

Altri disfano, noi rifacciamo

RIFAI-Documentazione

04 /2015

In questo numero

- 1. TRADUZIONE - Svante Nycander, Il modello svedese incompreso
- 2. DOCUMENTO - *Accordo quadro fra la Confederazione svedese dei datori di lavoro e la Confederazione dei sindacati svedesi (come modificato nel 1947) - Introduzione*



In copertina: la firma dell'accordo quadro di Saltsjöbaden, 20 gennaio 1938

(numero chiuso il 20 giugno 2015)

Svante Nycander, quasi sconosciuto in Italia fino al 2011 quando fu ospite della Fondazione Giulio Pastore, è da diversi decenni un osservatore attento delle relazioni industriali in Svezia; una realtà della quale suggerisce chiavi di lettura molto diverse da quelle, imperniate sui servizi del welfare e sul "modello Ghent" che vengono tralaticciamente riportate in Italia da alcuni decenni senza essere mai sottoposte a revisione critica. La sua chiave interpretativa, di matrice pluralista e liberaldemocratica, fa perno invece sull'interpretazione del conflitto sul mercato del lavoro e sulla sua regolazione ad opera delle parti collettive, sulla scia del pensiero di Otto Kahn-Freund. Pubblichiamo la traduzione della prima parte di una relazione del 2002, dove questa interpretazione viene argomentata, e polemicamente sostenuta, con dovizia di argomenti e con una ricostruzione storica che parte dal 1864, anno in cui vengono soppresse le corporazioni, e che culmina nel 1938, quando viene sottoscritto l'accordo quadro (o accordo di Saltsjöbaden) fra la confederazione dei sindacati operai LO e la confederazione delle imprese SAF. Di questo accordo pubblichiamo poi la traduzione dell'introduzione, dove sono le parti firmatarie a raccontarne l'origine ed a confermare l'interpretazione pluralista, cioè la regolazione negoziale del conflitto industriale, come la cifra profonda di quello che viene chiamato il "modello svedese".

- 1. TRADUZIONE - Svante Nycander, *Il modello svedese incompreso**

Il *laissez-faire* economico è stato introdotto in Svezia nel 1864, anno zero dello sviluppo del moderno sistema svedese di relazioni industriali. Nel mercato del lavoro, la dottrina dominante divenne il "libero contratto di lavoro"; le poche regolamentazioni collettive rimanenti furono presto ignorate e considerate obsolete. L'organizzazione sindacale, lo sciopero, la serrata e la contrattazione collettiva furono lasciate al libero gioco delle forze economiche e sociali. Non il potere politico né i tribunali cercarono di forzare la libera competizione ed il contratto individuale sul mercato del lavoro, come invece in Gran Bretagna e in America. Poche furono le controversie di lavoro portate in tribunale.¹

Jörgen Westerståhl, il primo fra gli scienziati politici svedesi, ha scritto nel 1945 che il nascente movimento sindacale "agiva in una sfera lasciata quasi del tutto non regolata dalla legislazione". Egli stesso aveva svolto un'ampia ricerca sull'attività legislativa del parlamento svedese in questo campo fino alla fine degli anni '30, concludendo che si tratta principalmente di una storia al negativo, una storia di proposte di legge presentate e respinte. Commissioni ufficiali, vari governi e membri del parlamento hanno proposto ogni sorta di regole sul rapporto di lavoro, il conflitto collettivo e l'azione delle organizzazioni sindacali, ma ad essere approvate furono soltanto poche (fra queste, la legge sui contratti collettivi del 1928, e la legge sulla libertà di associazione e il diritti di contrattazione del 1936). Queste leggi riflettevano principi già accettati dalla Confederazione degli imprenditori svedesi (SAF) e dalla Confederazione dei sindacati svedesi (LO).²

Lo storico della LO Ragnar Casparsson ha scritto negli anni '40 che lo sciopero del 1879 a Sundsvall, dove le truppe furono usate per controllare gli addetti alle segherie, è stata l'unica

* Titolo originale *Misunderstanding the Swedish Model*; relazione al VII *European regional congress - International Society for Labour Law and Social Security* (Stoccolma, 4-6 settembre 2002). Il testo originale all'indirizzo www.juridicum.su.se/stockholmcongress2002/swedmodel.doc

¹ Adlercreutz (1954), p 384. Adlercreutz (1958), p 22.

² Westerståhl, p 10 f, 158, 417 f.

importante eccezione alla regola che lo stato si sarebbe mantenuto neutrale nelle controversie di lavoro.³

La Svezia era un esempio di ciò che Otto Kahn-Freund aveva chiamato “*laissez faire* collettivo”, in maniera ancor più chiara che in Inghilterra e, di fatto, di qualsiasi altro paese occidentale. L'intervento pubblico nelle relazioni industriali era minimale. Solo a livello di fabbrica si era sviluppato gradualmente un sistema di contrattazione e di accordi collettivi dalla fine degli anni '60 dell'800, e la situazione rimase questa per molto tempo. In assenza di leggi, le parti potevano accordarsi su regole reciprocamente accettabili, un *modus vivendi*, sull'uso delle armi del conflitto industriale, lo sciopero e la serrata, e sulla composizione delle controversie. Nel 1905 gli imprenditori nell'industria metalmeccanica, dopo un conflitto durato cinque mesi, accettarono il diritto dei lavoratori di organizzarsi e contrattare collettivamente. Il diritto di organizzazione per tutti venne affermato l'anno seguente con il cosiddetto “compromesso di dicembre” fra la SAF e la LO. Con lo stesso accordo, la LO accettava l'affermazione che l'imprenditore “ha il diritto di sovrintendere e distribuire il lavoro, di assumere liberamente e licenziare i lavoratori e di impiegarli a prescindere dalla loro appartenenza o meno al sindacato”⁴. Questo accordo ebbe effetti di ampia portata e di lunga durata. Il diritto dei lavoratori di organizzarsi e contrattare liberamente divenne presto un principio riconosciuto, mentre l'accordo tutelava praticamente la libertà negativa di associazione, cioè il diritto a non essere iscritto al sindacato, in quanto la SAF proibì ai propri membri di applicare il *closed shop*.

