

La concertazione irlandese e il fenomeno della *Tigre Celtica*

Lucio Baccaro e Marco Simoni¹

La trasformazione economica dell'Irlanda da caso clinico a *tigre celtica* ha coinciso con l'istituzionalizzazione di accordi concertativi triennali. Questo articolo punta a determinare se e come la concertazione abbia contribuito al miracolo economico irlandese, ed a comprenderne i processi sociopolitici. La concertazione ha aumentato enormemente la competitività delle aziende multinazionali operanti in Irlanda collegando strettamente gli aumenti salariali dei comparti più dinamici ai salari e alla produttività dei comparti più lenti. Buona parte delle teorie sulla regolazione centralizzata dei salari va riconsiderata alla luce del caso irlandese. I sindacati del settore pubblico hanno esercitato un ruolo di leadership salariale, senza per questo minare (in virtù della particolare struttura dell'economia irlandese) l'efficacia della contrattazione centralizzata. Inoltre, politiche retributive neutre dal punto di vista redistributivo sembrano contribuire a stabilizzare le istituzioni per la regolazione centralizzata dei salari.

1. Introduzione. 2. L'evoluzione della concertazione irlandese. 3. Che impatto economico ha avuto la concertazione? 4. Le multinazionali, la concertazione e il "morbo irlandese". 5. La politica di moderazione salariale in Irlanda. 6. Conclusioni.

1. Introduzione

L'Irlanda degli anni '90 è un limpido caso di successo. In 15 anni, questo paese è passato dagli ultimi ai primi posti nelle graduatorie del PIL pro capite tra i paesi europei ed ha notevolmente abbassato il proprio tasso di disoccupazione. Le performance economiche irlandesi sono superiori non solo a quelle di paesi come l'Olanda, gli Stati Uniti o la Gran Bretagna, spesso indicati come modelli da seguire, ma anche a quelle delle cosiddette "tigri asiatiche", anche prima che queste subissero una battuta d'arresto con la crisi del 1997. Comprendere le determinanti del successo economico irlandese è dunque un tema la cui rilevanza va ben al di là dei confini nazionali e coinvolge un pubblico potenzialmente ben più vasto.

¹ Rispettivamente, ricercatore senior dell'Istituto Internazionale di Studi Sociali (OIT, Ginevra) e candidato al PhD presso la London School of Economics.

Gli autori desiderano ringraziare Serena Ruffoni per l'ottimo lavoro di assistenza svolto, e Frank Barry, Carola Frege, Rossana Galli, Dharam Ghai, Patricia O'Donovan e Paul Teague per commenti su di una versione precedente di quest'articolo. Le opinioni ivi espresse sono di natura personale e non riflettono necessariamente le posizioni delle organizzazioni cui gli autori appartengono.

La trasformazione irlandese comincia nel 1987 e si sovrappone a quella che gli Irlandesi chiamano “partnership sociale” e gli Italiani “concertazione”, ovvero la determinazione centralizzata degli aumenti salariali attraverso accordi collettivi triennali. Gran parte della letteratura economica sul caso irlandese considera questa sovrapposizione temporale come una semplice coincidenza². Altri fattori sono ritenuti responsabili della crescita del paese, soprattutto il massiccio afflusso di investimenti diretti esteri, o gli effetti di politiche scolastiche lungimiranti che aumentano l’offerta di lavoro qualificato proprio mentre la sua domanda si espande.

La concertazione è, secondo questi punti di vista, inutile (nel migliore dei casi) o dannosa. Eppure se si legge altra letteratura sull’Irlanda (per esempio NESC anni vari, O’Donnell e O’Reardon 1997 e 2000; Mac Sharry e White 2000) o se si parla con gli attori politico-sindacali, si ascolta spesso una versione diversa, ovvero che la concertazione abbia giocato un ruolo fondamentale nel determinare le fortune economiche del paese. Una simile valutazione positiva sembra esser condivisa dalla maggioranza della popolazione irlandese. Nel 1999, ad esempio, il 78 per cento dei partecipanti ad un sondaggio riteneva che la concertazione avesse svolto un ruolo importante per il successo economico dell’Irlanda (Fitzgerald e Girvin 2000, 283).

Questo articolo si propone di capire se la concertazione abbia effettivamente contribuito al fenomeno della “tigre celtica” e, se sì, in che modo. Si tratta di un’analisi di *political economy* e, come tale, guarda sia ai nessi economici tra concertazione e altre variabili, sia ai processi sociopolitici attraverso cui la concertazione è stata introdotta e si è riprodotta nel tempo. L’analisi ruota intorno alla nozione di guadagni di competitività, ovvero riduzioni dei costi unitari del lavoro. La nostra tesi è che la concertazione abbia modificato significativamente il processo di formazione dei salari in Irlanda, collegando strettamente gli aumenti salariali dei settori più dinamici (caratterizzati da elevata crescita della produttività) agli aumenti di salario e di produttività dei settori più lenti. Questo ha rappresentato un’importante innovazione rispetto al recente passato, in cui accordi salariali stipulati nei settori ad alta crescita di produttività avevano indebitamente influenzato il processo di formazione

² Gli argomenti scettici sull’efficacia della determinazione centralizzata dei salari non si limitano all’Irlanda. Per considerazioni simili a proposito di altri paesi, vedi Dornbush 1991, e, sull’Italia, Locarno e Rossi 1995.

dei salari nell'economia nel suo complesso, producendo per conseguenza contrazione occupazionale nei settori a bassa crescita della produttività (Baker 1988; Barry e Hannan 1995; Barry 1996).

La concertazione irlandese è notevolmente diversa dal tradizionale modello scandinavo di contrattazione centralizzata in economie aperte e di piccole dimensioni. Le differenze sono sia economiche che politiche. Il modello scandinavo si fonda su una distinzione chiave, quella tra settore esposto e settore protetto (Aukrust 1977; Edgren et al. 1973; Flanagan et al. 1983). L'economia irlandese è invece più appropriatamente concettualizzata come un'economia a tre settori, con una parte moderna del settore manifatturiero, caratterizzata da alte tecnologie e ad alta produttività, in gran parte costituita da multinazionali estere; una parte tradizionale del settore manifatturiero, a capitale prevalentemente irlandese; ed un settore protetto di tipo standard.

Una buona parte delle tesi di *political economy* su come funzionano, o dovrebbero funzionare, le istituzioni per la moderazione centralizzata dei salari va forse riconsiderata alla luce del caso irlandese. Tali incongruenze sono collegate alla particolare struttura dell'economia irlandese (tratteggiata sopra e analizzata più diffusamente nel prosieguo). Si sostiene spesso, ad esempio, che la centralizzazione salariale sia indicata nei casi in cui i sindacati dei settori esposti dominano i sindacati dei settori protetti, mentre avrebbe esiti negativi in casi in cui i sindacati dei settori protetti (per esempio del settore pubblico) abbiano potere sufficiente ad influenzare la politica salariale del movimento sindacale nel suo complesso (Garrett e Way 1999; Crouch 1988; Franzese 2001). Questa argomentazione non è però applicabile all'Irlanda. In questo paese i sindacati del settore pubblico sono più forti di quelli del settore privato esposto alla concorrenza internazionale. Sono stati i sindacati pubblici, in partnership con i sindacati generali, a farsi promotori della concertazione irlandese. I sindacati operanti esclusivamente nel settore privato (che in Irlanda hanno forma di sindacati di mestiere) hanno invece osteggiato, spesso a gran voce, la politica di centralizzazione dei salari. Data la straordinaria redditività del settore privato, questi sindacati hanno pensato (probabilmente a ragione) di poter ottenere condizioni più favorevoli attraverso negoziazioni azienda per azienda come nel passato.

Il supporto dei sindacati pubblici ha avuto i suoi costi. La concertazione irlandese non è infatti un modello di moderazione salariale del settore pubblico. I salari pubblici sono cresciuti più rapidamente di quelli privati e

(per lo meno sulla base dei dati comparativi disponibili) più rapidamente che in altri paesi (vedi OECD, 2001). Tuttavia, poichè gli aumenti salariali di tutta l'economia sono stati collegati agli aumenti di produttività (e dunque alla capacità di pagare) dei settori manifatturieri più lenti attraverso accordi centralizzati triennali, è stato possibile al settore pubblico irlandese di giocare un ruolo di leadership salariale senza per questo compromettere la competitività dei settori manifatturieri più dinamici e, connessa a questa, dell'economia irlandese nel suo complesso. La crescita dei settori in cui operavano le multinazionali, resa possibile dal fatto che, grazie agli accordi centralizzati, la gran parte degli aumenti di produttività andava ad aggiungersi ai profitti piuttosto che ai salari, ha avuto ricadute benefiche sia sui settori manifatturieri in cui operavano prevalentemente aziende irlandesi (che talvolta agiscono come aziende sub-fornitrici delle multinazionali), sia sui settori protetti (costruzioni e servizi non commerciabili internazionalmente).

L'articolo è strutturato come segue: il paragrafo 2 ricostruisce l'evoluzione della concertazione irlandese; il paragrafo 3 contiene una sintesi delle varie argomentazioni introdotte per spiegare il miracolo economico irlandese; il paragrafo 4 analizza l'andamento dei salari e della produttività in vari settori, prima e dopo l'istituzionalizzazione della concertazione; il paragrafo 5 esamina la particolare composizione delle coalizioni sociopolitiche che hanno supportato la concertazione e spiega perchè è stato possibile agli accordi centralizzati di "tenere" anche in periferia; il paragrafo 6, che conclude, presenta alcune riflessioni di sintesi sui tratti caratteristici del modello irlandese.

2. L'evoluzione della concertazione irlandese

Nel 1987, quando venne negoziato il "Programma per la Ripresa Nazionale" (*Programme for National Recovery- PNR*), il primo patto concertativo nazionale, l'Irlanda doveva fronteggiare una crisi economica estremamente seria. Il debito pubblico e il deficit di bilancio aumentavano vertiginosamente³, gli investimenti languivano e – nonostante l'emigrazione verso altri paesi – la disoccupazione cresceva (Government of Ireland 1987).

³ Secondo il NESC (1993, 155), il servizio del debito pubblico consumava un terzo delle entrate fiscali all'anno.

Con il PNR vennero concordati aumenti salariali nella misura del 3 per cento per le prime 120 sterline irlandesi di paga settimanale e del 2 per cento per la parte di salario eccedente tale somma per ognuno dei tre anni coperti dall'accordo. Un aumento minimo era inoltre fissato in 4 sterline alla settimana. Inoltre, la ICTU, la confederazione irlandese dei sindacati, si impegnava a rinunciare alla contattazione aziendale nella misura in cui questa potesse incidere negativamente sui costi delle aziende⁴. Questa ultima clausola evidenziava un'importante rottura con la struttura a due livelli di contrattazione, nazionale e aziendale, che aveva caratterizzato il periodo precedente di accordi centralizzati negli anni '70 (Hardiman 1988; Roche 1997; Mooney 1978). In cambio di queste concessioni, il governo si impegnava a riformare il sistema fiscale in modo da far aumentare il salario netto percepito dai lavoratori. Il governo si impegnava inoltre a lasciare inalterati i livelli di assistenza sociale.

Le negoziazioni del PNR furono precedute da un ampio rapporto strategico preparato dal Consiglio socio-economico nazionale (*NESC*), un organo consultivo simile al *CNEL* italiano. Nonostante non si parlasse esplicitamente di politiche dei redditi, questo rapporto aveva gettato le fondamenta concettuali per il PNR e per gli altri accordi tripartiti che seguirono (*NESC* 1986). Esso sottolineava l'importanza di un quadro macroeconomico stabile, da raggiungersi tramite la riduzione della spesa pubblica e del debito pubblico e attraverso una politica di cambi stabili. Il rapporto enfatizzava inoltre la necessità di rafforzare la competitività dei settori industriali orientati alle esportazioni mantenendo l'aumento medio dei costi salariali al di sotto della media ponderata dei principali partner commerciali dell'Irlanda. Infine, esso sottolineava la necessità di ridurre le imposte dirette e contemporaneamente di allargare la base imponibile.

Il PNR fu un documento consensuale, prodotto e firmato da tutti i partner sociali, compresi i sindacati. Esso diede un importante segnale che, per lo meno a livello di vertice, tutti i maggiori attori socioeconomici condividevano la stessa analisi (O'Donnell e O'Reardon 1996). Questo consenso era di per sé una novità: le negoziazioni centralizzate degli anni settanta erano state indebolite proprio dalla mancanza di consenso sulle principali cause della crisi economica. In quegli anni, mentre gli imprenditori e, in misura minore, il governo ritenevano che la

⁴ Nell'accordo veniva specificato che erano consentite ulteriori negoziazioni a livello decentrato solamente per introdurre schemi pensionistici o di assicurazione malattia ove essi fossero assenti.

disoccupazione fosse legata a richieste salariali eccessive (che riducevano la competitività delle esportazioni), i sindacati sostenevano che la disoccupazione fosse il risultato di un livello insufficiente della domanda interna e che pertanto andasse fronteggiata con la creazione di posti di lavoro tramite investimenti pubblici (Roche 1997, 189-90).

