della M/S Britannia, battente una bandiera di comodo e con un equipaggio a basso costo delle Filippine, un conflitto che finì allora davanti al tribunale del lavoro. La risoluzione giudiziaria di quel contenzioso non si diede prima di due anni dal suo inizio. In vero la compagnia armatrice non aveva compiuto nulla di illegale, sentenziò la corte, come neanche il sindacato dei marinai. Il cosiddetto caso *Lex Britannia*, ora trasposto come emendamento alla legge svedese sulla codeterminazione, diede al sindacato il diritto di intraprendere iniziative di lotta – compreso il boicottaggio, i picchetti o gli scioperi di solidarietà – in collegamento coi rap-

porti di lavoro non soggetti alla legislazione svedese. Tali azioni erano da considerare permesse se i sindacati avessero potuto dimostrare, ad esempio, che le attività della compagnia straniera, temporaneamente o durevolmente operante in Svezia, generino un rischio di *dumping* sociale. Inoltre, queste azioni sono state ammesse anche qualora il sindacato in questione dovesse non avere alcun membro nel luogo di lavoro, nonché nel caso che vi sia un valido accordo collettivo da parte dell'impresa o dei lavoratori del paese di provenienza (Junesjö, 1998).

Dunque il sistema svedese è uscito assicurato, ma non per sempre. Qualche anno dopo quella vicenda la Svezia è entrata a far parte dell'Unione Europea, e il problema è diventato a questo punto se le norme della *Lex Britannia* contrastano col diritto comunitario e qualcuna delle direttive che concorrono a comporlo. Particolarmente cruciale è divenuta, ed è ancora, l'interpretazione della direttiva 96/71 sul distacco dei lavoratori, in particolare dopo l'allargamento dell'Unione, a partire dal maggio 2004. La direttiva sui distacchi stabilisce che le condizioni di impiego del paese ospitante, vale a dire del paese in cui la prestazione viene svolta, dovrebbero applicarsi come minimo di riferimento. Nelle parole di Woolfson e Sommers (2006), l'approccio svedese alla regolazione del mercato del lavoro – per far sì che le direttive europee possano conciliarsi con un approccio non statualistico ma «volontaristico», basato sulla contrattazione collettiva – potrebbe costituire un significativo rafforzamento dal punto di vista dei lavoratori, ma solo se si fonderà ancora sul mantenimento di elevati livelli di sindacalizzazione. Tale approccio sarà invece indebolito qualora il potere della contrattazione collettiva dovesse diminuire.

La sfida più insidiosa si è avuta in Svezia alla fine dell'autunno 2004, quando un'impresa lettone di costruzioni, la Laval un partneri, ha argomentato che – poiché essa faceva uso solamente di lavoratori lettoni, e aveva stipulato un contratto collettivo lettone – non sussisteva alcun obbligo affinché essa dovesse pagare un minimo salariale (svedese, *ndt.*). L'impresa lettone era stata incaricata dall'amministrazione municipale di Vaxhalom (poco fuori Stoccolma) di ristrutturare un vecchio edificio scolastico. La Laval aveva ottenuto l'appalto dopo aver concorso con altre imprese di costruzioni, presentando il preventivo più economico, e per realizzare i lavori al prezzo concordato Laval avrebbe utilizzato solo lavoratori lettoni, poco costosi, sul cantiere. Il sindacato svedese delle costruzioni, *Byggnads*, non ha accettato la tesi secondo la quale i lavoratori lettoni vanno pagati in base al

contratto collettivo del loro paese di provenienza. Se sono utilizzati in Svezia a loro spetta un salario svedese, nonché competere in termini svedesi. Su questo presupposto, *Byggnads* ha intrapreso un boicottaggio contro l'impresa lettone, così da bloccare il cantiere dal novembre 2004 al febbraio 2005, sostenuto da azioni di solidarietà da parte di altre organizzazioni sindacali. «In Svezia la legge svedese», era lo striscione che si poteva leggere davanti ai picchetti del cantiere. Per il sindacato delle costruzioni non si trattava di una lotta del tutto inedita. Da gennaio a novembre del 2004 *Byggnads* aveva già intrapreso 21 vertenze contro altrettante aziende che si rifiutavano di applicare il contratto collettivo di lavoro; 9 di queste erano, per inciso, straniere. La novità, questa volta, era dovuta alle complicazioni giuridiche determinate dal recente allargamento dell'Unione Europea, che ha provocato una *escalation*, al punto che i due governi interessati si sono inseriti nel dibattito generale. I partiti del centro-destra, allora all'opposizione, e gli imprenditori del settore privato hanno preso le difese della Laval, accusando il sindacato svedese di protezionismo e xenofobia. Il 7 dicembre 2004, la Laval si è rivolta al tribunale del lavoro svedese, invocando la rimozione dei blocchi e delle azioni di solidarietà, ritenute illegali, nonché una sentenza di risarcimento per i danni subiti. Dopo due settimane, la Corte ha emanato una sentenza provvisoria, con la quale si sanciva il carattere non illegale delle azioni intraprese dal sindacato svedese, ritenute dunque lecite. Sentenza ripresa e confermata nel grado successivo di giustizia. Quando è apparso ormai ovvio che la magistratura non avrebbe comportato la fine del boicottaggio, la Laval si è ritirata. E così è stata un'impresa svedese a rilevare i lavori di appalto, nel rispetto delle condizioni contrattuali previste nel paese (Woolfson, Sommers, 2006).