Dopo il 1906, gli imprenditori promossero attivamente la contrattazione collettiva, pur restando sempre pronti a ricorrere a lunghe serrate contro quella che talora chiamavano la guerriglia sul mercato del lavoro. Essi preferivano la contrattazione centralizzata ed esercitavano pressioni sui sindacati nazionali e sulla LO perché mettessero sotto controllo i sindacati locali. Una questione rimasta non regolata nell'accordo del 1906 era quella delle azioni di solidarietà. La SAF voleva che fossero permesse le azioni di solidarietà anche in vigore di un accordo valido, come eccezione al principio di pace, in quanto le serrate erano parte importante della strategia imprenditoriale. La LO era contraria, ma nel 1907 decise che non si sarebbe opposta alla regolazione dell'azione di solidarietà nei contratti nazionali.⁵

I primi contratti collettivi erano considerati “extra-giuridici”. Una commissione ufficiale affermava nel 1901 che la loro autorevolezza apparteneva alla sfera della morale piuttosto che a quella dell'obbligazione giuridica.⁶ Quando il sistema si estese e divenne più stabile, entrambe le parti tesero a considerare vincolante l'accordo. La distinzione fra “conflitto giuridico” e “conflitto di interessi” era conosciuta ben prima delle leggi in materia di relazioni

³ Casparsson, p 479.

⁴ Bruun, p 13.

⁵ Nycander, p 23 ff.

⁶ Adlercreutz, p 385.

industriali. Nel 1915, la Corte suprema stabilì che gli accordi collettivi erano giuridicamente vincolanti.

Nel periodo fra l'ultimo decennio dell'800 e la metà degli anni '30, la Svezia aveva forse il mercato del lavoro più turbolento in Europa, col record del numero degli scioperi e delle serrate.⁷ La pace industriale era la questione più importante per l'opinione pubblica e l'oggetto di un costante dibattito politico, ma l'opinione prevalente era che lo stato dovesse restare neutrale. Molte indagini pubbliche su come prevenire conflitti di lavoro particolarmente dannosi per la collettività non portarono ad alcuna proposta legislativa. Prevalva il "*laissez-faire* collettivo", lasciando nelle mani delle parti il compito di modellare il sistema delle relazioni industriali. Nel 1930, di tutti i lavoratori occupati nell'industria manifatturiera, l'80 per cento era coperto da un contratto collettivo.

Alla metà degli anni '30, il governo socialdemocratico aveva annunciato di voler nominare una commissione tripartita, con rappresentanti dello stato, degli imprenditori e dei sindacati per studiare iniziative che promuovessero la pace industriale. La SAF e la LO rifiutarono la proposta, ed avviarono invece negoziati bilaterali diretti sulle questioni controverse, che erano state discusse per molti anni in parlamento. Nel 1938, SAF e LO conclusero un accordo quadro, spesso chiamato "accordo di Saltsjöbaden". La SAF e la LO stabilivano procedure ed istituzioni per la composizione pacifica delle controversie ad ogni livello, ed introducevano regole per civilizzare il conflitto. Gli imprenditori accettavano, non solo formalmente ma praticamente, di astenersi dall'ingaggiare lavoratori per sostituire quelli in sciopero. Si stabilivano regole per proteggere i terzi neutrali, sulle funzioni vitali da garantire durante il conflitto e una procedura di prevenzione dei conflitti ritenuti particolarmente nocivi per l'interesse pubblico. Veniva inoltre limitato il potere degli imprenditori di licenziare liberamente.⁸

Mentre erano in corso le trattative fra SAF e LO, il presidente degli Stati Uniti d'America, Franklin D. Roosevelt, aveva nominato una commissione per lo studio delle relazioni lavoro-impresa in Svezia. La relazione conclusiva della commissione venne poi pubblicata con una dichiarazione introduttiva dello stesso presidente Roosevelt. La SAF e la LO offrirono alla commissione una dichiarazione congiunta sui rapporti imprenditore-lavoratore, e la commissione incontrò diversi rappresentanti delle due parti, che, come riporta la relazione, furono "franchi nell'esprimere reciproco rispetto". In un incontro comune, i principali dirigenti e rappresentanti delle organizzazioni dei lavoratori e degli imprenditori ebbero "una discussione molto franca, durante la quale tutte le questioni da noi poste hanno avuto risposta, senza esitazione". Sia le imprese che i lavoratori preferivano la libera contrattazione

⁷ Åmark, p. 33.

⁸ Nycander, p 30, 65 ff.

su base volontaria a qualsiasi tipo di costrizione da parte del potere pubblico, od anche all'arbitrato. La commissione notava poi che il *closed shop* non era “una questione significativa in Svezia, a causa della grande percentuale di sindacalizzati, e perché gli imprenditori avevano da tempo rinunciato a contrastare l'organizzazione sindacale, giudicando preferibile il poter trattare con i propri dipendenti attraverso forti sindacati”. D'altra parte, “gli imprenditori non sono sollecitati dai sindacati ad esercitare, ed essi non esercitano, alcuna pressione sui loro dipendenti perché aderiscano ai sindacati”. La commissione riferiva inoltre che la discriminazione di lavoratori a causa dell'attività sindacale non era “un problema significativo”.

La commissione concludeva che

*“sebbene scioperi e serrate continuino a verificarsi in Svezia, essi si svolgono nel quadro di un sistema volontario di contrattazione collettiva nel quale la composizione delle differenze attraverso il metodo della convizione invece che quello della forza sono diventate prassi comune. L'azione dei rappresentanti sia dei lavoratori che degli imprenditori consiste nel determinare, attraverso una considerazione oggettiva e pratica, una comprensione dei problemi, nel rispetto delle ragioni dell'altro, e l'adozione di scelte e decisioni che mirano a soluzioni pacifiche”.*⁹

La commissione era rimasta evidentemente impressionata. La relazione enfatizzava giustamente gli elementi del quadro giuridico: cioè l'assenza di leggi restrittive dell'azione organizzata dei sindacati e degli imprenditori, ed il fatto che “l'attività sindacale è sostanzialmente libera da ogni regolazione fino a che non violi le regole che si applicano a tutti i cittadini”.

La connessione fra *laissez faire* collettivo e il “modello Saltsjöbaden” non era casuale. In paesi nei quali lo stato interviene in maniera sostanziale nelle relazioni impresa-sindacato (generalmente per mettere sotto controllo l'attività sindacale), non si sviluppa un sistema così avanzato di reciproca comprensione e cooperazione. Con lo stato quale alleato sul mercato del lavoro, gli imprenditori sono meno incentivati che in Svezia a riconoscere i sindacati. Osteggiate dagli imprenditori e represses, più o meno, dallo stato, le organizzazioni sindacali diventano spesso politicamente estremiste. In Svezia, nel 1938, entrambe le parti erano coscienti dell'importanza storica del non intervento governativo. Il *laissez faire* collettivo, la neutralità dello stato era la base del sistema di relazioni industriali.

All'espressione “modello svedese” sono stati dati molti significati, talora contraddittori, ma tutti sono concordi che l'accordo quadro, “lo spirito di Saltsjöbaden”, è l'elemento essenziale. Il fatto che sindacati e imprenditori stabilissero un sistema di relazioni costruttivo e reciprocamente rispettoso, che preparava la strada alla distensione fra la *business community* ed il governo socialdemocratico, ha reso la Svezia più stabile dal punto di vista

⁹ *Report of the Commission on Industrial Relations in Sweden with appendices.*

politico. Si era creato un consenso che facilitava l'assunzione di decisioni difficili. Per capire il "modello svedese" è essenziale allora seguire la catena degli avvenimenti che portarono all'accordo quadro del 1938.