Durante i tre anni di durata del PNR (1988-90), l'economia irlandese ebbe un andamento particolarmente positivo. Il PIL crebbe in maniera robusta (3.6 per cento all'anno) e ciò portò al miglioramento di tutti gli altri indicatori macroeconomici. In particolare, la combinazione di incrementi salariali modesti, inflazione contenuta e riduzioni fiscali portò all'aumento dei salari reali. Durante il precedente periodo di negoziazione decentrata, tra il 1980 e il 1987, al contrario i salari reali erano diminuiti (NESC 1993, 46).

Dopo questo inizio incoraggiante, la concertazione divenne l'asse portante della politica economica irlandese. Ogni tre anni venne firmato un nuovo accordo che conteneva sia linee guida per gli aumenti salariali, sia un numero crescente di misure socio-economiche negoziate. Ogni nuovo accordo era preceduto da un apposito rapporto strategico del NESC, che forniva le basi analitiche per la discussione sulle questioni specifiche. Nel 1991, il "Programma per il Progresso Economico e Sociale" (*Programme for Economic and Social Progress – PESP*) reintrodusse la nozione dei due livelli di contrattazione, che era stata una caratteristica della negoziazione centralizzata degli anni settanta (Government of Ireland 1991; Hardiman 1988; Roche 1997). Esso stabilì che "eccezionalmente" incrementi salariali aggiuntivi fino al 3 per cento potessero essere negoziati a livello decentrato in aggiunta agli aumenti già previsti dagli accordi nazionali. Come era prevedibile, questa clausola fu quasi sempre applicata. In generale, gli imprenditori tentarono di legare tali aumenti aggiuntivi a riorganizzazioni della produzione o aumenti di produttività (Roche 1997, 208).

Nell'ambito del PESP, il metodo della partnership sociale fu esteso anche a livello territoriale attraverso le cosiddette "Misure locali contro la disoccupazione di lunga durata" (*Area-Based Response to Long-Term Unemployment – ABR* – simili ai patti territoriali italiani) (Government of Ireland 1991). In aree particolarmente difficili del paese furono costituite delle speciali aziende locali composte dai partner sociali tradizionali, da funzionari pubblici, e – innovazione degna di nota – da membri di altre organizzazioni della società civile, in particolare delle associazioni dei disoccupati. Queste aziende locali avevano il compito di elaborare e

tradurre in pratica specifiche politiche per l'occupazione nella loro area di competenza (Sabel 1996; Walsh et al. 1998).

L'inizio degli anni novanta rappresentò per l'Irlanda un momento difficile in cui la crescita economica rallentò e la disoccupazione ricominciò a crescere; ciononostante, il metodo della partnership sociale riuscì a superare la difficile congiuntura. Nel 1994, il "Programma per la competitività e il lavoro" (*Programme for Competitiveness and Work - PCW*) fu appositamente incentrato sulla creazione di impiego. Non vi furono grandi cambiamenti di strategia rispetto agli anni precedenti: obiettivo della politica monetaria rimaneva quello di un cambio stabile nell'ambito del sistema europeo dei cambi; la politica fiscale continuava a rimanere restrittiva; infine, al cuore delle politiche economiche restava la *competitività* come concetto-chiave al quale si demandava il compito di incentivare la crescita economica e di favorire la creazione di nuovi posti di lavoro. Questo quadro di fondo implicava naturalmente che si dovesse continuare con le politiche di moderazione salariale, che si dovesse insistere sulla strada della riduzione del cuneo fiscale (la differenza tra costo del lavoro e reddito netto), che si continuasse con la politica dei controlli alla spesa nel settore pubblico, e che continuassero le misure per aumentare l'efficienza dei comparti non esposti dell'economia (NESC 1993). Una clausola del PCW autorizzava la contrattazione decentrata addizionale del salario soltanto nei casi in cui gli aumenti conseguiti a seguito degli accordi nazionali fossero risultati inferiori alle 3,5 sterline alla settimana nel settore privato e 2,9 sterline nel settore pubblico (Government of Ireland 1994).

Nel 1996, l'accordo intitolato "*Partnership 2000*" (P2000) venne incentrato su due concetti distinti: la necessità di estendere la partnership sociale anche a livello d'impresa e la necessità di ridurre le disuguaglianze sociali e di combattere i fenomeni di esclusione sociale (NESC 1996). L'attenzione dedicata alla partnership sociale a livello d'impresa era legata alla convinzione che, come già avvenuto a livello nazionale, tramite una fattiva collaborazione tra la direzione aziendale e i lavoratori si potessero raggiungere aumenti di competitività e vantaggi reciproci. I termini dell'accordo P2000 erano a questo riguardo solamente esortativi e forse per questa ragione, in mancanza di clausole prescrittive, la partnership sociale a livello d'impresa non sembra essersi diffusa capillarmente sul territorio irlandese (Roche e Geary 2000; Gunnigle et al. 1999)⁵.

⁵ Per una interpretazione difforme su questo punto cfr. O'Donnell e Teague 2000.

Il tema della esclusione sociale era inoltre legato ad una importante innovazione nella struttura istituzionale del dialogo sociale a livello nazionale, ovvero l'inclusione nel processo di concertazione del settore del volontariato e delle organizzazioni di prossimità (O'Donnell e O'Reardon 2000; O'Donnell 2001). Questa componente "sociale", composta in maggioranza da organizzazioni religiose, di donne, di giovani e di disoccupati, aveva chiesto fin dall'inizio degli anni novanta di essere inclusa nei negoziati degli accordi nazionali: nel 1996 vi era infine stata ammessa. L'accordo P2000 venne così ad includere una spesa aggiuntiva di 525 milioni di sterline destinata a misure specifiche per combattere l'esclusione sociale⁶. Secondo Gunnigle et al. (1999, 217) queste misure servivano precisamente a soddisfare le richieste della componente "sociale" del tavolo negoziale. Va comunque sottolineato che le contrattazioni sugli aumenti salariali rimasero sempre di esclusiva competenza del tradizionale tavolo tripartito. In tale ambito, P2000 mantenne il divieto di negoziazioni aggiuntive tranne nei casi in cui gli aumenti decisi a livello nazionale fossero stati inferiori ad un certo limite. Tali minimi erano stabiliti ad un livello inferiore rispetto all'accordo precedente, precisamente pari a 3,5, 2,4 e 1,6 sterline per settimana per ciascuno dei tre anni dell'accordo.

Con il "Programma per la Prosperità e l'Equità" (*Programme for Prosperity and Fairness – PPF*) firmato da governo e parti sociali (compresa la componente del volontariato) nel 2000, l'enfasi venne spostata dalle politiche macroeconomiche a politiche tipicamente dell'offerta. Infatti, la disoccupazione non era più un problema pressante, al contrario iniziavano a manifestarsi deficienze di forza lavoro qualificata (Government of Ireland 2000; NESC 2000). Questo accordo incluse una serie di raccomandazioni su vari temi: dallo sviluppo delle competenze individuali, agli investimenti in grandi infrastrutture come strade e trasporti pubblici; alle misure per tamponare l'emergenza casa che si stava sviluppando soprattutto a Dublino, allo sviluppo di asili per il sostegno alla partecipazione femminile al mercato del lavoro. In particolare, le parti raggiunsero un accordo sulla necessità di approntare una serie di indicatori quantitativi in grado di facilitare il monitoraggio dei progressi compiuti, in linea con le indicazioni della strategia europea per l'impiego.

⁶ In aggiunta, furono previsti altri 900 milioni di sterline di tagli alle tasse.

La parte dell'accordo dedicata agli aumenti salariali restava del tutto simile a quelle precedenti, tranne per quanto riguarda la fissazione degli aumenti minimi che furono molto superiori rispetto al passato. Le parti si accordarono inoltre per cominciare una profonda revisione dei sistemi di determinazione del salario nel settore pubblico, al fine di introdurre legami più trasparenti tra i salari e la produttività e per cercare di favorire la comparabilità tra professioni analoghe. Nel dicembre del 2000 un imprevisto aumento dell'inflazione spinse le parti a rinegoziare gli aspetti salariali dell'accordo. A livello nazionale vennero quindi elevati gli aumenti già previsti e venne introdotta la possibilità di ulteriori aumenti da contrattare a livello decentrato per un ammontare fino al 2 per cento del salario di base (più una *una tantum* pari all'1 per cento).

Questa rassegna dei diversi accordi mostra come la struttura di fondo della concertazione irlandese sia rimasta nella sostanza costante nel tempo. Una politica fiscale prudente e restrittiva e una politica monetaria ortodossa sono stati gli elementi di fondo su cui si è innestato lo scambio tra moderazione salariale e riduzione delle imposte dirette per i lavoratori⁷. Allo stesso tempo, la partnership sociale ha tentato di combattere le forme più palesi di disuguaglianza ed esclusione sociale, innanzitutto mantenendo costante il valore dei trasferimenti pubblici e successivamente attraverso misure più significative.

Fino ad ora la concertazione irlandese è apparsa piuttosto solida. Ad esempio è uscita indenne dai vari cambiamenti dello scenario politico: durante gli anni novanta tutti i principali partiti irlandesi (Fianna Fail, Fine Gail, Laburisti e Progressisti democratici) hanno avuto responsabilità di governo e pertanto un diretto coinvolgimento nella partnership sociale. Ha inoltre saputo trasformarsi per seguire l'evoluzione dei problemi: introdotta con lo scopo di affrontare una seria crisi economica con tassi di disoccupazione a due cifre, si è successivamente adattata a rispondere alle sfide di un'epoca caratterizzata dalla piena occupazione e da penuria di manodopera specializzata. Non è ancora chiaro, tuttavia, se e come la concertazione irlandese possa rispondere alle pressioni salariali che hanno iniziato ad emergere ora che il mercato del lavoro è in una situazione di pieno impiego. L'ultimo accordo, Sostenere il Progresso (*Sustaining Progress*), firmato nel 2003 e sostanzialmente simile ai precedenti, ha una

⁷ Su questo punto, il PPF contiene la seguente affermazione, degna di nota: "Le parti sociali sostengono politiche atte a stabilire una singola aliquota fiscale per tutti gli individui" (Government of Ireland 2000, 11)

durata di 18 mesi in luogo dei tradizionali tre anni, proprio perchè le parti, e soprattutto i sindacati, hanno trovato difficile impegnarsi per tempi più lunghi date le mutate condizioni di contesto. Nonostante la concertazione sia stata una caratteristica permanente della politica economica irlandese degli ultimi 15 anni, non c'è accordo tra osservatori e analisti sul fatto che essa abbia realmente contribuito al miracolo economico irlandese e che non sia invece un semplice elemento aggiuntivo che si è sovrapposto ai veri fattori causali. Il prossimo paragrafo è dedicato a questo dibattito.

3. Che impatto economico ha avuto la concertazione?

Tra il 1988 e il 2000 la performance dell'economia irlandese è stata impressionante: il PIL reale è cresciuto del 132 per cento mentre negli Stati Uniti e in Olanda cresceva del 45 per cento, nell'Unione europea del 32 per cento e nel Regno Unito del 29 per cento. Negli stessi anni la disoccupazione è diminuita dal 16,2 per cento al 4,2 per cento raggiungendo praticamente gli stessi livelli degli Stati Uniti e rimanendo molto al di sotto della media europea, pari all'8,2 per cento. Secondo l'OCSE l'origine del successo irlandese va ricercata nella combinazione di molteplici fattori e non in un unico elemento. Praticamente tutti gli osservatori concordano nel sottolineare come gli investimenti delle imprese multinazionali siano stati fondamentali (vedi ad esempio Barry 1999; Barry et al. 1999; Murphy 2000). Altri autori enfatizzano la lungimiranza delle politiche scolastiche che hanno aumentato la disponibilità di manodopera qualificata proprio nel momento in cui ne aumentava anche la domanda e che pertanto hanno contribuito a mantenerne basso il prezzo (Fitz Gerald 2000). La concertazione è invece raramente inclusa nella lista delle cause del miracolo economico irlandese, per lo meno all'interno della letteratura economica.

In effetti, molti economisti hanno espresso un aperto scetticismo sul ruolo effettivamente svolto dalla partnership sociale. Verso l'inizio del periodo che stiamo considerando Bradley e altri (1991, 9-10) aprirono il dibattito sostenendo che, secondo il loro modello dell'economia irlandese, la moderazione salariale non era il prodotto dell'accordo PNR. Gli stessi fattori che avevano adeguatamente spiegato la formazione dei salari negli anni sessanta e settanta conservavano il loro potere esplicativo anche alla fine degli anni ottanta. Tali fattori erano: 1) la variazione dei prezzi alla produzione (che si assumevano esogeni e uguali ai livelli mondiali per il settore industriale); 2) il cuneo fiscale; 3) la disoccupazione e 4) la crescita

della produttività del lavoro. In altre parole, secondo questi autori non c'era alcuna evidenza di un cambiamento nel comportamento dei salari che potesse essere attribuito agli accordi concertativi. Secondo questa logica, i benefici della negoziazione centralizzata erano essenzialmente limitati al ruolo da essa svolto nel garantire la pace sociale e non alla sua capacità di influire sugli aumenti salariali. Questo giudizio fu successivamente ripreso da altri autori, a volte con toni molto più duri.

Durkan ad esempio (1992, 358) sostenne che il PNR avesse avuto un impatto negativo sull'economia irlandese. Secondo questo autore i salari negoziati centralmente finivano per essere più alti di quello che l'economia potesse permettersi: se si fosse proseguito con un regime di contrattazione decentrata, come durante gli anni 1981-87, gli aumenti sarebbero stati più modesti. La negoziazione centralizzata non era neppure necessaria a ridurre i livelli di conflitto sui luoghi di lavoro, in quanto gli alti tassi di disoccupazione sarebbero stati sufficienti a frenare i sindacati. Tansey (1992, 368) portò l'argomentazione di Durkan alla sua logica conclusione proponendo di interrompere l'esperienza degli accordi centralizzati e di ritornare non appena fosse scaduto il PESP alla contrattazione decentrata.