La confederazione svedese delle imprese ha comunque proseguito il caso per conto suo, senza ormai la Laval, e questo è adesso giunto presso la Corte dell'Unione Europea, il cui verdetto è atteso entro la fine del 2006. A prima vista sembrerebbe che i sindacati svedesi hanno difeso se stessi, insieme al sistema contrattuale di cui sono attori. D'altra parte, la magistratura del lavoro svedese ha solamente riconosciuto i diritti del sindacato a intraprendere azioni di lotta in difesa di un contratto collettivo svedese, che non dice nulla dei diritti degli imprenditori a tentare di evitare un contratto collettivo o di ricercarne uno ai più bassi termini possibili. La Corte europea non cambierà questo quadro; tutto ciò che essa potrà fare è verificare i diritti sindacali a intraprendere azioni di lotta.

In conclusione, i contratti collettivi dei sindacati svedesi – un tempo così solidi – possono ora ritorcersi a loro danno. Le imprese meno inclini al rispetto dei diritti dei lavoratori, o alla ricerca di buone relazioni col sindacato, possono ingaggiare lavoratori stranieri ai salari più bassi possibili secondo i contratti collettivi, salari che significano soltanto la soglia di base per ulteriori negoziazioni o come paghe di ingresso per i lavoratori più giovani e ancora inesperti. Non importa se l'azienda sia svedese o straniera, i sindacati possono solo intraprendere azioni vertenziali per stabilire o proteggere il contratto collettivo, e non anche per cambiarlo o interpretare quello vigente. Innalzare i minimi salariali nei contratti collettivi sarà dunque, senza dubbio, il compito cruciale per i sindacati svedesi; per lo meno nel futuro più immediato. Le associazioni datoriali, Sn in particolare, resisteranno sicuramente a qualunque innalzamento, dunque i sindacati possono solo aspettarsi una lunga stagione di lotta contro il *dumping* sociale, lotta rispetto alla quale gli esiti appaiono del tutto incerti.

Il rischio per il *dumping* sociale, mediante l'uso di forza lavoro straniera a basso costo, non è tuttavia un problema esclusivo dei lavoratori svedesi; se però i potenti sindacati svedesi potranno essere sconfitti per questa via, c'è da presumere che gli altri sindacati vengano immediatamente dietro nella fila. Se il capitale internazionale può ritorcere un contratto collettivo contro i sindacati svedesi, esso sarà in grado di ritorcerlo contro qualunque altro lavoratore o sindacato. I sindacati svedesi hanno già altre volte attuato difese contro le multinazionali, ma la nuova situazione impone un nuovo internazionalismo, dove i lavoratori europei saranno in grado di evitare fra loro un gioco a somma zero che alla fine potrebbe colpire anche i lavoratori dei paesi con bassi salari, che potrebbero pure beneficiare nel breve periodo di questa competizione. All'inizio di quest'articolo abbiamo usato una espressione di Ake Wedin (1984), secondo la quale «l'internazionalismo operaio» è stato alle origini, in larga parte, una reazione all'«internazionalismo degli affari». Noi aggiungiamo che quando i sistemi nazionali delle relazioni industriali diventano più complessi e sofisticati, le politiche sindacali diventano anch'esse più adatte ai contesti nazionali. Più probabilmente ancora, la sola risposta sindacale per difendersi è, sul lungo periodo, quella di creare un nuovo «internazionalismo operaio», in grado di confrontarsi col nuovo «internazionalismo degli affari». Tale internazionalismo non può discendere dagli esempi della Svezia, dell'Italia o di qualunque altro paese, ma deve innanzitutto fare i conti su come incorporare i sindacati e i lavoratori nei paesi dove si praticano



bassi salari. Non sono dunque i lavoratori degli stati baltici o dell'Asia orientale, ad esempio, a rappresentare la minaccia delle truppe di Annibale nel cuore dell'Europa dei nostri tempi. Sono le imprese che li utilizzano soltanto per il loro basso costo, senza alcuno sforzo rivolto ad altri miglioramenti.