La percentuale di lavoratori sindacalizzati aveva raggiunto il picco nel 1906-7. Dopo l'insuccesso di uno sciopero generale nel 1909, i sindacati persero circa la metà degli aderenti, ma alla metà degli anni '30 i sindacati erano tornati più forti che qualsiasi altro paese di quelli in cui c'erano ancora i sindacati. Dopo il 1909, la politica organizzativa della LO era stata quella di organizzare i sindacati su base industriale, anziché sulle unioni di mestiere.

Ma perché c'era così poco intervento statale, perché la Svezia era diversa? La risposta è piuttosto facile da trovare. Le iniziative politiche per la regolazione delle relazioni industriali, come ha dimostrato Jörgen Westerståhl, non erano mancate, ma avevano incontrato la decisiva resistenza del gruppo politico che era l'ago della bilancia. Il non intervento era il risultato dell'influenza e del carattere del liberalismo svedese. Dopo la *deregulation* dell'economia negli anni '60 del XIX secolo, la sinistra riformatrice aveva un atteggiamento favorevole verso l'organizzazione dei lavoratori, che ebbe in molte maniere un'importanza decisiva.

Quando i sindacati crebbero come aderenti e come militanza nel corso dei successivi anni '90, il primo difensore dei loro diritti era il giovane avvocato Karl Staaff, futuro capo del partito liberale e due volte primo ministro (1905-06 e 1911-14). Nel 1894 a Stoccolma, alcuni lavoratori addetti ai laminati furono perseguiti per presunta, intimidazione di altri lavoratori durante uno sciopero, e per altre accuse (caso *Lothigius*). Il procedimento davanti alla corte locale e quello alla corte regionale furono ampiamente seguiti dalla stampa, ed il caso fu concluso solo dopo quattro anni dalla decisione della corte suprema. Karl Staaff era avvocato della difesa, e risultò vittorioso in tutti e tre i giudizi. La sua difesa scritta sull'intimidazione, dove tracciava la distinzione fra ciò che è legittima pressione morale sui lavoratori perché aderiscano al boicottaggio sindacale e ciò che invece è un atto di violenza (o minaccia di atti di violenza), segnò un passo importante nell'affermazione dei diritti dei sindacati. Gli imputati avevano, secondo Staaff, diritto di dire ai lavoratori che non avessero seguito le indicazioni sindacali che sarebbero stati esclusi dai benefici della solidarietà, come essere favoriti nel trovare un lavoro, e che altri lavoratori si sarebbero rifiutati di lavorare con loro. Il fatto che tre corti abbiano accettato questa tesi dice qualcosa sul clima liberale dell'epoca in Svezia. In simili giudizi, ad esempio in America o Inghilterra, nello stesso periodo "intimidazione" o "coercizione" spesso includevano molto più della minaccia di violenza (ad esempio, il picchettaggio).

Hjalmar Branting, capo dei socialdemocratici, scrisse nel 1896: "... solo con Karl Staaff i lavoratori di Stoccolma hanno avuto un tipo di avvocato che sta dalla loro parte senza compromessi, e allo stesso tempo sa come rappresentarli, con tutte le sottigliezze e acutezze giuridiche".¹⁰

Il conflitto più importante sul diritto di organizzazione dei lavoratori ebbe luogo attorno al 1900. I lavoratori delle segherie nel distretto di Sundsvall erano stati licenziati e, in molti casi, sfrattati dalle loro case, quando, nel 1899, si erano rifiutati di abbandonare il loro sindacato. Furono assunti lavoratori in sostituzione degli scioperanti, i sindacati avevano pochi soldi nella cassa, la resistenza dei lavoratori fu spezzata. Ma l'opinione pubblica, in particolare la stampa liberale, sosteneva decisamente i lavoratori. Anche il conservatore *Svenska Dagbladet* criticava i padroni per la loro mancanza di lungimiranza. Un famoso storico conservatore, il professor Harald Hjärne, ridicolizzò i padroni delle segherie davanti ad un pubblico entusiasta di studenti ad Uppsala. Un gruppo di noti esponenti della *intelligentsia* liberale, fra cui Karl Staaff e l'editore Karl Otto Bonnier, fecero una dichiarazione pubblica a sostegno dei lavoratori.

Dal 1905 il partito liberale, con Karl Staaff alla testa, ebbe il controllo della camera elettiva del parlamento, mentre i conservatori controllavano la camera alta, eletta indirettamente e più "plutocratica". Nessuna legge poteva passare contro il voto dei liberali e dei (assai meno numerosi) socialdemocratici. In un dibattito nel 1905 su una proposta di legge anti-sindacale del governo, Staaff aveva lamentato che i lavoratori avessero pochi rappresentanti in parlamento, ed affermò che la legislazione sui sindacati dovesse attendere fino a quando i lavoratori non fossero stati pienamente integrati nella vita politica. Negli anni successivi, molte proposte di legge, del governo e parlamentari, furono appoggiate dalla camera alta e dalla minoranza conservatrice in quella bassa, ma qui furono respinte dalla maggioranza di sinistra. Alcune proposte avrebbero fortemente sostenuto gli imprenditori e severamente colpito i sindacati. Fu adottata invece, nel 1906, una legge sulla mediazione volontaria, proposta dal governo liberale.

Il fatto che gli imprenditori avessero cambiato atteggiamento e politica verso i sindacati nel 1905-06 era in evidente connessione col fatto che liberali e socialdemocratici erano in grado di opporre il veto a qualsiasi nuova legge. La SAF aveva forte influenza sulla politica conservatrice e sosteneva attivamente la legislazione anti-sindacale ma, in pratica, aveva da fare affidamento solo sulle proprie forze, in quanto organizzazione imprenditoriale fortemente centralizzata.

La LO proclamò uno sciopero generale nell'agosto del 1909. Vi parteciparono circa 300 000 operai, una percentuale molto alta della classe operaia svedese. Il governo non intervenne, e lo sciopero andò gradualmente a concludersi nell'autunno, senza alcun accordo fra le parti. Il

¹⁰ Kihlberg, p. 142, 175 ff.

conflitto portò alla tensione fra liberali e socialdemocratici. Karl Staaff reagì con forza alle tendenze anarchiche emerse fra i sindacati, ed in particolare contro la chiusura dei giornali, che violava un impegno contrattuale considerato vincolante. Nel 1910 il governo conservatore presentò molte proposte di legge caratterizzate da una forte tendenza anti-sindacale, confidando nel fatto che la parte non socialista dell'opinione pubblica avrebbe sostenuto forti misure. Di nuovo, le due camere si trovarono incapaci di raggiungere un compromesso, e tutte le proposte furono respinte. Hjalmar Branting disse che il partito liberale aveva "superato la prova con onore". Il governo tornò alla carica nel 1911, ma ancora i liberali resistettero ad una legge inaccettabile per i sindacati.