Questi giudizi scettici non sono una semplice caratteristica del passato, relativa ad un periodo nel quale l'economia irlandese era ancora in difficoltà e non era chiaro se la partnership sociale stesse avendo alcun impatto sulla situazione. Recentemente, in un contesto economico totalmente differente, Fitz Gerald (1999, 160) ha sostenuto che gli effetti del dialogo sociale sono stati sopravvalutati. Questo autore ritiene che l'importanza della concertazione vada circoscritta alla sua capacità di ridurre i livelli di conflitto sociale nel paese e che solo da questo punto di vista essa possa essere considerata benefica per l'economia irlandese. La partnership sociale non avrebbe avuto alcun effetto indipendente sulla moderazione salariale, ma semplicemente "confermato il risultato reso inevitabile dalle forze di mercato" (Fitz Gerald 1999, 162). L'autore sottolinea l'importanza della inusuale elasticità della curva di offerta di lavoro in Irlanda (a causa della facilità di movimento del fattore lavoro tra Irlanda e Regno Unito), che ha contribuito a tenere i salari sotto controllo: questo fenomeno dipende in particolare dall'emigrazione e dalla crescente partecipazione femminile al mercato del lavoro.

Su linee simili anche Walsh (1999, 223) spiega la moderazione salariale come il risultato della combinazione tra l'alto livello di disoccupazione e la

elasticità della curva di offerta di lavoro. L'analisi di questo autore è la seguente:

“la combinazione di bassa inflazione, rapidi aumenti di produttività e di un cambio nominale stabile ed efficace ha consentito pronunciati guadagni di competitività nell'industria sin dalla metà degli anni ottanta. Questo ha funzionato come una svalutazione riuscita stimolando la domanda di esportazioni irlandesi ... Tutto questo, combinato con gli alti livelli iniziali di disoccupazione e con la rapida crescita della popolazione in età lavorativa ha facilitato la crescita dell'occupazione e una bassa inflazione salariale” (Walsh 1999, 220).

Come altri economisti anche Walsh non attribuisce i bassi livelli di inflazione salariale ad un fattore istituzionale, ovvero alla concertazione, ma preferisce spiegarli con una combinazione di altri fattori, come l'iniziale alta disoccupazione, la crescita della popolazione in età lavorativa e la crescita della partecipazione femminile (a sua volta correlata con alti livelli di educazione e pertanto con offerta di manodopera qualificata). Va sottolineato tuttavia che l'importanza attribuita all'alta disoccupazione è in contrasto con un'altra affermazione dell'autore, ovvero che “il ruolo del tasso di disoccupazione nel processo di formazione dei salari in Irlanda [sia] debole” (Walsh 1999, 205).

Un'altra scuola di pensiero è più generosa nei confronti degli accordi di concertazione sociale, che considera come uno degli elementi determinanti le cosiddette “contrazioni fiscali espansive”. L'argomento centrale di questo filone della letteratura è che un tipo particolare di consolidamento fiscale, precisamente quello incentrato su tagli alla spesa pubblica anziché sull'aumento dell'imposizione fiscale, contribuisca a migliorare la competitività di un'economia (Alesina e Perotti 1997). In questo pacchetto di politiche, la svalutazione del cambio e le politiche dei redditi costituiscono importanti elementi accessori. Alla fine degli anni ottanta l'Irlanda ha adottato drastiche misure di correzione fiscale riducendo il debito pubblico del 14 per cento del PIL tra il 1990-91 (il periodo dopo la contrazione fiscale) e il 1985-86 (il periodo precedente) e il deficit pubblico primario (corretto) dell'8 per cento del PIL nello stesso periodo (vedi Alesina e Ardagna 1998, 535). Questa correzione fiscale ha attirato l'attenzione internazionale in quanto si è associata ad una espansione economica anziché al tradizionale effetto recessivo atteso sulla base della teoria keynesiana.

Delle contrazioni fiscali espansive è stata data una spiegazione che sottolinea il ruolo delle aspettative nell'aumentare i consumi privati

(Giavazzi e Pagano 1990). Se gli aggiustamenti fiscali basati sul taglio della spesa pubblica sono credibili, essi hanno l'effetto di segnalare agli attori economici che le tasse future saranno più basse con il risultato di far aumentare il consumo presente (vedi anche Alogoskoufis 1992; Geary 1992, 60). Da un punto di vista empirico, si verificherà un'espansione se l'effetto sulle aspettative sarà dominante rispetto alla riduzione della spesa pubblica. L'esperienza irlandese non sembra tuttavia confermare tale spiegazione basata sul ruolo dei consumi privati. Questi, in Irlanda, sono rimasti stabili, come percentuale del PIL, nel periodo precedente e nel periodo successivo al consolidamento fiscale; i fattori propulsivi della crescita sembrano essere stati invece gli investimenti privati ed il commercio con l'estero (Alesina e Ardagna 1998, 536).

Una analisi del boom irlandese coerente con questi dati empirici è stata svolta da Alesina ed altri in una serie di articoli incentrati sulle correzioni fiscali nei paesi OCSE (vedi ad esempio Alesina e Perotti 1997b; Alesina e Ardagna 1998). La tesi espressa in questo filone della letteratura è che mentre correzioni fiscali basate su aumenti delle tasse sono deflattive (attraverso i tradizionali meccanismi keynesiani), correzioni basate su tagli alla spesa sono espansive soprattutto quando si fondano su riduzioni del monte salari del settore pubblico e/o su tagli dei trasferimenti sociali. In questi modelli i meccanismi attraverso cui la riduzione di spesa ha effetti espansivi hanno poco a che fare con il ruolo delle aspettative e sono invece connessi all'aumento di competitività, ovvero alla riduzione dei costi unitari rispetto ai concorrenti commerciali (Alesina e Perotti 1997).

L'aumento di competitività si concretizza attraverso i canali del mercato del lavoro (Alesina et al. 2002). Infatti le riduzioni dell'occupazione nel settore pubblico hanno l'effetto di diminuire i salari del settore privato attraverso l'aumento dell'offerta di lavoro e la riduzione del salario di riserva dei lavoratori del settore privato. Allo stesso modo i tagli alle imposte dirette riducono la rivendicazioni salariali dei sindacati (Alesina et al. 2002, 573). Entrambi i canali riducono il costo del lavoro e aumentano i profitti e questo si traduce in maggiori investimenti.

Gli aumenti di competitività sono maggiormente pronunciati quando, come nel caso irlandese, la correzione fiscale è preceduta da una svalutazione ed è accompagnata da un accordo di politica dei redditi negoziato con i sindacati (Alesina e Ardagna 1998). La sterlina irlandese è stata svalutata dell'8 per cento rispetto alle altre valute del Sistema Monetario Europeo nell'agosto 1986. Inoltre l'accordo PNR ha contribuito a trasformare la

svalutazione nominale in svalutazione reale mantendo bassi i costi salariali. L'accordo con i sindacati è un elemento importante delle politiche di contrazione espansiva anche per ragioni strettamente politiche. È noto infatti che tagli dei salari pubblici e dell'occupazione sono molto difficili da implementare senza il consenso dei sindacati.

Nonostante sia più incline a considerare favorevolmente la partnership sociale rispetto alle analisi esposte precedentemente, questo filone argomentativo condivide con il primo uno stile di analisi basato su dati economici aggregati⁸. Questo approccio potrebbe non essere adatto al caso irlandese data la particolare struttura della sua economia. Il settore manifatturiero irlandese è diviso in due macro-comparti, uno estero e uno domestico, ognuno caratterizzato da condizioni molto diverse di efficienza e profittabilità. Il prossimo paragrafo si sposta dal livello nazionale al livello di comparto settoriale. Si concentra sul settore manifatturiero in quanto questo settore è stato, secondo praticamente tutti i commentatori, il motore della crescita dell'intera economia irlandese. Cercheremo di comprendere come una struttura industriale internamente differenziata interagisca con regole rigide di fissazione dei salari, determinando condizioni di competitività molto differenti tra di loro.

4. Le multinazionali, la partnership sociale e il “morbo irlandese”

Tutti i commentatori concordano nel sottolineare il ruolo importante delle imprese multinazionali, in particolare americane. Secondo una visione condivisa dai più (e ben espressa in Murphy 2000), le multinazionali americane erano alla ricerca di una base europea in vista del completamento del mercato comune nel 1992. Scelsero l'Irlanda per una serie di ragioni, tra le quali tasse sulle imprese molto contenute, un impegno deciso verso l'integrazione europea (a differenza del Regno

⁸ Honohan (1999) ha sollevato dubbi sulla applicabilità all'Irlanda degli argomenti avanzati da Alesina e coautori. Non è chiaro se le correzioni irlandesi possano essere qualificate come basate su tagli alla spesa anziché su aumenti delle tasse (vedi Honohan 1992). I tagli alle tasse sono percepibili solo se espressi in percentuale del PIL, mentre in termini reali le tasse aumentarono dell'11 per cento tra il 1987 e il 1990. I salari reali del settore pubblico diminuirono tra il 1987 e il 1988, e tra il 1988 e 1989, per poi ritornare ai livelli iniziali nel 1990, e quindi aumentare leggermente. Allo stesso modo i tagli nei trasferimenti reali furono minimi tra il 1987 e il 1990 (-1,7 per cento) (Honohan 1992, 301; vedi anche Calan e Nolan 1992; O'Reardon 1999). Queste dimensioni contenute fanno dubitare della validità di un argomento che attribuisce la responsabilità primaria per l'aumento di competitività irlandese a particolari caratteristiche del programma di correzione fiscale.

Unito) e la disponibilità di manodopera qualificata di lingua inglese. Sulla base di simili considerazioni, Murphy (2000, 14) ritiene che “una parte considerevole della crescita irlandese sia in realtà crescita americana che aspettava di materializzarsi da qualche parte in Europa”.

a) Il ruolo delle multinazionali

Non ci sono dubbi sul fatto che le imprese multinazionali siano di fondamentale importanza per l'economia irlandese. Sin dal 1985, anno nel quale cominciano ad essere disponibili dati statistici⁹, le imprese straniere producevano il 50 per cento della produzione manifatturiera lorda (32 per cento se si considerano le sole imprese statunitensi) e occupavano il 41 per cento dei lavoratori del settore manifatturiero, nonostante esse rappresentassero solo il 16 per cento del totale degli stabilimenti industriali. Questi numeri indicano che la dimensione degli stabilimenti di proprietà estera era (ed è ancora) molto maggiore di quella degli stabilimenti irlandesi.

Nel 1998 il peso delle multinazionali era cresciuto ancora, arrivando a sommare il 72 per cento della produzione manifatturiera lorda (il 54 per cento considerando le sole imprese americane), il 47 per cento dell'occupazione industriale (27 per cento per le imprese americane) e il 15 per cento del numero degli impianti (6 per cento per le imprese americane)¹⁰. Tra il 1985 e il 1998, la performance delle imprese multinazionali è stata di gran lunga migliore delle imprese domestiche. In queste ultime, l'occupazione è aumentata del 15 per cento e la produzione lorda dell'87 per cento, mentre il settore estero aumentava rispettivamente del 51 e del 383 per cento (i dati diventano 80 e 469 per cento se riferiti alle sole imprese americane). Osservando questi dati emerge con chiarezza

⁹ Questi dati sono basati sul censimento annuale della produzione industriale.

¹⁰ I dati sulla produzione lorda sono generalmente gonfiati dalle pratiche di *transfer pricing* delle multinazionali. A causa delle vantaggiose aliquote fiscali, esse hanno interesse ad attribuire alle sussidiarie irlandesi la maggiore proporzione possibile dei loro profitti globali. I cambiamenti annuali nella produzione lorda dovrebbero essere invece meno influenzati da queste pratiche, anche se non totalmente immuni. Per avere un'idea di come le pratiche di *transfer pricing* possano influenzare anche i dati sul cambiamento è bene confrontare i dati del PIL (che include i profitti rimpatriati dalle multinazionali) con quelli del PNL (che li esclude). Se nel 1987 il PNL irlandese era del 10 per cento più basso del PIL, nel 1998 il divario era salito al 12,17 per cento. Alla fine degli anni '90, i profitti rimpatriati dalle multinazionali sono risultati essere superiori al 13 per cento del PIL (vedi Barry, Hannan e Strobl 1999, 14).

come le imprese multinazionali siano state il vero fattore propulsivo del recente miracolo economico irlandese.

Un dato interessante riguarda il fatto che i comparti industriali in cui operano le multinazionali (come quelli del *data processing*, il settore elettronico o il settore farmaceutico) non sono tra i settori in cui l'Irlanda gode di un vantaggio comparato (Barry et al. 1999). Nondimeno, i dati sui collegamenti tra imprese indicano che le imprese straniere non solo sono ben inserite nelle economie locali, ma che vedono i loro legami aumentare col tempo. Nel 1991 per ogni 100 occupati nel settore manifatturiero estero, se ne contavano 46 nel settore dei servizi (40 nel 1983) e 16 nel settore manifatturiero dei semilavorati (12 nel 1983). I numeri per il settore manifatturiero domestico sono simili ma leggermente inferiori: 34 nei servizi (36 nel 1983) e 17 nei semilavorati (19 nel 1983)¹¹.

