

Relazioni industriali, le radici storiche dei modelli danese e svedese

Pietro Merli Brandini

Nei corsi di formazione della Fai Cisl si presenta ed è discusso il testo di Jesper **Duc** e di Jørgen **Steen Madsen** (1999) sul "compromesso danese" del settembre 1899 da cui discende il cosiddetto modello danese.

Si tratta di un accordo base tra la Confederazione dei datori di lavoro e quella dei Sindacati dei lavoratori.

L'accordo fu raggiunto dopo una serrata dei datori di lavoro durata più di 100 giorni.

Essi miravano al pieno potere di gestione, incluse assunzioni e licenziamenti, e al pieno controllo dell'organizzazione del lavoro, con il tentativo di distruzione dei sindacati.

I sindacati, da parte loro, agivano concentrando il conflitto in un'azienda, per spostarlo poi in un'altra. Tenevano a realizzare il "closed shops" per assicurarsi il pieno controllo dell'offerta di lavoro nelle imprese.

Di qui la generalizzazione del conflitto tra le parti in una successione incredibile di scioperi e serrate di rara intensità e durata.

Il compromesso tra queste opposte posizioni fu dovuto allo sfinimento delle parti, ormai incapaci di protrarre lo scontro.

Stato ed Istituzioni non intervennero. I lavoratori stremati da scioperi e serrate ricevettero aiuti di solidarietà esterni, specie da parte degli agricoltori, come da parte del partito socialdemocratico.

Il compromesso si basò sui seguenti punti, tuttora validi. Gli industriali ottennero il riconoscimento delle loro prerogative sulla gestione dell'impresa e l'utilizzazione del personale, inclusa la possibilità di stabilirne l'entità in relazione alle esigenze dell'impresa.



I sindacati ottennero il loro riconoscimento e il diritto ad organizzare i lavoratori, di negoziare salario e condizioni di lavoro, non solo a livello centralizzato confederale.

I datori di lavoro si impegnarono ad associare tutte le imprese di ogni settore, per estendere al massimo la validità dei contratti.

Si stabilì l'obbligo di "avviso preventivo" di una controversia, compensato dal riconoscimento del diritto di sciopero. Si avviò la pratica della "pace industriale", cioè di una sostanziale tregua rivendicativa durante la durata del contratto.

In definitiva le parti furono d'accordo di considerarsi depositarie esclusive di regolare tra loro ogni tipo di controversia.

I Governi, prevalentemente a guida socialdemocratica, hanno rispettato e sostenuto i termini di questo accordo.

La struttura di base dell'accordo è stata successivamente aggiustata dalle parti, ma i pilastri del compromesso sono tuttora validi.

In conclusione:

a) la regolazione dei rapporti di lavoro, inclusa la mobilità del personale, è saldamente sotto il controllo delle parti;

b) la gestione delle controversie è anch'essa egualmente prerogativa esclusiva delle parti.

Lo Stato e le Istituzioni, rispettando le loro intese in materia di rapporti di lavoro, hanno creato un valido sistema di *welfare State*, che contribuisce in larga misura a creare la condizione di benessere del sistema danese.

Sempre nei corsi formativi della Fai Cisl di Svante Nycander, si è discusso il suo testo "Capire il modello svedese".

Ci sono molti legami con l'esperienza danese. Specie nello scontro frontale duro e prolungato nel corso degli anni tra il 1905 ed il 1907.

In tempi recenti, dopo gli anni '70, il modello ha subito delle scosse. Tra il 1970 ed il 1976 le relazioni industriali sui rapporti di lavoro, furono oggetto di attenzione politica e la legge spezzò il ruolo esclusivo delle Parti sociali sulla contrattazione collettiva.

Con gli anni '80 gli imprenditori, sotto l'influsso di **Reagan** e della **Thatcher**, si sottrassero al primitivo modello svedese. Per la prima volta gli imprenditori tentarono di ridurre la forza organizzativa dei sindacati. L'autore teme che questa scossa renda instabile il modello di relazioni industriali delle origini, riducendo il ruolo del sindacato con grave rischio per il benessere del Paese ed il suo sviluppo.

Nycander, incidentalmente, afferma: "Supponiamo che nel 1905 ci fosse stato un conflitto industriale durato 5 mesi nel settore meccanico. In Italia, Austria, Germania, negli Stati Uniti, cosa sarebbe successo? Credo che le autorità statali, il Governo o le Corti, avrebbero trovato questa situazione inaccettabile ed illega-

le. Ci sarebbe stato un intervento coercitivo. Questo è ciò che accadeva di solito". Tanto vera questa affermazione che, fascismo, nazismo, comunismo, soppressero i sindacati, la libera contrattazione ed ogni altra forma di libertà associativa.

Le esperienze sopra descritte consentono qualche valutazione comparativa riguardo alla esperienza italiana. Solo nel dopoguerra, dal 1945 al 1970, Confindustria e sindacati ebbero una forte coscienza delle loro prerogative che furono riflesse negli accordi interconfederali: sulla struttura delle retribuzioni, sui licenziamenti collettivi e sui licenziamenti individuali per giusta causa. Questi accordi furono parte decisiva non solo della regolazione sociale ma furono un contributo notevole al cosiddetto "miracolo italiano", che non superò i decenni successivi agli anni '70.

Dalla comparazione con i casi danese e svedese, emerge la conclusione che la consapevolezza delle parti sulle proprie prerogative essenziali, può essere certamente ragione di conflitto ma, più certamente, sviluppo di sistemi di relazioni industriali conformi ai rispettivi interessi, come all'interesse generale del Paese.

In conclusione, i modelli danesi-svedesi di relazioni industriali si basarono su scontri tra Parti sociali di intensità sconosciuta tanto negli Usa che in Europa. Le parti sociali, stremate, finirono per abbozzare i termini del compromesso: libertà di gestione da parte delle imprese e libertà di organizzazione di sciopero da parte del sindacato. Il tutto senza interferenze da parte dello Stato e della legge. Nel tempo, ovviamente, sono emerse necessità di adattamento delle norme contrattuali soprattutto in ragione delle innovazioni tecnologiche e dei mutamenti nelle aspettative di mercato.

Ma sostanzialmente i modelli danese e svedese hanno fatto, e fanno, di tutto per mantenere la piena validità delle prerogative del sindacato.

Ciò giustifica l'affermazione che l'indebolimento della coscienza sulle prerogative da parte degli attori sociali, è causa di quello del sistema di relazioni industriali e della loro positività.

Non è un caso che, in Italia, a fronte della debolezza degli attori Confindustria e Confederazioni sindacali, i problemi del mercato del lavoro, largamente sfuggiti di mano con lo Statuto dei lavoratori, siano ormai da anni sotto il patrocinio di Parlamento, Governo ed anche esperti o docenti universitari, che non sono propriamente espressi da Associazioni di lavoratori o dalle Associazioni imprenditoriali. Abbondano, come si vede in questi giorni, i progetti di legge, tanto sul mercato del lavoro quanto sul modo di essere delle strutture contrattuali.

Non è un buon segno, né per i lavoratori né per le imprese, né per l'interesse generale dell'intero Paese. L'auspicio è che ognuno, Parti sociali come espressione della società, e sfera politico-istituzionale, sappiano stare nei propri limiti e nella propria naturale missione.