Da notare che i liberali erano stati "detronizzati dai sindacati", secondo le parole di Branting, già negli anni '80 del secolo precedente, ed i sindacati erano diventati stretti alleati dei socialdemocratici, autentica base del partito. Che cosa allora rendeva molti non socialisti in Svezia così ben disposti verso di loro, anche sotto l'impatto di uno sciopero generale? Lo scrittore e politico socialista Fredrik Ström ha sottolineato, in un libro del 1944, che non si può capire il recepimento della socialdemocrazia in Svezia se non si conosce che un'attiva, forte opposizione di sinistra aveva per più di cinquant'anni formato larga parte dell'opinione pubblica, chiedendo diritti civili e politici, riforme costituzionali e culturali, e giustizia sociale. I liberali avevano successo, in buona parte, perché avevano la simpatia di autori, poeti, giornalisti ed artisti. "Questa eredità liberale aveva già impregnato e si era diffusa nelle campagne, fra gli operai, la piccola borghesia e gran parte dell'*intelligentsia*, quando socialdemocrazia e socialismo cominciarono ad essere predicati in Svezia. Quando i socialdemocratici chiesero libertà e giustizia per il popolo, ed attaccarono la tirannia e la repressione, il clericalismo e la corte reale, militarismo e feudalesimo, si trattava in effetti di una melodia già conosciuta, interpretata dagli agitatori socialdemocratici con un tono più ribellista, ed espressa con un più robusto linguaggio".¹¹

Il ceto medio era importante, ma era un gruppo piuttosto ristretto, e la maggior parte degli elettori liberali erano piccoli agricoltori, commercianti, artigiani; gente più vicina al proletariato che ai capitalisti.

I liberali furono pesantemente sconfitti nelle elezioni del 1914 e negli anni '20 diventarono un partito piuttosto piccolo, ma continuarono ad essere l'ago della bilancia. Nel 1928, un governo liberale di minoranza presentò proposte di legge per una Corte del lavoro ed una legge sui contratti collettivi. Le proposte furono fortemente respinte dai sindacati e dai socialdemocratici. La LO proclamò un breve sciopero generale di protesta. Peraltro, il governo aveva evitato le questioni che nel corso dei decenni erano state le più controverse. La nuova legge era peraltro equilibrata, e sindacati e socialdemocratici presto accettarono le regole del gioco. La LO accettò di nominare alcuni membri corte del lavoro, respingendo tutte

¹¹ Ström, p 102 ff.

le proposte dei comunisti e altri di ritirare il proprio sostegno al sistema. La corte costrinse poi i datori di lavoro a rispettare i contratti collettivi, guardò con severità ad ogni tentativo di discriminazione contro i lavoratori attivi nei sindacati e contribuì in generale alla stabilizzazione delle relazioni industriali. Il professor Axel Adlercreutz, esperto principale in materia di crescita e sviluppo della contrattazione collettiva in Svezia, commenta: “La legislazione svedese del 1928 sui contratti collettivi era basata essenzialmente su costumi consolidati, ed ha dimostrato di essere funzionale, come provato dagli sviluppi presso la corte del lavoro”.¹²

Gustav Möller divenne ministro degli affari sociali dopo la vittoria dei socialdemocratici alle elezioni parlamentari del 1932. La sua strategia per sviluppare le relazioni industriali era di costruire un'alleanza fra il governo, gli imprenditori ed i sindacati. Nel 1936, il primo ministro, Per Albin Hansson, e Möller, si misero d'accordo con i vertici sindacali per costituire una commissione tripartita per promuovere la pace industriale. Ma la SAF rifiutò di partecipare, e convinse la LO che sarebbe stato meglio trattare direttamente il problema fra di loro ed escludere il governo. Möller si risentì molto e non poté nascondere il proprio disappunto.

Il “modello Saltsjöbaden” era un accordo fra le parti sociali. Il ruolo dello stato era negativo, perché l'accordo presupponeva che lo stato rispettasse l'autonomia dei sindacati e degli imprenditori in tutte le materie coperte da contratti collettivi, in particolare quelle incluse nell'accordo di Saltsjöbaden. A partire dal 1938, il “*laissez faire* collettivo”, il non intervento del governo, divenne non solo la situazione reale ma anche l'ideologia predominante, sostenuta da tutti i gruppi di interesse più importanti e dai partiti politici; si opponevano solo i comunisti, che vedevano l'accordo come un tradimento dei lavoratori.

Le relazioni industriali in Svezia descritte nella relazione al presidente Roosevelt, erano molto vicine alla visione dei liberali: cooperazione e mutua comprensione fra le parti al posto dello scontro di classe, stabili contratti collettivi nel rispetto della legge del 1928, rispetto del diritto di organizzarsi così come per quello dell'individuo di non aderire al sindacato (un effetto dell'assenza del *closed shop*), regolamentazione statale al minimo. Erano stati i liberali, nel parlamento e nella pubblica opinione, a rendere possibile questo tipo di relazioni, opponendosi alla legislazione antisindacale e sostenendo, anche sul piano morale, il diritto dei lavoratori di organizzarsi e contrattare collettivamente. La visione originaria dei socialdemocratici era differente, perché il partito non ammetteva il ruolo dei proprietari privati e non aveva alcuna obiezione all'intervento statale. Il “modello svedese” è stato scoperto dai socialdemocratici solo dopo che questo si era già affermato!

¹² Adlercreutz (1986), p 72.

L'accordo quadro non esclude l'intervento dello stato sul mercato del lavoro in relazione a materie estranee al campo delle relazioni sindacali. La legge sul diritto a due settimane retribuite di ferie, introdotta nel 1938, non toccava le relazioni fra imprenditori e sindacati, ed era vista come una tutela del lavoratore come individuo. La graduale edificazione del *welfare state* non era parte dell'accordo di Saltsjöbaden, né un ostacolo al suo funzionamento. L'idea dietro all'accordo quadro era che le due sfere, relazioni industriali e politica, dovessero essere tenute separate e non essere mescolate in un *porridge* collettivista e un po' corporativista.

Il "modello Saltsjöbaden", ben descritto per la prima volta nella relazione americana, svolse un ruolo importante durante gli anni della seconda guerra mondiale. La LO e la SAF furono i maggiori sostenitori al di fuori della politica, della coalizione di quattro partiti durante il periodo della guerra, ed ebbero parte importante per la mobilitazione dell'economia svedese per la difesa nazionale. E si accordarono per moderare gli aumenti salariali, cosa che rese possibile il controllo dell'inflazione (a differenza della situazione generale durante la prima guerra mondiale).