Le spiegazioni del successo irlandese interamente focalizzate sul ruolo delle multinazionali devono tuttavia affrontare un'obiezione che ha a che fare con la tempistica. Le multinazionali sono in Irlanda da parecchio tempo. Nel 1985, gli stabilimenti industriali delle multinazionali erano più numerosi che nel 1998. Inoltre, il numero di stabilimenti USA era grosso modo lo stesso. Infatti, a partire dalla fine dagli anni '50, quando venne abolita la Legge sul Controllo delle Manifatture, che impediva che stranieri fossero proprietari di attività sul territorio irlandese, le autorità irlandesi hanno perseguito una politica sistematica di attrazione degli investimenti esteri (in particolare nei comparti ad alta tecnologia) attraverso pacchetti di localizzazione e tasse sulle imprese pari allo zero per cento, successivamente elevate al 10 per cento per tutto il settore manifatturiero (Barry et al. 1999, 45). Resta dunque da spiegare perchè la performance delle multinazionali sia cresciuta così drasticamente tra la fine degli anni '80 e gli anni '90.

b) L'economia "morale" dei salari e il "morbo irlandese"

Fino a pochi anni fa, le imprese multinazionali erano ritenute responsabili di un particolare "morbo irlandese". Data la loro capacità di pagare più elevata rispetto alle imprese nazionali, le multinazionali accordavano aumenti salariali più alti di quel che le imprese domestiche potessero permettersi. Per un effetto imitativo, gli alti aumenti nel settore delle multinazionali finivano per diffondersi in tutta l'economia, anche in

¹¹ Vedi Barry et al. 1999, Tabella 3.8 basata su O'Malley 1995.

comparti meno dinamici, con l'effetto di causare seri problemi di costi nel settore domestico (Barry 1996; Barry e Hannan 1995).

Queste conclusioni sono basate su un'analisi del comportamento dei salari e della produttività nei diversi comparti del settore manifatturiero svolta dall'Istituto per la Ricerca Economica e Sociale (*Economic and Social Research Institute*, cfr. Baker 1988; vedi anche Baker 1985). L'analisi si basa sulla divisione del settore manifatturiero irlandese in due parti, una "moderna" e una "tradizionale". Per ciascuna di esse si analizza separatamente l'andamento dei salari e della produttività. Il settore "moderno", per la gran parte di proprietà estera, include alcuni dei comparti più dinamici e a tecnologia avanzata, ovvero l'industria farmaceutica, delle macchine per ufficio e per l'elaborazione dei dati (computers), dell'ingegneria elettronica, e la parte dell'industria alimentare a maggiore intensità di capitale, in particolare la produzione di bibite a base di concentrato di cola. Il settore "tradizionale", per converso, include tutti gli altri comparti manifatturieri.

I risultati di questa analisi (vedi Figura 1) mostrano che tra il 1980 e il 1987, un periodo nel quale la contrattazione collettiva in Irlanda avveniva a livello decentrato, i salari settimanali medi aumentarono grosso modo allo stesso ritmo in tutti e due i gruppi di comparti. La produttività crebbe tuttavia molto più velocemente nei settori moderni rispetto a quelli tradizionali. In altre parole sembra che gli alti aumenti salariali dei settori moderni dell'economia (che potevano permetterseli) si siano trasferiti anche ai settori tradizionali, nonostante le grosse differenze in termini di crescita della produttività. Di conseguenza, mentre i settori moderni riducevano il costo del salario unitario guadagnando in competitività (anche ove si corregga il costo del salario unitario per le variazioni nel livello dei tassi di cambio, cfr. Baker 1988), i settori tradizionali incorrevano in seri problemi di costi.

La performance occupazionale dei due gruppi di comparti era naturalmente molto diversa. Mentre l'occupazione cresceva nel settore moderno del 21,9 per cento, essa diminuiva del 26,9 per cento nel settore tradizionale. In altre parole, la creazione di impiego nei comparti dinamici era più che compensata (negativamente) dalla perdita di posti di lavoro negli altri comparti. Infatti, tra il 1980 e il 1987, il settore manifatturiero irlandese nel suo insieme perse il 19,6 per cento degli occupati (Baker, 1988, Tabella A2 pag. 35).

Questi dati collimano con analisi qualitative delle relazioni industriali in Irlanda, in cui viene infatizzata l'importanza delle regole salariali e, più in generale, della "economia morale" (Swenson 1989) per la comprensione dei meccanismi di determinazione salariale. Tra gli anni '70 e gli anni '90 il sistema irlandese di relazioni industriali ha oscillato tra contrattazione centralizzata e contrattazione decentrata. Anche quando dominava questo secondo regime, gli incrementi salariali sembravano rispondere a peculiari norme sociali, alla nozione di un "andamento" degli aumenti salariali, più che alle differenze negli aumenti di produttività tra i vari settori ed imprese. Queste influenze istituzionali sui livelli salariali erano legate ad una vecchia caratteristica della contrattazione collettiva in Irlanda, la nozione di "sessione negoziale" (*pay round*) (Roche 1997).

Dal 1947 fino al 1970, le relazioni industriali irlandesi furono dominate da sessioni negoziali, ovvero da contrattazioni decentralizzate azienda per azienda che avvenivano più o meno simultaneamente. Esse iniziarono quando venne meno il divieto di contrattazione, imposto in tempi bellici, e quando tutti i diversi tavoli negoziali si trovarono a contrattare contemporaneamente. Con l'esperienza di queste sessioni negoziali, i sindacalisti si abituarono all'idea che vi fosse un certo tasso di aumento cui tendere (Roche 1997, 168). I confronti tra i diversi tavoli negoziali divennero un fattore cruciale nel determinare i risultati delle contrattazioni, molto più delle condizioni economiche delle singole imprese.

McCarthy ed altri (1975) condussero una analisi approfondita delle sei sessioni negoziali tra il 1959 e il 1970 e conclusero che "le sessioni tendevano ad identificare un certo tasso di aumento al di sotto del quale gli imprenditori difficilmente riuscivano ad andare, al di là dello stato della loro impresa o della loro industria" (McCarthy et al. 1975, 40). La ricerca di questi autori rivelò che il 56 per cento dei dirigenti sindacali riteneva che le sessioni fossero "un periodo breve di tempo nel quale ogni lavoratore riceve un simile aumento di paga, anche se non necessariamente identico". Una corposa minoranza dei dirigenti sindacali (il 17,8 per cento) riteneva inoltre che esse fossero un "breve periodo di tempo nel quale ogni lavoratore riceve lo stesso aumento monetario" (McCarthy et al. 1975, 40). Infine, McCarthy e coautori (1975) identificarono alcune contrattazioni-chiave che riguardavano lavoratori particolarmente qualificati (ad esempio operai del settore elettrico e del settore delle costruzioni) che agivano da fattore trainante e da esempio per gli altri settori. Essi "inducevano gli altri gruppi, che non erano coinvolti nella loro contrattazione, a cercare di ottenere aumenti simili" (55).

Negli anni settanta anche in Irlanda, come in altri paesi, emersero preoccupazioni relative agli effetti inflattivi delle negoziazioni decentralizzate che portarono alla loro centralizzazione (Roche 1997; Gunnigle et al 1999, 193). Gli accordi salariali centralizzati fissavano un aumento di base per tutti i settori e includevano regole specifiche per aumenti “sopra” o “sotto” la norma da contrattarsi a livello locale. Una caratteristica precipua di queste negoziazioni nazionali era costituita dalla compressione dei differenziali salariali attraverso una varietà di meccanismi che andavano da aumenti in cifra, ad aumenti monetari massimi e minimi, ad aumenti percentuali a scalare per favorire i salari più bassi (Roche 1997, 180; Gunnigle et al. 1999, 196). Le contrattazioni aziendali compensavano tuttavia gli effetti livellatori della contrattazione nazionale e finivano per reintegrare, se non addirittura aumentare, i differenziali salariali esistenti.

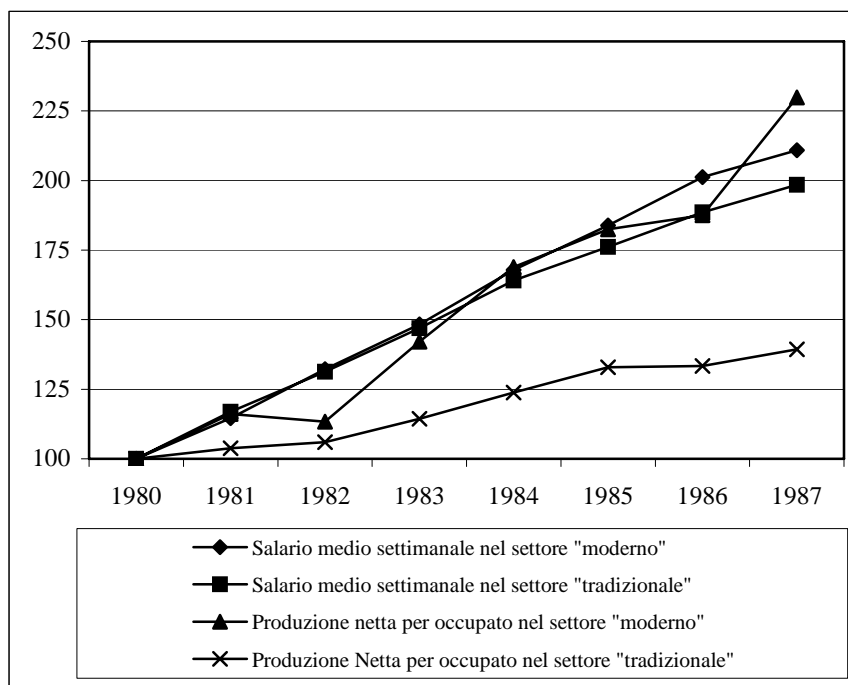
Peter J. Money (1978, Tabella 4, 246) fornì delle stime delle conseguenze distributive dei cosiddetti “Accordi Nazionali” degli anni settanta. Tra il 1970 e il 1977, un periodo coperto da sei “Accordi Nazionali”, per effetto degli aumenti stabiliti a livello centrale i lavoratori meno pagati avrebbero dovuto migliorare la loro posizione. Infatti, computando solamente gli aumenti stabiliti a livello centrale, il salario orario medio sarebbe dovuto aumentare del 163 per cento per gli uomini e del 263 per cento per le donne nelle industrie a salari più bassi; del 152 per cento (uomini) e del 249 per cento (donne) nelle industrie a salario medio; del 142 per cento (uomini) e del 222 per cento (donne) nelle industrie a salari elevati. Tuttavia gli effetti egalitari della negoziazione centralizzata venivano meno non appena si prendevano in considerazione gli aumenti effettivamente attribuiti, ovvero inclusivi della contrattazione decentrata. Gli aumenti totali risultavano infatti essere del 212 per cento per gli uomini e del 268 per cento per le donne nelle industrie a salari più bassi, del 210 e 258 per cento nelle industrie a salari medi, e del 216 e 252 per cento nelle industrie a salari più elevati. È evidente che i lavoratori meglio pagati erano in grado di ristabilire i differenziali salariali con gli altri lavoratori attraverso la contrattazione a livello di impresa. (Mooney 1978, 248). È anche chiaro che gli aumenti di fatto erano molto maggiori degli incrementi negoziati centralmente (soprattutto per gli uomini).

Questi dati mostrano come anche in Irlanda, come in altri paesi quali la Svezia e il Regno Unito (vedi Martin 1984; Flanagan et al. 1983, 418-36; Iversen, 1999), il tentativo di comprimere i differenziali salariali a livello

nazionale facesse scattare domande compensative a livello locale che successivamente finivano per compromettere lo scopo principale della contrattazione nazionale, quello di assicurare la moderazione salariale (Roche 1997, 186). Di conseguenza, gli imprenditori divennero scettici sull'utilità della contrattazione centralizzata e anche in Irlanda, come in altri paesi (Pontusson e Swenson 1996; Swenson e Pontusson 2001), chiesero ed ottennero di tornare ad un regime di contrattazione decentrata (Gunnigle et al. 1999, 200).

Gli anni tra il 1981 e il 1987 furono dunque caratterizzati dalla contrattazione collettiva azienda per azienda. Secondo alcuni commentatori, questo è stato un periodo nel quale la nozione di "sessione negoziale" perse gran parte del suo significato in quanto gli accordi furono maggiormente diluiti nel tempo e gli aumenti salariali risposero maggiormente alle condizioni di mercato (Roche 1997, 195; Gunnigle et al. 1999, 202). Ad ogni modo, come mostrano i dati presentati in Figura 1, le comparazioni salariali continuarono a influenzare in maniera determinante il processo di formazione dei salari. Erano le imprese multinazionali a svolgere il ruolo di leadership salariale: gli accordi conclusi dalle multinazionali, specialmente quelli che venivano sottoscritti agli inizi di un periodo di contrattazione, diventavano punto di riferimento per le altre negoziazioni (Roche e Geary 1997, 288). Di conseguenza, crebbero i costi salariali unitari nel settore industriale nel suo complesso (Baker, 1988, 39).