Bibliografia

- Ahlberg K., Bruun N. (1996), *Kollektivavtal i EU: Om allmängiltiga avtal och social dumping*, Stoccolma, Juristförlaget.
- Djerf O. (2006), *Lönebildning i ny ekonomisk-politisk regim*, in Egerö A.-M., Nyström B. (a cura di), *Hundra år av medling i Sverige: Jubileumsskrift: Historik, analys och framtidsvisioner*, Stoccolma, Medlingsinstitutet, pp. 96-111.
- Elmbrant B. (2005), *Dansen kring guldkalven: Så förändrades Sverige av börsbubblan*, Stoccolma, Atlas.
- Elvander N. (1997), *The Swedish Bargaining System in the Melting Pot*, in Elvander N., Holmlund B., *The Swedish Bargaining System in the Melting Pot: Institutions, Norms and Outcomes in the 1990s*, Solna, Arbetslivsinstitutet, pp. 5-89.
- Elvander N. (2002), *The New Swedish Regime for Collective Bargaining and Conflict Resolution: A Comparative Perspective*, in *European Journal of Industrial Relations*, vol. 8, pp. 197-216.
- Elvander N. (2006), *Medling – Den senaste utvecklingen*, in Egerö A.-M., Nyström B. (a cura di), *Hundra år av medling i Sverige: Jubileumsskrift: Historik, analys och framtidsvisioner*, Stoccolma, Medlingsinstitutet, pp. 112-45.
- Government Bill 1999/2000*, n. 32.
- Holmlund B. (1997), *Some New Evidence on Wage Behaviour in Sweden*, in Elvander N., Holmlund B., *The Swedish Bargaining System in the Melting Pot: Institutions, Norms and Outcomes in the 1990s*, Solna, Arbetslivsinstitutet, pp. 91-107.
- If Metall (2006), www.ifmetall.se, homepage, 1 gennaio.
- Junesjö K. (1998), *Strejk – En demokratisk rättighet för bättre arbetsförhållanden*, Stoccolma, Lo.
- Kjellberg A. (2000), *The Multitude of Challenges Facing Swedish Trade Unions*, in Waddington J., Hoffmann R. (a cura di), *Trade Unions in Europe: Facing Challenges and Searching for Solutions*, Bruxelles, European Trade Union Institute, pp. 529-573.
- Kjellberg A. (2002), *Ett nytt fackligt landskap – I Sverige och utomlands*, in *Arkiv för studier i arbetarrörelsens historia*, n. 86-87, pp. 44-96.
- Kjellberg A., (2006), *The Swedish unemployment system: will the Ghent system survive?*, in *Transfer*, n. 1.

- Kommunal (2006), www.kommunal.se, homepage, 1 gennaio.
- Larson R. (2006), *Ett systemskifte i medlingsverksamheten*, in Egerö A.-M., Nyström B. (a cura di), *Hundra år av medling i Sverige: Jubileumsskrift: Historik, analys och framtidsvisioner*, Stoccolma, Medlingsinstitutet, pp. 66-95.
- Leonardi S. (2006), *Gewerkschaften und Wohlfahrtsstaat: Das Gent-system*, in *WSI Mitteilungen*, n. 2.
- Lundgren Rydén L. (2001), *Balansgång av (s) i EU*, in *Internationella Studier*, 4, pp. 54-62.
- Stokke T.A. (2002), *Conflict Regulation in the Nordic Countries*, in *Transfer*, vol. 8, pp. 671-687.
- Stokke T.A., Thörnqvist C. (2001), *Strikes and Collective Bargaining in the Nordic Countries*, in *European Journal of Industrial Relations*, vol. 7, pp. 245-267.
- Thörnqvist A. (2003), *From Centralized Self-regulation to Organized Decentralization: Occupational Health and Safety (OHS) in Sweden 1940-2002*, in Fleming D., Thörnqvist C. (a cura di), *Nordic Management-Labour Relations and Internationalization – Converging and Diverging Tendencies*, Copenhagen, Nordic Council of Ministers, 15, pp. 167-191.
- Thörnqvist C. (1998), *The Swedish Discourse on Decentralisation of Labour Relations*, in Fleming D., Kettunen P., Søborg H., Thörnqvist C. (a cura di), *Global Redefining of Working Life – A New Nordic Agenda for Competence and Participation?*, Copenhagen, Nordic Council of Ministers, 12, pp. 267-291.
- Thörnqvist C. (1999), *The Decentralization of Industrial Relations: The Swedish Case in Comparative Perspective*, in *European Journal of Industrial Relations*, vol. 5, pp. 71-87.
- Thörnqvist C. (2006), *Changing Industrial Relations in the Swedish Public Sector – New Tensions within the Old Framework of Corporatism*, in via di pubblicazione su *International Journal of Public Sector Management*.
- Wedin, Å. (1984), *Facklig utbildning i en föränderlig värld*, in *Inte bara ord: Arbetarrörelsen och den internationella solidariteten*, Arbetarrörelsens internationella centrum, Stoccolma, Tiden.
- Western B. (1997), *Between Class and Market: Postwar Unionization in the Capitalist Democracies*, Princeton (New Jersey), Princeton University Press.
- Woolfson C., Sommers J. (2006), *Labour Mobility in Construction: European Implications of the Latvian Construction Company Laval and Partners' Dispute with Swedish Labour*, in *European Journal of Industrial Relations*, vol. 12, pp. 49-68.

[Traduzione di Salvo Leonardi]