Nel corso degli anni '40, LO e SAF conclusero quattro accordi relativi a formazione professionale, ambiente di lavoro, partecipazione dei lavoratori attraverso i consigli, razionalizzazione tecnologica sul posto di lavoro. Ancor più importanza ebbe l'aperta comunicazione intellettuale fra lavoratori e management, fra i capo della SAF e della LO, come fra esperti e dirigenti delle due parti. La base comune era il reciproco interesse alla pace sul mercato del lavoro, ed alla crescita economica. Entrambe le parti ne furono influenzate. I sindacati divennero più coscienti della necessità di cambiamenti strutturali e della necessità di accettare la perdita di migliaia di posti di lavoro in questo processo. Assieme, le organizzazioni, fin dalla fine degli anni '30, svilupparono i principi di una politica attiva del mercato del lavoro, applicati durante gli anni della guerra e poi, su larga scala, dalla fine degli anni '50.

Non tutto era armonia. Nelle elezioni del 1944, i socialdemocratici ed i comunisti ottennero il 57 per cento dei voti, e lo stesso anno i socialdemocratici e la LO pubblicarono un dettagliato programma politico per un'economia socialista pianificata, che divenne il centro della controversia politica ed ideologica nei successivi quattro anni. La SAF e la LO si trovarono su posizioni opposte. Nel 1957-59 la politica svedese venne oscurata dalla controversia sulle pensioni, con gli imprenditori ed i sindacati di nuovo contrapposti. Ma la tradizione di Saltsjöbaden è sopravvissuta ed ha prodotto molti dei suoi più importanti risultati durante questi due periodi di apparentemente inconciliabili contrapposizioni. Le parti sapevano distinguere dove i loro interessi coincidevano e dove erano diversi.

Dalla fine degli anni '50, la LO e la SAF hanno coordinato la politica salariale allo scopo di controllare l'inflazione. Il coordinamento dei salari a livello nazionale non era parte del

modello Saltsjöbaden, che aveva per scopo la pace industriale più che la stabilità dei prezzi, ma il negoziato SAF-LO divenne presto un simbolo di relazioni costruttive fra sindacati ed imprenditori.

In Svezia, come altrove, la fine degli anni '60 fu un periodo turbolento. La protesta radicale e la svolta generale a sinistra non rispettarono la divisione delle responsabilità fra lo stato e le organizzazioni sul mercato del lavoro. La diseguaglianza delle condizioni, ambienti insalubri e la mancanza di codeterminazione nella vita di lavoro provocarono scontento fra i lavoratori e generarono una competizione fra partiti politici. Nel 1969 il parlamento approvò all'unanimità la proposta di un deputato socialdemocratico per un'ampia riforma della legislazione sull'ambiente di lavoro, da affidare ad una commissione. Lo stesso anno il governo, con Olof Palme nuovo primo ministro, nominava una commissione con lo scopo dichiarato di proporre una legge contro il licenziamento ingiusto. Si trattava di materia trattata fino a quel momento dalle parti collettive.

Fra il 1971 e il 1976 ci fu una ondata di nuova legislazione su quasi ogni aspetto delle condizioni di lavoro e delle relazioni industriali. I sindacati ebbero una rappresentanza minoritaria nei consigli delle società (eccettuando le più piccole). I rappresentanti nei luoghi di lavoro furono autorizzati a dedicare una ragionevole quantità di tempo alle questioni sindacali durante l'orario di lavoro, a spese dell'imprenditore. I rappresentanti con particolari responsabilità per l'ambiente di lavoro vennero autorizzati, in determinate situazioni, a fermare la produzione. I lavoratori ottennero il diritto a permessi per formazione di loro scelta. Una legge sulla tutela dell'occupazione ha regolato sia il caso del licenziamento disciplinare che quello del licenziamento collettivo per ragioni economiche. La legge sulla codeterminazione del 1976 ha regolamentato i negoziati, il conflitto industriale e il contratto collettivo molto più dettagliatamente rispetto alla legislazione precedente. Tutte queste nuove leggi erano concepite per spostare gli equilibri di potere a favore dei sindacati e democratizzare la vita di lavoro. Molte di queste sono state adottate da ampie maggioranze in parlamento.

Gli imprenditori hanno inizialmente reagito con prudenza, cercando di preservare lo spirito di Saltsjöbaden e sperando nella moderazione nel processo politico, ma sono diventati sempre più disperati col passare degli eventi.

L'ondata legislativa fu la fine del modello Saltsjöbaden. C'erano anche altri problemi, come la generale mancanza di rispetto per i contratti a livello centrale, con conseguenti slittamenti salariali e scioperi selvaggi, effetto dell'alta inflazione degli anni '70. Ma le nuove leggi erano una diretta rottura della divisione di responsabilità fra lo stato e le parti industriali concordata nel 1938. Ora lo stato invadeva la sfera che la LO e la SAF avevano sempre controllato direttamente.

La pressione politica era andata aumentando progressivamente, ma la versa svolta ebbe luogo nel periodo 1969-71. Dopo il congresso della LO nell'autunno 1971, un nuovo corso di eventi era, più o meno, inevitabile; andavano in questo senso le relazioni conclusive di importanti commissioni sull'ambiente di lavoro, tutela dell'occupazione e democrazia nei luoghi di lavoro, ed i partiti politici erano impegnati per questo. Fino a quel momento, tuttavia, la LO era meno che entusiasta. A lungo, la LO aveva sostenuto che nella legge sull'ambiente di lavoro non c'era nulla che non andasse, ed il problema era semmai l'insufficienza delle risorse per rendere efficace la legge. E non c'era, secondo la confederazione sindacale, alcun bisogno di una legge sulla tutela dell'occupazione. La SAF e la LO avevano raggiunto un accordo su questo delicato problema nel 1964; il licenziamento arbitrario e quelli collettivi non erano considerate questioni significative fra gli aderenti ai sindacati. Nell'estate del 1971 la LO aveva chiaramente affermato che una legge in questo campo non era nell'interesse dei lavoratori; le controversie sarebbero state da affrontare fra le parti secondo l'accordo con la SAF, e non da portare davanti alla Corte del lavoro. La LO non aveva mai cercato di coinvolgere i sindacati nella gestione ordinaria delle imprese. Il sindacato non avrebbe dovuto accollarsi le responsabilità dei consigli societari o del management. Il diritto della direzione di supervisionare e distribuire il lavoro non era stato mai sollevato dalla LO come un problema dal punto di vista della democrazia. Alla fine degli anni '60 la LO restava cauta, e tentava di gestire la crescente domanda di democrazia industriale in modo da renderla compatibile con le tradizioni di Saltsjöbaden. C'era tuttavia una forte pressione della pubblica opinione e dei politici, con il partito liberale ed il partito del centro (traditionalmente agrario) che spingevano per le riforme e la co-determinazione. Nel 1971, il presidente della LO, Arne Geijer, con altri sindacalisti eletti in parlamento, propose l'istituzione di una commissione di studio sulla democrazia industriale. L'idea era che l'influenza dei lavoratori dovesse basarsi sul diritto alla contrattazione piuttosto che sui comitati misti impresa-sindacato. La dualità del sistema doveva essere difesa, il sindacato non doveva diventare parte integrante della direzione aziendale.