Figura 1



Il settore moderno include i seguenti comparti: farmaceutiche; macchine per ufficio e elaborazione dati; ingegneria elettronica; strumenti per l'ingegneria; "altro" alimenti. Il settore tradizionale include: prodotti minerali non metallici; chimica di base e altre chimiche; resto dei metalli e ingegneria; industria alimentare; bevande e tabacco; tessili; abbigliamento, calzature e pelli; legname, legni e arredamento; carta e stampa; miscellanea. Fonte: Baker (1988)

L'evidenza fornita finora sembra corroborare le teorie degli economisti istituzionali sul ruolo fondamentale che viene svolto da fattori sociologici (più che da fattori strettamente economici) nel determinare gli esiti del mercato del lavoro.¹² È precisamente a questo riguardo, a nostro avviso,

¹² Cfr. la critica della posizione degli economisti liberali contrari alla partnership sociale in O'Donnell e O'Reardon (1996, 90). "Gli economisti liberali fanno fatica a spiegare la deludente performance economica dell'Irlanda nel periodo tra il 1980 e il 1987, che ha visto raddoppiare la disoccupazione durante un periodo di contrattazione decentrata. Sostenendo che gli accordi di partnership sociale sono responsabili di un alto livello di disoccupazione, questi economisti ignorano il fatto che *senza gli accordi nazionali la determinazione dei salari resterebbe un processo non competitivo, altamente collettivizzato con tendenze verso posizioni di monopolio da entrambi i lati. Semplicemente, in Irlanda*

che il contributo della partnership sociale deve essere considerato fondamentale. A cominciare dal PNR del 1987, questi accordi sembrano avere introdotto una nuova regola per determinare gli incrementi salariali. Tale regola prevede che gli incrementi salariali siano strettamente legati alla capacità di pagare delle porzioni meno dinamiche dell'industria manifatturiera irlandese. In questo modo gli accordi della partnership sociale hanno dato una spinta straordinaria alla competitività da costi delle imprese e dei settori maggiormente dinamici. Nello spazio di 15 anni, si è passati dal “morbo irlandese” alla “tigre celtica”.

c) Gli effetti della partnership sociale

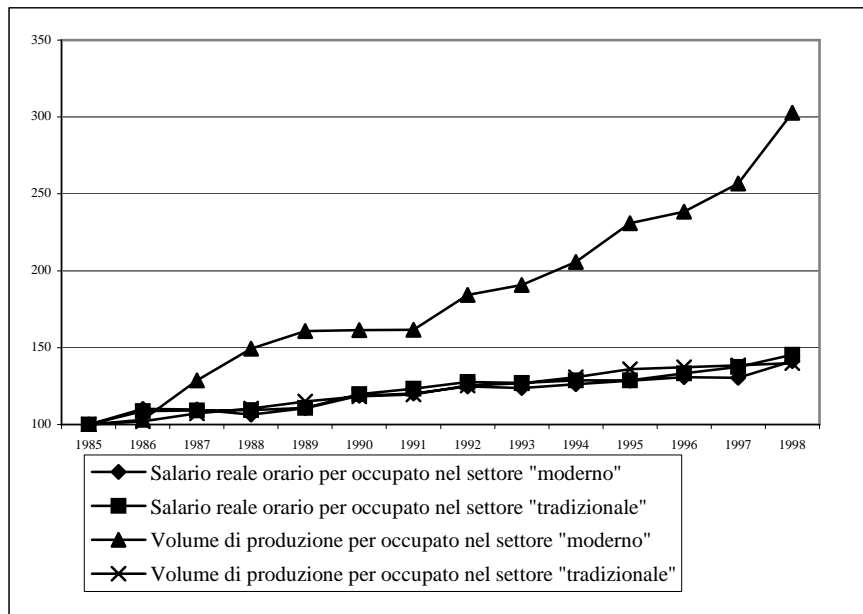
Abbiamo replicato l'analisi di Baker (1988) per il periodo successivo, dal 1985 al 1998¹³. Abbiamo diviso il settore manifatturiero tra componente “moderna” e “tradizionale”, ognuna delle quali corrisponde alla originale partizione introdotta da Baker. I risultati della analisi sono riassunti nella figura 2. Come nel passato, ci sono enormi differenze in termini di crescita della produttività tra i due sub-settori: 203 contro 40 per cento. Tuttavia il comportamento dei salari è completamente cambiato rispetto al periodo di contrattazione decentrata. Infatti, l'indice del salario orario reale è cresciuto del 41 per cento nel settore moderno e del 45 per cento nel settore tradizionale. In pratica, i salari hanno smesso di inseguire gli alti aumenti di produttività dei settori moderni, come nel periodo precedente. Al contrario, gli aumenti di produttività dei settori tradizionali hanno rappresentato il metro con cui venivano elargiti gli aumenti salariali dell'intera economia. Anche le differenze nelle performance occupazionali sono notevoli: nelle cinque industrie che compongono la porzione moderna del settore manifatturiero, dal 1985 al 1998 l'occupazione è più che

non potrà mai prevalere il modello di contrattazione atomizzata che sta alla base delle posizioni analitiche degli economisti liberali” (enfasi nostra). Queste parole riecheggiano quelle scritte da McCarthy e altri alcuni anni prima (1975, 57): “Nonostante molti prezzi dei prodotti possano continuare ad essere largamente determinati dalla domanda e dall'offerta, la determinazione dei salari è praticamente sempre influenzata da altri fattori, per esempio le usanze, le convenzioni, le nozioni di equità e le orbite di comparazione coercitiva.”

¹³ I dati usati sono pubblicati in vari numeri del Bollettino Statistico dell'Ufficio centrale di statistica (*Statistical Bulletin – Central Statistical Office*). Le serie utilizzate sono le seguenti: “Monthly and Quarterly Volume of Production Indices for Industrial Sectors – Unadjusted”; “Total Number of Persons Engaged Classified by Industrial Sector”; “Gross Earnings and Hours Worked for All Industrial Workers (Adult and Non-Adult Rates of Pay) by Sector”. Per problemi di comparabilità, non è stato possibile costruire una serie unica di dati che coprisse tutto il periodo dal 1980 al 1998.

raddoppiata (116 per cento); nello stesso periodo nelle altre industrie – il settore tradizionale – è aumentata solo dell’8 per cento (ove si consideri l’intero settore manifatturiero l’aumento occupazionale complessivo si attesterebbe al 33 per cento).

Figura 2



I comparti dei settori "moderno" e "tradizionale" sono gli stessi della figura 1. Fonte: elaborazione degli autori su dati del Central Statistical Office (vari numeri).

Questi risultati vengono confermati anche da un sistema di classificazione leggermente differente. Baker (1988) aveva distinto i diversi tipi di industrie sulla base di un criterio misto: una industria veniva considerata "moderna" o "tradizionale" sia sulla base della proprietà (straniera o irlandese) che sulla base delle dinamiche della produttività (alte o basse). Le industrie dominate dalla presenza di imprese multinazionali e/o la cui crescita era rapida venivano classificate come moderne, mentre le altre formavano il gruppo delle tradizionali. Noi abbiamo allora formato due differenti gruppi: "dinamici" e "lenti" basandoci solamente sulla crescita della produttività per il periodo 1985-1998. Se questa era più alta (o più

bassa) della media più (o meno) metà della deviazione standard, l'industria in questione veniva classificata tra le "dinamiche" ("lente")¹⁴. Gli incrementi di produttività sono stati del 231 per cento nel settore dinamico e del 13 per cento nel settore lento, ciononostante gli aumenti salariali sono stati più alti nel settore lento che in quello dinamico: 43,6 per cento contro il 40,9 per cento.

Abbiamo infine creato una classificazione alternativa, tra industrie "estere" e "domestiche" basata sul seguente criterio: se più del 75 per cento (meno del 25) degli occupati del comparto nel 1985 (ovvero il primo anno per il quale sono disponibili dati statistici) si trovava impiegato in unità produttive di proprietà straniera (irlandese), l'industria in questione è stata classificata tra le "estere" ("domestiche")¹⁵. Esattamente come la prima, anche questa classificazione risulta essere molto simile a quella proposta da Baker (1988). Infatti, il settore "estero" è composto dall'industria farmaceutica, il resto della chimica (esclusa l'industria chimica di base), macchine per ufficio e per l'elaborazione dei dati, ingegneria elettrica e strumenti per l'ingegneria¹⁶. Gli aumenti salariali nel settore "estero" corrispondono quasi perfettamente a quelli del settore "domestico", che a loro volta procedono parallelamente agli aumenti di produttività del loro stesso settore.

Si ha l'impressione che le imprese del settore estero abbiano imitato l'andamento dei salari del settore domestico indipendentemente dalle differenze nei tassi di crescita della produttività tra i due settori¹⁷. Di conseguenza, durante questo periodo, la porzione estera delle imprese manifatturiere irlandesi ha beneficiato di incredibili aumenti di

¹⁴ L'industria farmaceutica, dell'ingegneria elettronica, delle macchine per ufficio e l'elaborazione dei dati, le altre attività alimentari e la maglieria sono state incluse nel gruppo delle "dinamiche". Rispetto alla classificazione proposta da Baker (1988) il puro criterio della produttività esclude strumenti per l'ingegneria ed include la maglieria. L'industria del vestiario, della carta e derivati, della produzione e semilavorazione dei metalli, della manifattura di articoli metallici, della ingegneria meccanica, della manifattura e assemblaggio di veicoli a motore (comprese loro parti), della manifattura di altri mezzi di trasporto, della macellazione e conservazione delle carni, l'industria casearia, altre abbigliamento, pelli e calzature, e varie industrie, costituiscono il gruppo delle "lente".

¹⁵ I dati sull'occupazione ripartiti per nazionalità della proprietà dell'impianto vengono dall'*Annual Census of Industrial Production*, del CSO.

¹⁶ Ma non altre alimentari come in Baker 1988.

¹⁷ Naturalmente, ciò è stato reso possibile dal fatto che i due gruppi di industrie non dovevano competere per ottenere adeguata forza lavoro, grazie all'abbondanza di offerta. Questa condizione potrebbe venir meno ora che ci si trova in una condizione di pieno impiego.

competitività. Il costo del salario unitario è sceso del 54 per cento nel settore estero mentre è rimasto immutato (o è persino leggermente cresciuto, come tra il 1997 e il 1998) nel settore domestico¹⁸. Inoltre (e coerentemente con i risultati di Baker 1988), tra il 1985 e il 1987, i salari in entrambi i gruppi di industrie hanno continuato a crescere più velocemente degli aumenti di produttività del settore domestico, anche se il tasso di crescita dei salari è rallentato tra il 1986 e il 1987. Dopo il 1987, ovvero dopo l'inizio del partnership sociale, i salari si sono allineati agli aumenti di produttività del settore domestico.¹⁹

Inoltre, la correlazione tra incrementi salariali di fatto e incrementi di produttività tra i vari comparti manifatturieri non è mai significativamente diversa da zero ai livelli di confidenza standard tra il 1985 e il 1998, indipendentemente dal periodo scelto (tranne che nel 1991 rispetto al 1990). Alla luce di questi dati, i giudizi sulla partnership sociale di cui si è dato conto sopra, ovvero che essa non abbia avuto alcun effetto indipendente sui salari ma abbia semplicemente confermato una serie di risultati che sarebbero stati comunque determinati dalle forze di mercato, o, peggio, che la partnership sociale abbia prodotto aumenti salariali più elevati di quelli che sarebbero stati generati da un regime di contrattazione decentrata, non appaiono particolarmente fondati²⁰. Tra il 1980 e il 1987 (in un periodo di disoccupazione alta e crescente), la contrattazione decentrata ha avuto il risultato di far aumentare i costi salariali unitari in tutti i comparti manifatturieri tranne quelli più avanzati e dinamici. Inoltre è difficile immaginare quali tipi forze di mercato abbiano potuto generare una correlazione nulla tra gli incrementi salariali e gli aumenti di produttività tra i vari comparti e le dinamiche intersettoriali descritte sopra.

¹⁸ Se corretti per le variazioni nel tasso di cambio, i costi del salario unitario mostrano andamenti simili. Essi sono diminuiti drasticamente nel settore estero – tra il 63 (marchi tedeschi) e il 39 (dollari americani) per cento. Nel settore domestico invece si registrano riduzioni solo rispetto al marco Tedesco (-17 per cento) ma non rispetto ad altre valute. Nel settore domestico il costo del salario unitario è cresciuto del 38 per cento se espresso in dollari americani.

¹⁹ Simili risultati (non riportati) si ottengono ove si usino altre fonti di dati, ad esempio dati nominali sugli stipendi e i salari per occupato e sulla produzione netta per occupato provenienti dal *Census of Industrial Production*. Questi dati mostrano che gli aumenti salariali nominali nelle imprese multinazionali estere (e particolarmente quelle americane) corrispondono agli aumenti salariali nelle imprese domestiche, nonostante le notevolissime differenze nella produzione netta per occupato. Tali dati mostrano anche che gli aumenti salariali di fatto sono solo leggermente al di sopra degli aumenti nominali negoziati centralmente.

²⁰ Un altro esempio, più recente, di scetticismo sull'utilità della partnership sociale può essere trovato sull'*Irish Times* del 25 maggio 2000, pagina 19.

La nostra interpretazione dei dati è che gli aumenti salariali dei vari comparti siano stati determinati dagli accordi di concertazione. La partnership sociale ha introdotto un nuovo tipo di regola salariale nel mercato del lavoro irlandese secondo la quale gli aumenti di tutti i settori dovessero essere fissati ad un livello di poco superiore alle percentuali decise centralmente, ovvero all'incirca ad un livello corrispondente alla crescita della produttività (e pertanto alla capacità di pagare) delle imprese di proprietà irlandese. In questo modo la partnership sociale ha permesso alle imprese multinazionali, soprattutto quelle americane, di concedere gli stessi aumenti salariali delle imprese domestiche nonostante astronomiche differenze nella crescita della produttività: esse hanno pertanto guadagnato enormemente in termini di competitività da costi. Questa interpretazione enfatizza il ruolo chiave che regole salariali e fenomeni comparativi hanno storicamente svolto nel mercato del lavoro irlandese.

Il mercato del lavoro irlandese è diviso in due settori, sindacalizzato e non sindacalizzato. Come nelle altre economie anglosassoni, i contratti collettivi non sono vincolanti per le imprese non sindacalizzate. Non esistono dati che ci mettano in condizione di sapere se le imprese dei settori “dinamici” o “esteri” descritti sopra siano principalmente non sindacalizzate. Infatti non esistono dati sui tassi di sindacalizzazione divisi per nazionalità della proprietà o per comparto²¹. Tuttavia sappiamo che l'85 per cento delle multinazionali americane stabilitesi in Irlanda a partire dalla metà degli anni ottanta non riconosce i sindacati (Roche 2001, 44; cfr. anche Gunnigle et al. 1999, 133-4). Questo è il risultato della decisione della Agenzia di Sviluppo Industriale (*Irish Industrial Development Agency – IDA*) di smettere di chiedere il riconoscimento dei sindacati come preconditione per i suoi vantaggiosi pacchetti di localizzazione (Gunnigle, Morley e Turner 1997; Roche e Geary 1997, 283). In effetti, la presenza di un regime di relazioni industriali che permetta di non riconoscere i sindacati sembra essere un fattore importante nelle decisioni di localizzazione delle imprese *high-tech* americane (Gunnigle e McGuire 2001, 59).

Se fosse confermato, come sembra probabile, che le imprese dove la crescita della produttività si è impennata tra la fine degli ottanta e gli anni novanta siano soprattutto quelle non sindacalizzate, la partnership sociale

²¹ Questa informazione si basa su uno scambio di messaggi elettronici con Bill Roche (13 maggio 2002).

irlandese emergerebbe come un caso interessante e paradossale di “politiche dei redditi rovesciate”, nelle quali le istituzioni della centralizzazione salariale sono benefiche non per l’effetto diretto da esse esercitato sul settore sindacalizzato, ma per la loro influenza indiretta sui processi di formazione dei salari nelle imprese non sindacalizzate²².

5. La politica di moderazione salariale in Irlanda

Dopo aver affermato che la concertazione irlandese ha effettivamente influenzato la formazione dei salari (nonostante da più parti si tenda a negarlo), resta ora da capire come sia stato possibile che tale concertazione sia emersa e quali coalizioni sociopolitiche la abbiano supportata durante un così lungo arco di tempo. In particolare va compreso come mai, a differenza di quanto accaduto in altri paesi e nella stessa Irlanda anni prima, la partnership sociale si sia mostrata resistente, e perchè non siano emersi fenomeni centrifughi a livello locale in grado di pregiudicare la moderazione prevista dagli accordi centralizzati. Su entrambe queste questioni l’Irlanda rappresenta un’eccezione rispetto alle teorie più diffuse.

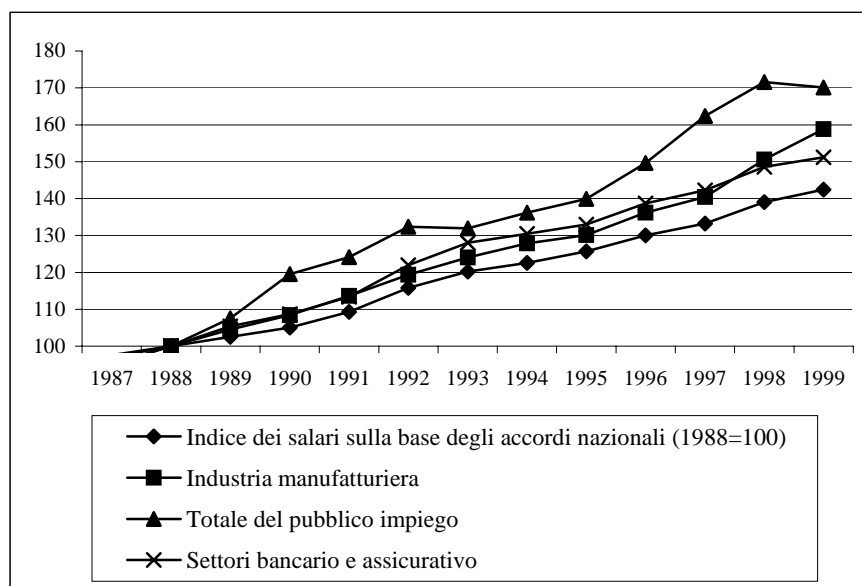
a) Le coalizioni per la partnership sociale

La moderazione salariale istituzionalizzata ha tenuto. Lo slittamento salariale, ovvero la differenza tra aumenti salariali negoziati centralmente e aumenti di fatto, è di poco sopra l’uno per cento medio annuo nell’insieme del settore manifatturiero. Per sottolineare la modesta portata di questa cifra basti considerare che solo pochi anni fa in un paese come la Svezia sarebbe stato considerato normale uno slittamento compreso tra il 3,5 e il 4,5 per cento medio annuo (Edgren et al. 1973, 25). La figura 3 mostra gli andamenti salariali in alcuni settori nel periodo coperto da quattro accordi di concertazione (1987-1999) e mostra chiaramente come il settore pubblico abbia svolto il ruolo di leader salariale. Infatti, lo slittamento salariale è stato sensibilmente maggiore nel settore pubblico (a parte probabilmente il comparto della scuola) che nell’insieme del settore manifatturiero. Oltre agli aumenti decisi centralmente, il settore pubblico ha potuto contare su “riconoscimenti salariali speciali” che avevano lo scopo di renderne comparabili i salari rispetto ad altre categorie. Inoltre, i

²² Va sottolineato tuttavia che le grandi imprese multinazionali sono vincolate al rispetto degli accordi nazionali in virtù della loro appartenenza alla IBEC, l’associazione padronale (intervista con Brendan Butler, Direttore di Impresa, IBEC – Dublino, 3 settembre 2001).

maggiori incrementi salariali nel settore pubblico sono avvenuti nonostante la crescita della produttività del settore dei servizi nel suo insieme (compreso il pubblico) sia molto minore del settore industriale (Duffy et al. 1999, 9). La figura 3 mostra inoltre che la differenza tra gli aumenti negoziati centralmente e gli aumenti di fatto sembra crescere nel tempo: un segnale preoccupante per la tenuta futura della partnership sociale.

Figura 3 – Indici dei salari in Irlanda - diversi settori



Fonte: elaborazione degli autori su dati del Central Statistical Office

Il fatto che il settore pubblico faccia da leader salariale è coerente con il ruolo dominante da esso svolto nel movimento sindacale irlandese. Basandosi sui rapporti dei sindacati, Roche e Ashmore (2001, 18) stimano che nel 1995 il 55 per cento degli iscritti dell' ICTU (*Irish Congress of Trade Unions*), fosse nel settore pubblico e solo il 45 per cento nel settore privato. I tassi di sindacalizzazione sono inoltre molto più alti nel settore pubblico che negli altri settori. Nel 1992 (1998) il tasso di sindacalizzazione era pari al 73,4 (74,1) per cento nella pubblica

amministrazione e nella difesa, e al 54,3 (46,9) per cento nelle industrie di produzione²³.

Il movimento sindacale irlandese non è basato su sindacati di categoria, come nella maggior parte dei paesi europei continentali. Al contrario, come nel Regno Unito, è organizzato in sindacati “generali”, che rappresentano prevalentemente lavoratori semi-qualificati in tutti i settori, sindacati di mestiere e altri sindacati di lavoratori dalla qualifica specifica (ad esempio gli impiegati), e sindacati del settore pubblico. Alcuni sindacati sono diramazioni irlandesi di organizzazioni con sede in Gran Bretagna. I sindacati generali e quelli del servizio pubblico sono di gran lunga i sindacati con maggior numero di iscritti e dunque quelli che pesano di più all’interno della confederazione.

Questi due tipi di sindacati hanno svolto un ruolo fondamentale nel rendere possibile l’avviamento e la prosecuzione della partnership sociale. Soprattutto all’inizio, i protagonisti principali della concertazione sono stati il governo e l’ICTU, mentre gli imprenditori non hanno svolto un ruolo rilevante nelle fasi iniziali. Di fatto gli imprenditori ritenevano che la contrattazione decentrata desse maggiori garanzie di moderazione salariale. Erano inoltre contrari ad alcune specifiche richieste dei sindacati come la riduzione di un’ora del tempo di lavoro (a 39 ore settimanali) e la richiesta di un aumento minimo di 4 sterline a settimana. Il governo dovette lavorare molto per convincerli a rimanere al tavolo negoziale e, di conseguenza, alcune delle richieste sindacali, come le due appena menzionate, furono subordinate nel settore privato a negoziazioni a livello di impresa (*Irish Times*, 8/10/87; vedi anche Gunnigle et al. 1999, 206; Roche 1997, 200). Gli imprenditori diventarono aperti sostenitori della concertazione solo quando fu chiaro ai loro occhi che le contrattazioni centralizzate erano meno costose delle negoziazioni decentralizzate²⁴.

Non tutti i sindacati affiliati alla ICTU appoggiavano la politica di concertazione e questo è chiaramente evidenziato dal modo in cui si votò nelle varie convenzioni sindacali (vedi Baccaro, 2002). Nel 1987 il PNR venne approvato perché entrambi i maggiori sindacati generali, la ITGWU (140.000 iscritti) e la FWUI (60.000 iscritti) e tutti i principali sindacati del

²³ Questi vengono da Roche e Ashmore 2001, 17, e sono basati su indagini sulle forze di lavoro.

²⁴ Intervista con Brendan Butler, IBEC, *cit.*

settore pubblico, votarono in favore dell'accordo²⁵. Tuttavia, anche se non la maggioranza dei delegati, la maggioranza dei *sindacati* affiliati alla ICTU votò contro il PNR.

Gli accordi successivi furono meno controversi del primo e le maggioranze sindacali che li sostennero più ampie. Tuttavia i sindacati che avevano iscritti soprattutto nel settore privato, ad esempio i sindacati di mestiere, votarono quasi sempre contro gli accordi. Dato il notevole aumento della profittabilità del settore, questi sindacati ritenevano di poter spuntare aumenti maggiori negoziando da soli (vedi Teague 1995, 262). I sindacati del settore pubblico invece li sostennero. Alla luce dei dati sui salari presentati sopra, la cosa non stupisce, dato che gli aumenti erano generalmente maggiori nel settore pubblico che nel settore privato. Il maggior sindacato generale, la SIPTU (nata dalla fusione nel 1990 tra la ITGWU e la FWUI) fu sempre fortemente a favore della partnership sociale. Questo sindacato è *encompassing* nel senso di Olson (1982), ovvero organizza simultaneamente lavoratori di tutti i settori, e riesce probabilmente ad internalizzare le conseguenze sistemiche delle proprie scelte salariali. Ciò spiega verosimilmente il supporto della SIPTU nei confronti della partnership sociale²⁶.

Più controverso è invece l'appoggio fornito dai sindacati pubblici. Una tesi diffusa è quella secondo cui la contrattazione centralizzata non sia consigliabile in un paese in cui i sindacati dei settori non esposti alla concorrenza internazionale (come ad esempio quelli del settore pubblico) abbiano una maggiore influenza sulle politiche salariali confederali di organizzazioni dei settori esposti (Crouch 1988; Garrett e Way 1999; Franzese 2001). Mentre i sindacati dei settori protetti non possono permettersi richieste salariali che aumentino di molto i costi delle aziende presso cui sono occupati i propri iscritti, che altrimenti rischierebbero di

²⁵ All'interno dell'ITGWU il margine in favore dei favorevoli fu molto sottile, vedi Baccaro 2002, 17.

²⁶ A questo proposito è interessante rilevare la posizione della ATGWU, l'altro sindacato generale oltre al SIPTU, ma molto più piccolo. Esso è stato uno dei più fieri oppositori della partnership sociale. Questo atteggiamento viene generalmente spiegato facendo riferimento alle sue posizioni ideologico-culturali: dato che si tratta di un sindacato basato in Gran Bretagna, le sue posizioni sono tradizionalmente più estremistiche (vedi Roche 1997, 179; Hardiman 1992, 342-3). Tuttavia, la maggior parte dei suoi iscritti è occupata nel comparto privato (Roche 2000, 355), pertanto la risposta della ATGWU nei confronti della partnership sociale è determinata sia dalla sua ideologia che dai suoi interessi settoriali.

perdere il lavoro, i sindacati dei settori protetti non sembrano avere particolari incentivi alla moderazione.