Nel 1971 l'attitudine dei sindacati venne a cambiare quando fu chiaro che la legislazione era ormai avviata per la strada. I sindacati passarono il ponte e trovarono dall'altra parte il terreno fertile. Divennero massimalisti e scordarono presto le iniziali cautele. Il congresso del 1976 adottò un programma sulla graduale collettivizzazione della proprietà nel settore privato, sotto l'etichetta dei "fondi dei salariati", una proposta per l'eliminazione del capitalismo privato in Svezia.

Nel periodo fra i primi anni '70 e la metà dei '90, la crescita economica in Svezia è stata la più bassa fra i paesi occidentali. Secondo dati Ocse, il prodotto interno lordo pro capite nel 1970 in Svezia era pari al 115 per cento della media Ocse; nel 1995 era solo del 95 per cento.¹³ C'è

¹³ Lindbeck p. 33.

ampio consenso fra gli economisti e gli scienziati sociali che questa misera *performance* ha molto a che fare con la mancanza di flessibilità del mercato del lavoro, una legislazione rigida, tendenze corporative e incapacità delle parti industriali di trovare soluzioni costruttive. Il “modello” aveva cessato di funzionare. All’inizio degli anni ’90, la SAF decise di non prendere più parte al negoziato di coordinamento salariale e di ritirare i propri rappresentanti da tutti gli organismi pubblici (tranne la corte del lavoro). Pochi anni dopo, la SAF avanzava proposte per la riforma del diritto del lavoro che erano chiaramente influenzate dalle politiche britanniche ed americane. Le azioni di solidarietà dovevano essere proibite, il contratto collettivo avrebbe dovuto regolare le condizioni di lavoro solo per gli iscritti al sindacato, le basi del diritto del lavoro dovevano poggiare sui diritti dell’individuo, non su quelli collettivi. La strategia era di delegittimare i sindacati, in particolare la LO come simbolo del centralismo e del collectivismo. Nel 2001, la SAF si è unita con un’altra organizzazione ed ha cambiato nome in Confederazione dell’impresa svedese, togliendo risalto all’aspetto del rapporto fra impresa e sindacato.

La storia dei sindacati svedesi, delle relazioni industriali e del diritto del lavoro è stata oggetto di ampie ricerche. Fin dagli anni ’30 la Svezia è stata riconosciuta nel mondo come un caso speciale, sono usciti molti libri e molte relazioni sono state prodotte a livello internazionale. L’immagine del “modello svedese”, come è stato presentato sia all’interno che all’estero, è però assai meno accurato, non solo nei dettagli ma anche in generale:

1. L’importanza del *laissez faire* collettivo nello sviluppo delle relazioni impresa-sindacato e della società svedese in generale, fin dal XIX secolo, è stata trascurata. Quando si è posta l’attenzione sul diritto del lavoro, spesso si è data scarsa considerazione agli aspetti più caratteristici della Svezia.
2. Il contesto politico del diritto del lavoro svedese e delle relazioni industriali è stato spesso distorto.
3. Il ruolo dei sindacati nella svolta successiva al 1970 è stato mal compreso-

(omissis)

Bibliografia

- Adlercreutz A. (1954) *Kollektivavtalet. Studier över dess tillkomsthistoria*. Gleerup, Lund.
- Adlercreutz A. (1958) “The Rise and Development of Collective Agreements”. *Scandinavian Studies of Law*.
- Adlercreutz A. (1986) “Swedish Labour Law Research of a Social Science Character” in Bruun N. (1992) “The Nordic Model for Trade Union Activity” in Bruun N., Flodgren B., Halvorsen M., Hydén H. and Nielsen R. *The Nordic Labour Relations Model. Labour Law and Trade Unions in the Nordic Countries*. Dartmouth, Aldershot, Great Britain.
- Casparsson R. (1948) *LO under fem årtionden. 1924-1949*. Stockholm 1948.

- Edlund S. (ed.) *Labour Law Research in Twelve Countries*. The Swedish Work Environment Fund, The Swedish Center for Working Life, Stockholm.
- Esping-Andersen G. (1985) *Politics against Markets. The Social Democratic Road to Power*. Princeton University Press, Princeton, New Jersey.
- Forbath W. E. (1991) *Law and the Shaping of the American Labor Movement*. Harvard University Press, Cambridge, Massachusetts.
- Fransson S. (2000) "Freedom of Contract, Parity and Collective Regulation: Collective Labour Law in Sweden" in van der Linden M. & Price R. *The Rise and Development of Collective Labour Law*. International Institute of Social History, Amsterdam.
- Korpi W. (1978) *Arbetarklassen i välfärdskapitalismen*. Prisma, Stockholm.
- Korpi W. (1994) "Den svenska arbetarrörelsens förutsättningar och strategier" in Thullberg P. & Östberg K. (eds.) *Den svenska modellen*. Studentlitteratur, Lund.
- Lindbeck A. (1997) *The Swedish Experiment*. SNS Förlag, Stockholm.
- Nycander S. (1998) *Kriget mot fackföreningarna – en studie av den amerikanska modellen*. SNS Förlag, Stockholm.
- Nycander S. (2002) *Makten över arbetsmarknaden. Ett perspektiv på Sveriges 1900-tal*. SNS Förlag, Stockholm.
- Schmidt F. (1977) *Law and Industrial Relations in Sweden*. Almqvist och Wiksell International. Stockholm. Fred B. Rothman & Co. New Jersey.
- Ström F. (1944) "Den liberala fjädern i hatten" in Ström F. (ed.) *Arbetets Söner. Pionjärtiden*. Lindfors Bokförlag, Stockholm.
- Therborn G. (1994) "Nation och klass, tur och skicklighet" in Thullberg P. & Östberg K. (eds.) *Den svenska modellen*. Studentlitteratur, Lund.
- Tingsten H. (1941) *Den svenska socialdemokratins idéutveckling. I*. Tiden, Stockholm.
- Lord Wedderburn (1995) *Labour Law and Freedom. Further Essays in Labour Law*. Lawrence & Wishart, London.
- Westerståhl J. (1945) *Svensk fackföreningsrörelse. Organisationsplan. Verksamhetsformer. Förhållande till staten*. Tiden, Stockholm.
- Woodiwiss A. (2000) "Colonialism and the Development in Hong Kong" in van der Linden M. & Price R. *The Rise and Development of Collective Labour Law*. International Institute of Social History, Amsterdam.
- Åmark K. (1994) "Sammanhållning och intressepolitik" in Thullberg P. & Östberg K. (eds.) *Den svenska modellen*. Studentlitteratur, Lund.
- Report of the Commission on Industrial Relations in Sweden with appendices. United States Department of Labor. Frances Perkins, Secretary. Washington 1938.
- Statens offentliga utredningar (SOU) 1990:44. *Demokrati och makt i Sverige. Maktutredningens huvudrapport*.