Sulla base di queste premesse, il coordinamento o la centralizzazione delle negoziazioni salariali sarebbero tanto più efficaci – sia di per sé che in interazione con la politica monetaria (Franzese 2001) – quanto più i settori esposti dominano la contrattazione e quelli pubblici sono costretti a seguirli. La contrattazione centralizzata dominata dai sindacati pubblici potrebbe addirittura essere controproducente in quanto accordi salariali troppo elevati sarebbero generalizzati al resto dell'economia. In quest'ultimo caso la contrattazione centralizzata non porterebbe né benefici nominali, ovvero un minor tasso di inflazione salariale, né benefici reali, ovvero maggiore occupazione. I risultati delle regressioni con dati longitudinali e cross-sezionali confermano queste semplici deduzioni (Garrett e Way 1999; Franzese 2001).

In Irlanda, i sindacati del pubblico hanno avuto senza dubbio una influenza maggiore dei sindacati strettamente privati nel determinare le politiche salariali. Nel 1988, Colin Crouch (1988, 72) ha introdotto un indicatore della dominanza dei settori esposti basata sulla percentuale degli iscritti di questi settori sul totale degli iscritti sindacali. L'Irlanda figurava all'ultimo posto tra 14 stati europei. Come mostrato anche dai dati presentati sopra, la situazione non pare esser mutata negli anni successivi. Tuttavia la partnership sociale irlandese ha portato ugualmente grossi benefici. Come è stato possibile?

Noi crediamo che la ragione vada ricercata nella particolare struttura della economia irlandese. La teoria richiamata sopra si riferisce ad un tradizionale modello a due settori di una piccola economia aperta (vedi Aukrust 1977; Edgren et al. 1973). In questo modello l'economia viene divisa in due settori, uno esposto alla concorrenza internazionale, e uno protetto. Nel primo gruppo i prezzi sono dati in quanto si formano sui mercati internazionali, mentre nel secondo gruppo i prezzi sono formati come mark-up sui costi di produzione. In altre parole il settore protetto (al contrario di quello esposto) è in grado di trasferire sui consumatori ogni aumento di costi e di mantenere i profitti inalterati, senza per questo perdere quote di mercato. Per ragioni legate allo sviluppo tecnologico, il modello assume che la crescita della produttività sia molto più veloce nel settore esposto che nel settore protetto. Si assume infine che il livello salariale che prevale in uno dei due settori venga adottato anche dall'altro

per effetto della competizione per accaparrarsi forza lavoro scarsa (in uno scenario di piena occupazione) o per fenomeni di imitazione.

Queste condizioni conducono ad identificare un “corso principale” dei salari. È necessario che gli aumenti salariali si mantengano nel corridoio rappresentato dalla somma dei cambiamenti nei prezzi mondiali (corretti per i cambiamenti nei tassi di cambio) più gli aumenti di produttività del settore esposto. Se gli aumenti salariali eccedono il corso principale – come potrebbe accadere se il settore non esposto fungesse da leader nella determinazione dei salari – le imprese del settore esposto perdono competitività (e quote di mercato) oppure sono costrette a ridurre i profitti. In entrambi i casi vi sarebbero conseguenze negative per l’economia.

Il punto chiave è che l’economia irlandese va concettualizzata in maniera più appropriata come una economia a tre settori. Infatti, nell’ambito del settore esposto, ovvero il settore manifatturiero, va effettuata, come argomentato sopra, una distinzione tra due sotto-settori: uno moderno ad alta crescita della produttività e uno tradizionale a bassa crescita della produttività. In Irlanda vi sono pertanto due “corsi principali”: uno molto ampio, appropriato per il sotto-settore moderno, e uno più stretto per il sotto-settore tradizionale. Spinte salariali provenienti dal settore non esposto che eccedano i limiti di costo ammissibili per il settore tradizionale consentono comunque un aumento di competitività nel settore moderno, purchè rimangano all’interno del secondo corridoio salariale, come sembra essere accaduto in Irlanda negli anni della partnership sociale. *Ceteris paribus*, questa situazione di modesta pressione salariale del settore protetto dovrebbe produrre un trasferimento di risorse dal settore tradizionale (in contrazione) al settore moderno (in espansione). In un periodo di piena occupazione come quello attuale, questo potrebbe anche consentire di ridurre le tensioni dal lato dell’offerta di lavoro.

In breve, una economia a tre settori come quella irlandese (o, alternativamente, un’economia a due settori, ma con un “corso principale” molto ampio) appare capace di tollerare una certa quantità di spinte salariali nel settore non esposto. Una situazione molto più preoccupante per una economia del genere è quella richiamata in precedenza sotto il nome di “morbo irlandese”, ovvero una situazione in cui spinte salariali nel settore moderno si diffondono agli altri settori dell’economia e, con questo, provocano contrazione nei settori meno dinamici.

b) Il problema della “tenuta” degli accordi

Perchè alcuni sindacati hanno rispettato gli accordi centralizzati anche se non erano d'accordo? Perchè le strutture periferiche hanno rispettato i termini degli accordi negoziati centralmente? In altre parole, come possiamo spiegarci la tenuta orizzontale e verticale degli accordi di partnership sociale?

La teoria neo-corporativa offre risposte molto puntuali a queste domande. In breve, questa teoria sostiene che particolari caratteristiche organizzative dei gruppi d'interesse consentono di minimizzare i conflitti interni e di massimizzare la capacità di rispettare gli impegni presi centralmente (Baccaro, 2002b). Queste caratteristiche sono la *concentrazione* (Golden 1993; Iversen 1999) e il *controllo gerarchico* (o *centralizzazione*) (Schmitter 1979; Streeck 1982). La concentrazione si riferisce (approssimativamente) al numero di attori. Tanto maggiore è questo numero (e quindi minore la concentrazione), tanto maggiore è la probabilità che un disaccordo possa emergere e che possano essere ignorati gli accordi nazionali e innescate spirali rivendicative. Il controllo gerarchico si riferisce invece ai meccanismi istituzional-organizzativi attraverso cui i livelli superiori dell'organizzazione controllano le strutture periferiche. Se ad esempio i fondi di supporto allo sciopero sono controllati direttamente dal centro (o, *a fortiori*, se gli scioperi non autorizzati sono illegali), se i delegati di azienda sono nominati dall'alto e rispondono direttamente ai loro superiori anzichè ai loro rappresentanti sui luoghi di lavoro, se per la validità degli accordi collettivi è necessaria l'approvazione dei livelli superiori, le strutture decentrate hanno maggiore difficoltà a perseguire politiche salariali autonome e di conseguenza il rispetto degli accordi centralizzati tende ad aumentare²⁷.

Il problema della teoria neo-corporativa è che non riflette la recente esperienza irlandese, né l'esperienza di altri paesi europei (ad esempio l'Italia). L'Irlanda non ha una struttura corporativa e nemmeno l'ha sviluppata negli ultimi 15 anni (Baccaro 2002). Infatti, la mancanza di tale

²⁷ La teoria neo-corporativa sottolinea a volte l'una a volte l'altra dimensione organizzativa (ad esempio, recentemente, la concentrazione). Tuttavia, per risolvere appropriatamente il problema del rispetto degli accordi centralizzati (problema della *compliance*) questa teoria ha bisogno di entrambe le dimensioni. Infatti, senza meccanismi di controllo verticale anche un gruppo di interessi altamente concentrato – ad esempio un unico sindacato – potrebbe essere incapace di assicurare il rispetto degli accordi da parte di tutti i suoi membri. È probabile che empiricamente la dimensione della concentrazione si sovrapponga a quella della gerarchia, tuttavia non c'è ragione di confondere le due dimensioni da un punto di vista analitico.

struttura corporativa, e specialmente di un movimento sindacale forte e coeso con un alto grado di “centralizzazione autoritaria”, era un tempo considerata una delle chiavi per capire il fallimento della contrattazione centralizzata alla fine degli anni settanta (Hardiman 1988).

Le strutture organizzative dei gruppi di interesse irlandesi non sono cambiate molto tra la fine degli anni ottanta e gli anni novanta. Il grado di concentrazione interna è aumentato col passare del tempo grazie alla fusione di alcuni sindacati (Roche e Ashmore 2001) ma, contando 52 sindacati affiliati nel 1995 e parecchi di più nel 1987, quando la partnership sociale è partita, l’ICTU è certamente più frammentata di altre confederazioni. I lavoratori hanno facoltà di scegliere tra molteplici sindacati. Le strutture di rappresentanza sul luogo di lavoro sono forti e basate su delegati eletti che rispondono ai loro iscritti. I vertici della confederazione non hanno potere coercitivo sui sindacati affiliati, eccetto la minaccia di espulsione. Il controllo autoritario è inoltre limitato dalla struttura della contrattazione collettiva che rimane decentrata pur in presenza di accordi concertativi nazionali. In altre parole, al fine di diventare effettivi, i contenuti della contrattazione centralizzata nazionale hanno bisogno di essere incorporati in accordi collettivi di livello più basso (aziendale nel settore manifatturiero) (Gunnigle et al. 1999, 188). La ICTU non ha particolari strumenti coercitivi per far sì che questi contratti rispettino le linee guida generali.

Abbiamo sostenuto in lavori precedenti (Baccaro 2002) che il movimento dei lavoratori irlandesi ha fatto affidamento su meccanismi di coordinamento alternativi, di natura democratica, per generare consenso al proprio interno e legittimare le proprie politiche. Tutti gli accordi sono passati attraverso un processo puntiglioso di discussione interna e votazione a livello prima di singolo sindacato e poi confederale. I sindacati che continuavano ad essere in disaccordo con le politiche della confederazione finivano con il rispettarle poichè era chiaro che esse corrispondevano alla volontà della maggioranza dei lavoratori irlandesi²⁸. Inoltre i sindacati si astenevano dal violare il principio di maggioranza a livello confederale perché si rendevano conto che se lo avessero fatto

²⁸ Ben Kearney, segretario per la repubblica irlandese della ATGWU (un sindacato che ha votato contro tutti gli accordi di partnership sociale) afferma: “Noi siamo leali membri della confederazione sindacale. Noi crediamo nel concetto di confederazione. Noi crediamo che qualunque cosa vada fatta, vada fatta dal di dentro” (Bundoran, 3 Luglio 2001).

avrebbero di fatto incoraggiato comportamenti simili nelle loro stesse organizzazioni (da parte dell'opposizione interna)²⁹.

C'è tuttavia un ulteriore elemento che occorre sottolineare per spiegare la tenuta degli accordi di concertazione sociale. Mentre gli accordi centralizzati degli anni settanta tendevano alla compressione salariale (attraverso vari meccanismi, come aumenti minimi in cifra e aumenti percentuali a scalare), gli accordi di partnership sociale degli anni ottanta e novanta sono stati, dal punto di vista distributivo, neutri, ovvero non hanno cercato di comprimere i differenziali salariali tra i diversi settori e comparti.

Quest'ultima affermazione è supportata dall'esercizio seguente. Abbiamo applicato le clausole retributive degli accordi nazionali alla distribuzione intercompartimentale dei salari medi settimanali del settore manifatturiero nel dicembre 1987, e abbiamo quindi verificato che tipo di distribuzione intercompartimentale dei salari sarebbe scaturita nel dicembre 2002. I risultati di questo esercizio (non presentati in questo articolo) mostrano che la partnership sociale ha lasciato praticamente inalterati i differenziali salariali tra i diversi comparti. Soltanto nel periodo del PNR vi è stata una modesta tendenza alla compressione salariale, dovuti ad aumenti percentuali a scalare, più alti per i redditi più bassi. Le clausole sugli aumenti minimi in cifra, che pure avrebbero dovuto avere un effetto compressore, hanno influenzato i salari medi solo in due comparti, maglieria e abbigliamento, e non hanno causato alcuna compressione salariale rilevante. Durante gli accordi PCW e P2000, tali aumenti minimi sono risultati essere troppo bassi per influenzare il salario medio settimanale di qualsiasi comparto³⁰. Se si considera inoltre che ingrediente fondamentale degli accordi centralizzati erano modificazioni delle aliquote fiscali volte a favorire la classe media, diviene chiaro che la partnership sociale irlandese non è del tipo egalaritario spesso incontrato nei paesi scandinavi (Teague 1995; Iversen 1999)³¹.

²⁹ Intervista con Patricia O'Donovan, già Vice Segretario generale della ICTU (Ginevra, 9 Aprile 2001).

³⁰ Quando si consideri la distribuzione non dei salari medi settimanali ma dei costi salariali medi settimanali per comparto, ovvero il salario medio nel comparto considerato (come determinato solamente dagli accordi centralizzati) moltiplicato per l'occupazione del comparto, sia la metà inferiore che la metà superiore della distribuzione aumentano nel tempo la loro dispersione. Tale maggiore dispersione è interamente determinata da cambiamenti nella distribuzione intercompartimentale dell'occupazione, dato che gli accordi centralizzati risultano essere distributivamente neutri.

³¹ Su questo punto Fitzgerald (2001, 179) riporta il seguente aneddoto, degno di nota. Durante le negoziazioni per l'accordo PCW del 1994, ai negoziatori sindacali vennero

Questa mancanza di espliciti intenti redistributivi potrebbe aver facilitato il rispetto degli accordi centralizzati. Sappiamo dall'esperienza di altri paesi che politiche salariali egalarie, ovvero politiche finalizzate a promuovere la compressione salariale tra diverse industrie e gradi di qualifica, sono fattore di divisione (Baccaro e Locke 1998). Sembra che l'egualitarismo salariale confligga con norme profonde di giustizia sociale (Sen 1992), come ad esempio la nozione che la remunerazione debba essere proporzionata all'abilità e allo sforzo. Inevitabilmente, tentativi atti a ridurre i differenziali salariali dall'alto provocano reazioni in senso opposto dal basso: i lavoratori si mobilitano per ristabilire le differenze salariali con le altre categorie e, durante tale processo, trovano spazio ulteriori richieste salariali. Probabilmente non è una coincidenza il fatto che l'Austria sia l'unico paese tradizionalmente corporativo in cui la centralizzazione contrattuale non ha avuto alcuna interruzione tra gli anni ottanta e gli anni novanta e che in Austria, a differenza di altri paesi, la compressione dei differenziali salariali non sia mai stato un obiettivo esplicito della regolazione centralizzata dei salari (Wallerstein et al. 1997; Iversen 1996; 1999).