- 2. DOCUMENTO - *Accordo quadro fra la Confederazione svedese dei datori di lavoro e la Confederazione dei sindacati svedesi (come modificato nel 1947) - Introduzione*

Accordo quadro
fra la Confederazione svedese dei datori di lavoro
e la Confederazione dei sindacati svedesi
(come modificato nel 1947) - Andrén & Holms Boktryckeri, Stockholm 1956

Motivazioni fondamentali dell'accordo quadro

Il Comitato sul mercato del lavoro, nel sottoporre lo schema di accordo quadro alla Confederazione svedese dei datori di lavoro e alla Confederazione dei sindacati svedesi, ha esposto la seguente dichiarazione:

Nella primavera del 1936, la Confederazione svedese degli imprenditori (*Svenska Arbetsgivareföreningen*, d'ora in avanti SAF) e la Confederazione dei sindacati svedesi (*Landsorganisationen i Sverige*, d'ora in avanti LO) hanno nominato i rispettivi rappresentanti per un'indagine comune su questioni relative al mercato del lavoro che rivestono importanza generale. Questi delegati, che hanno assunto il nome di "Comitato sul mercato del lavoro" (*Arbetsmarknadskommittén*), in una serie di incontri, hanno concordato su quali fossero i problemi giudicati maturi per un accordo fra le organizzazioni, ed hanno valutato la possibilità di concludere un simile accordo. Sebbene il Comitato non sia giunto a proprie conclusioni su tutti i problemi fatti emergere dall'indagine, è stato ritenuto opportuno presentare alle organizzazioni mandanti quei risultati del negoziato su cui sia stato raggiunto un pieno accordo.

Il Comitato raccomanda quindi l'approvazione di alcune regole, nella forma di un accordo quadro da stipulare fra la Saf e la Lo, relativo a

- (1) l'istituzione di un organo permanente di negoziato fra le due organizzazioni;
- (2) un sistema negoziale uniforme di composizione delle controversie collettive;
- (3) stabilire una prassi generale da seguire nei casi di licenziamenti, ridimensionamenti e ristrutturazioni aziendali;
- (4) la proibizione di alcune forme di azione diretta; e
- (5) l'adozione di un sistema per trattare i conflitti di lavoro che minaccino i servizi essenziali pubblici.

Alla luce della natura e della portata delle controversie che emergono di volta in volta nel mercato del lavoro, la soluzione dei problemi connessi è di sostanziale importanza non solo per le parti immediatamente coinvolte, ma anche per gli altri gruppi sociali. Tale importanza è aumentata dall'espansione dell'organizzazione collettiva del lavoro e della contrattazione collettiva; e viene riflessa, fra le altre cose, dalla grande attenzione pubblica ai conflitti che si aprono sul mercato del lavoro, così come dalla ricorrente domanda dell'intervento dello stato che si è alzata, in diverse circostanze, per chiedere di limitare le controversie ed estendere il controllo pubblico su di esse.

Tali richieste sono state considerate giustificate soprattutto in considerazione di taluni conflitti di lavoro di portata particolarmente ampia, e dei loro effetti negativi sulla vita economica dell'intero paese. Inoltre, è stato ritenuto che taluni conflitti di lavoro fossero di natura tale da ostruire essenziali

servizi pubblici. Infine, si è sostenuto che in occasione di conflitti di lavoro siano stati usati dei metodi che, in casi specifici, sono risultati forme di illecita interferenza nella libertà individuale dei cittadini, o siano stati comunque inappropriati.

Le organizzazioni collettive centrali del mercato del lavoro svedese comprendono pienamente quanto sia importante comporre le loro controversie, quando possibile, senza ricorrere al conflitto aperto. È di grande interesse per coloro che ricevono i loro redditi dall'impresa e dal mestiere che si permetta al lavoro di continuare regolarmente: sono queste le persone che soffrono le perdite di un aperto conflitto. Per questo, le loro rispettive organizzazioni devono naturalmente considerare loro scopo principale impiegare tutti i mezzi possibili per risolvere le controversie in modo pacifico; entrambe le parti si rendono conto inoltre che i vantaggi conseguiti attraverso il conflitto sono molto raramente proporzionati ai costi ed agli altri sacrifici che il conflitto implica. È da ritenere che gli sviluppi sul mercato del lavoro in Svezia negli ultimi anni abbiano evidenziato il fatto che le organizzazioni stesse comprendono perfettamente le responsabilità che si assumono nel ricorrere al conflitto aperto. Il principio guida delle due parti in questo caso è stato di preservare la pace industriale in considerazione della sua importanza per l'impresa e il mestiere, come per l'economia nazionale.

Sebbene le organizzazioni siano in maniera così consapevole orientate alla soluzione pacifica dei problemi sul mercato del lavoro, non sempre è possibile evitare divergenze fra le parti. E le perdite economiche che derivano da questa situazione, per quanto si possa rammaricarsene, non possono essere considerate importanti tanto da giustificare che la libertà di contrattazione collettiva sia sostituita dal controllo vincolante dello stato sui contrasti di interessi che insorgono sul mercato del lavoro. Né da un altro punto di vista, lo stato può sentirsi legittimato, al di là della sfera propria della legislazione sociale, ad imporre alle imprese ed ai lavoratori svedesi una regolazione delle condizioni di lavoro, che sia di carattere generale o che sia limitata a determinati argomenti. In quanto le organizzazioni del mercato del lavoro siano preparate a tenere in considerazione l'interesse pubblico generale che è implicato nella loro azione, le misure ragionevolmente richieste nell'interesse della pace del lavoro devono, in maniera più appropriata e naturale, rimanere alle organizzazioni stesse.

In forza di queste idee, il Comitato sul mercato del lavoro ha concentrato i propri sforzi su come creare le maggiori possibilità di pacifica composizione dei conflitti di lavoro, e per cercare di prevenire il ricorso all'azione diretta che può recare danno ingiusto alle parti estranee al conflitto o alla comunità. A questo riguardo, il Comitato ha ritenuto necessario in primo luogo rendere più efficaci gli esistenti metodi di contrattazione collettiva e di accordo fra le parti, e promuovere una generale semplificazione delle tensioni reciproche.

Talune questioni regolate dal presente accordo quadro sono di natura tale che il loro esame assume il carattere di considerazioni di opportunità e ragionevolezza, in cui la decisione ultima dipende fondamentalmente dal bilanciamento degli opposti interessi. È questo il caso di licenziamenti collettivi e ristrutturazioni, e nella gestione di conflitti che riguardano servizi essenziali pubblici. Il bilanciamento di opposti interessi che, in base all'accordo quadro, dovrà essere realizzato in queste situazioni, non è qualcosa che si presti ad essere sottoposto alla decisione di un tribunale chiamato ad applicare la legge. Ma anche riguardo a talune questioni di natura puramente giuridica, è sembrato meno appropriato il ricorso alle corti di giustizia per l'interpretazione e l'applicazione del contratto.

Questo vale per alle controversie concernenti la limitazione dell'azione diretta come regolata dall'accordo quadro.

Per la gestione di questi problemi, l'accordo quadro provvede a istituire un apposito organismo centrale, il Consiglio del mercato del lavoro, in cui le parti saranno rappresentate pariteticamente (capitolo I). Al Consiglio è affidata inoltre l'autorità per occuparsi di questioni di importanza generale, o comunque di rilevanza per il mercato del lavoro. L'esigenza di un simile organo centrale per la negoziazione si è imposta progressivamente con la crescita del movimento di organizzazione nel mercato del lavoro svedese.

La previsione di un sistema uniforme di negoziato (capitolo II) mira a rendere più efficace la procedura per trattare le più comuni controversie sull'applicazione delle condizioni di lavoro. Allo scopo di facilitare la composizione pacifica di queste procedure, viene proposta una procedura uniforme relativa ai negoziati locali e nazionali in relazione alle controversie, che sia prevista o meno nei diversi contratti collettivi. Alcune disposizioni prescrittive sono state allegate a questo sistema per impedire che la composizione delle eventuali dispute possa essere indebitamente ritardata, così come per evitare che le parti rivendichino diritti ormai troppo vecchi che, per questa ragione, non possono essere adeguatamente ricostruiti. Infine, la responsabilità del ricorso al conflitto aperto resta affidata alle relative federazioni sindacali di settore.

Il problema principale fra quelli del mercato del lavoro la cui soluzione è particolarmente importante allo scopo di promuovere la semplificazione delle tensioni riguarda metodi e prerequisiti per i licenziamenti e/o i ridimensionamenti aziendali. Per questo motivo, è stato raggiunto un accordo (capitolo III) sull'obbligo di preavviso e le procedure negoziali, assieme ad alcuni principi generali per governare queste materie e concepiti con la dovuta considerazione alla legittima richiesta dei lavoratori di sicurezza dell'occupazione così come per la dipendenza dell'industria dalla capacità e dall'adeguatezza del lavoro impiegato.

Nelle azioni condotte in passato dai sindacati per affermare i propri interessi, si è fatto talora ricorso a metodi di azione diretta che non possono essere considerati legittimi per organizzazioni che abbiano raggiunto la maturità e la forza delle organizzazioni svedesi. Allo scopo di eliminare simili metodi di azione diretta, il Comitato suggerisce talune previsioni (capitolo IV), che comprendono la proibizione di simili azioni contro i terzi parte neutrale, che non abbiano natura puramente di solidarietà in relazione a controversie salariali collettive. Inoltre, vengono proibite talune forme, meno attraenti, di azione diretta rivolte contro altre parti, come la persecuzione di chiunque per ragioni religiose, politiche o simili, attacchi contro chiunque a causa della sua comparsa di fronte ad una corte o ad una pubblica autorità come parte, rappresentante o testimone, o contro chiunque per aver assistito un pubblico ufficiale o un funzionario, ritorsione contro chiunque per la sua partecipazione ad una controversia di lavoro ormai risolta, attacchi contro imprese familiari, attacchi contro un privato datore di lavoro per indurlo ad astenersi dal prendere parte al lavoro manuale per conto proprio, così come qualsiasi azione diretta mirante ad assicurare vantaggi illegittimi. Le disposizioni relative sono state delineate principalmente sulla base di corrispondenti disposizioni contenute in precedenti proposte di legge.

Nel considerare la questione dei conflitti collettivi che mettono in pericolo il pubblico interesse, il comitato ha tenuto in conto la necessità di misure specifiche per prevenire ostacoli a quelle attività che

forniscono al popolo servizi essenziali, l'assistenza sociale e simili. La pubblica opinione si è nettamente divisa, in questo campo, su quale sia la maniera migliore per definire e segnare i confini per i campi di attività che, in ragione della loro particolare importanza pubblica, devono essere protette dai conflitti di lavoro. Il Comitato è dell'opinione che non sia possibile definire la demarcazione di questi settori pretendendo obiettività e generale accettazione. Il solo fatto che il pubblico interesse sia sempre dipendente dall'ampiezza del conflitto di lavoro rende impossibile tale delimitazione prefissata. Solo raramente una certa attività è in sé stessa di così fondamentale importanza per la comunità da doverla garantire di fronte a qualsiasi conflitto. Ma, d'altra parte, un conflitto che non si di per sé diretto contro alcun servizio essenziale per la collettività può col suo semplice verificarsi essere di ostacolo o perfino impedire servizi che siano essenziali per garantire alla collettività sicurezza di vita e salute.

Di conseguenza, dal momento che la necessità di prevenire o limitare un certo conflitto dipende direttamente dalle circostanze prevalenti in ciascun caso, non sembra esserci altra soluzione che permettere il bilanciamento dei configgenti interessi da farsi valere in ogni conflitto, con il dovuto riguardo per gli interessi della società nel suo insieme. Una rassegna dei conflitti aperti di lavoro occorsi in Svezia nel passato dimostra che non si può ragionevolmente addebitare ad alcuna delle parti del mercato del lavoro di avere, nelle loro controversie collettive, misconosciuto gli interessi essenziali della società. Al contrario, le organizzazioni di entrambe le parti si sono coscienziosamente sforzate di prevenire il contrasto fra i loro conflitti e questi interessi. Ciononostante, e allo scopo di stabilire condizioni più favorevoli per sforzi di questa natura, il Comitato propone una formula più precisa per valutare le questioni connesse, allo scopo di prevenire il rischio che i conflitti collettivi di lavoro interferiscano con servizi pubblici di carattere essenziale. A questo riguardo, il Comitato ritiene che il Consiglio del mercato del lavoro sia il collegio più idoneo per la valutazione di simili questioni (capitolo V).

. Traduzione del sig.
- Giovanni Graziani -