In Irlanda, il confronto tra gli accordi degli anni settanta, che crollarono a causa della loro incapacità di garantire la moderazione salariale, e gli accordi della fine degli anni ottanta e degli anni novanta, che invece si sono mostrati capaci di limitare lo slittamento salariale, rivela che le strutture organizzative non sono poi così importanti per spiegare il rispetto (o il mancato rispetto) degli accordi centralizzati. Infatti, le caratteristiche organizzative del movimento dei lavoratori irlandesi, e più in generale del sistema di rappresentanza degli interessi, non sono cambiate granché tra le due fasi. Le politiche delle organizzazioni appaiono più importanti delle loro strutture. Nella prima fase, il movimento sindacale irlandese era impegnato a raggiungere una compressione dei differenziali salariali attraverso accordi centralizzati; nella seconda non lo era più.

Politiche salariali neutre hanno dunque eliminato una fonte importante di conflitto intra-organizzativo. In queste condizioni, strumenti "morbidi" –

offerti pacchetti fiscali alternativi con differenti conseguenze distributive. Essi scelsero quello che beneficiava maggiormente i loro iscritti più qualificati – una categoria il cui supporto nel processo interno di decisione era ritenuto importante. "In questa maniera il pacchetto finale che venne concordato comportò aumenti maggiori negli scaglioni di reddito [cui venivano applicate le aliquote fiscali] e leggermente minori nelle detrazioni personali rispetto ad altre opzioni considerate".

come ad esempio procedure decisionali che potessero essere percepite come eque – sono risultate sufficienti a generare coordinamento interno. Tali procedure democratiche hanno aiutato il movimento dei lavoratori irlandese a tener fede ai loro impegni contrattuali. Sono tuttavia recentemente comparse alcune crepe. Nel 1999, durante le negoziazioni per il PPF, l'ASTI, uno dei tre sindacati degli insegnanti, si è staccato dalla ICTU perché non voleva più essere vincolato dalle politiche salariali della confederazione. Dopo la secessione, l'ASTI ha portato avanti richieste di aumenti salariali del 30 per cento. È interessante notare come il primo a rompere la regola di maggioranza all'interno della confederazione sia stato un sindacato del settore pubblico e non del settore privato³². Tale episodio non sembra aver avuto grosse conseguenze, in quanto l'ASTI ha successivamente accettato e sottoscritto, sia pure autonomamente, il patto concertativo del 2003. Tuttavia, soltanto il tempo potrà dire se si è davanti ad un episodio isolato oppure se ad un segno preoccupante di incipiente frammentazione. Se fosse vera la seconda interpretazione, il futuro della partnership sociale irlandese potrebbe essere a rischio.

6. Conclusioni

La tesi principale di questo articolo, fondata su un'analisi dell'andamento dei salari e della produttività in vari settori, è che la concertazione abbia modificato il processo di formazione dei salari in Irlanda ed in particolare che abbia collegato gli aumenti salariali dell'economia nel suo complesso ai guadagni di produttività (e alla capacità di pagare) dei settori manifatturieri domestici, più tradizionali, a più alta intensità di lavoro e (presumibilmente) più sindacalizzati. Nel far questo, la concertazione irlandese ha iniettato robuste dosi di competitività nei settori dominati dalle multinazionali estere, ove la produttività è andata alle stelle mentre gli aumenti salariali sono cresciuti appena in linea con gli incrementi salariali del resto dell'economia. Questi sviluppi hanno rappresentato una innovazione significativa rispetto al passato recente, in cui gli aumenti salariali elevati negoziati nelle aziende multinazionali avevano mostrato una tendenza a migrare verso altre aziende ed altri settori, ove generavano problemi di costi.

La concertazione irlandese differisce da altri modelli nazionali in diversi punti. Si è spesso affermato che la regolazione centralizzata dei salari è

³² Alcuni dati suggeriscono ad ogni modo che gli aumenti salariali nel settore della scuola siano stati inferiori rispetto al resto del settore pubblico.

consigliabile in paesi in cui gli interessi dei lavoratori e delle imprese esposte alla disciplina della concorrenza internazionale dominano gli interessi dei settori non esposti e definiscono le scelte, soprattutto di politica salariale, delle organizzazioni confederali. In Irlanda, in contrasto con questa tesi, i sindacati del settore pubblico, un gruppo non esposto, hanno giocato un ruolo fondamentale (insieme al sindacato generale SITPU e al governo) nell'iniziare, prima, e sostenere, dopo, i vari accordi concertativi. Conseguentemente gli aumenti salariali sono stati più alti nel pubblico che nel privato in Irlanda. Nonostante questo, la competitività del settore esposto non ne ha risentito.

La particolare struttura del settore manifatturiero irlandese fa sì che l'economia di questo paese sia assai meno vulnerabile di altre a spinte salariali provenienti dal settore pubblico, per lo meno fino a quando permarrà un gap tra la crescita di produttività dei settori moderni rispetto a quelli tradizionali e fino a quando gli aumenti salariali concordati nei settori pubblici e dei servizi (non esposti) si manterranno all'interno del corridoio definito dal suddetto gap. Anzi, dal momento che tendono a facilitare il passaggio di manodopera da settori in declino e settori in espansione, aumenti salariali fissati ad un livello leggermente più alto della capacità di pagare del settore domestico potrebbero persino contribuire a stemperare alcune delle tensioni che sono emerse nel mercato del lavoro irlandese a partire dagli ultimi anni '90. Assai più seria per un'economia come quella irlandese sembrerebbe essere la configurazione descritta sopra come "morbo irlandese", ovvero una situazione in cui il settore ad alta crescita di produttività agisce come leader salariale e detta i termini degli aumenti salariali all'economia nel suo complesso.

In contrasto con molta teoria e letteratura neo-corporativa, la concertazione irlandese è emersa ed ha persino prosperato in assenza di appropriati requisiti istituzionali, ovvero gruppi di interesse monopolistici ed altamente centralizzati. A questo proposito il caso irlandese suggerisce che tali precondizioni istituzionali siano meno importanti di quanto non si sia precedentemente pensato. Le caratteristiche istituzionali del sistema di rappresentanza degli interessi non sono cambiate molto tra la prima fase di contrattazione centralizzata degli anni '70 e i più maturi accordi concertativi degli anni '80-'90. Sono cambiati, invece, radicalmente, gli esiti delle due fasi.

Il profilo distributivo delle politiche salariali sembra essere più importante delle strutture organizzative nello spiegare la tenuta degli accordi

centralizzati. Politiche salariali volte a comprimere i differenziali salariali tra settori (e categorie professionali) sembrano generare rincorse salariali volte a ristabilire le differenze negate e, in questo modo, tendono a destabilizzare le istituzioni della centralizzazione salariale. Il fatto che le politiche salariali centralizzate siano state distributivamente neutre durante la fase della concertazione, a differenza della fase precedente di accordi nazionali, ha contribuito ad eliminare una fonte possibile di instabilità.

Quest'ultimo aspetto ci induce a considerare la questione degli esiti sociali della concertazione irlandese. Questa non presenta i tratti redistributivi caratteristici dei modelli di corporatismo sociale del nord Europa (Teague 1995). Le ricerche mostrano un aumento marcato nella dispersione dei salari, soprattutto tra il 1987 e il 1994 e soprattutto nella parte più alta della distribuzione (Barrett, Fitz Gerald e Nolan 2000; Barrett, Callan e Nolan 1999).³³

Nonostante un aumento sensibile della dispersione salarile, i redditi familiari non sono cambiati molto. Questo è dipeso sia dagli effetti redistributivi del sistema fiscale e di welfare, che ha giocato un ruolo importante specialmente nel periodo 1987-1994, sia da sviluppi favorevoli nella partecipazione al mercato del lavoro. Infatti, molte delle donne che hanno trovato lavoro nel periodo in questione avevano mariti che si trovavano nella parte inferiore, piuttosto che superiore, della distribuzione dei redditi (Nolan e Maître 2000). La povertà si è ridotta se misurata in termini assoluti, grazie all'incremento marcato dei redditi reali. Tuttavia la povertà definita in termini relativi, come percentuale del reddito familiare medio, è aumentata (Layte, Nolan e Whelan 2000). Questi dati inducono a concludere che la concertazione irlandese non sia stata (per lo meno fino a questo momento) capace di contrastare l'ineguaglianza crescente, ma sia riuscita ad evitare che il fondo della distribuzione (ovvero i redditi più bassi) si allontanasse di molto dal livello mediano.

Una delle assunzioni chiave del modello classico di piccola economia aperta è l'invarianza nella distribuzione tra profitti e salari, assicurata da potenti forze socioeconomiche (vedi Aukrust, 1977: 113). Questa

³³ I nostri dati mostrano che i salari medi per comparto industriale non sono cambiati molto e che tutto l'aumento nella dispersione salariale è dovuto a modificazioni nella composizione dell'impiego tra i comparti. In altre parole l'occupazione è cresciuta più rapidamente nei comparti manifatturieri ad alto salario che nei comparti a basso salario. È possibile tuttavia che ci sia stato un incremento della dispersione salariale all'interno dei singoli comparti.

assunzione è palesemente violata nel caso irlandese. A livello aggregato la quota dei salari è scesa dal 71 al 59,6 per cento del PIL tra il 1987 e il 2000 (European Commission 2000, Tabella 32). Come argomentato sopra, il modello irlandese si basa su salari che crescono sistematicamente meno della produttività ed è un modello in cui i lavoratori sono compensati per la loro moderazione salariale attraverso riduzioni delle imposte sui redditi (riduzioni che sono generalmente regressive).

Il quadro tracciato in questo articolo è quello di un paese, l'Irlanda, che verso la fine degli anni '80 si trova a fronteggiare una profonda crisi macroeconomica che affronta attraverso uno sforzo collettivo delle forze politico-sindacali. Il primo patto triennale, stipulato verso la fine del 1987, è fortemente voluto dal governo, si basa su di uno scambio, magari azzardato ma estremamente chiaro, tra moderazione salariale e riduzione delle imposte. I sindacati, memori del recente passato e consci soprattutto della possibilità che anche l'Irlanda possa seguire la strada tracciata dalla Gran Bretagna thatcheriana, sono disposti ad intraprendere una politica di concertazione. Gli imprenditori sono invece assai più scettici all'inizio, e si convincono della validità del modello solo più tardi, quando diviene chiaro che i suoi risultati sono assai soddisfacenti. L'idea di base del modello concertativo irlandese è che la riduzione delle imposte possa autofinanziarsi se accompagnata dalla moderazione salariale praticata dai sindacati. Stimolando soprattutto la domanda estera attraverso la riduzione dei costi unitari, la concertazione irlandese innesca un processo di crescita che rende possibile anche la riduzione delle imposte. In un'economia estremamente aperta come è quella irlandese già nella seconda metà degli anni '80, ove la domanda estera pesa sul PIL quasi quanto i consumi privati (56 contro 61 per cento),³⁴ tale assunzione non sembra peregrina.

Può questo scambio tra moderazione salariale e riduzione delle imposte continuare a lungo? Ci sono ragioni per dubitarne. Primo, mantenere la moderazione salariale in un mercato del lavoro caratterizzato dal pieno impiego non è affatto facile. Come accennato nell'articolo, l'ultimo patto concertativo è stato assai più travagliato di quelli precedenti ed è stato stipulato solo per un anno e mezzo, in luogo dei soliti tre. Anche astraendo da questi problemi tradizionali di tenuta, il successo di un modello come quello irlandese ha come premessa ineludibile il fatto che altri paesi,

³⁴ La dipendenza dell'economia irlandese dalla domanda estera si accresce durante il periodo concertativo: nel 2000 le esportazioni erano pari al 95 per cento del PIL, mentre i consumi privati rappresentavano solo il 49 per cento.

soprattutto quelli di maggiore dimensioni, non seguano la stessa strada. Se così fosse, ne scaturirebbero conseguenze recessive per l'economia internazionale e potrebbe seguirne una gigantesca, e socialmente distruttiva, corsa al ribasso. Inoltre la riduzione delle imposte incontra ad un certo punto dei limiti oggettivi e si traduce in riduzioni anche della quantità e della qualità dei servizi pubblici, ivi compresi quelli volti a correggere le disuguaglianze del mercato, a meno che l'economia non continui a crescere ai tassi stellari degli ultimi anni – cosa che sembra poco probabile. Il sindacato irlandese sembra pienamente consapevole del fatto che la riduzione delle imposte non possa continuare in eterno e cerca altre strade per rafforzare la competitività dell'economia nazionale. Il governo, dal canto suo, si sforza di aumentare l'efficienza dei servizi pubblici senza compromettere gli equilibri di bilancio.

La concertazione irlandese ha bisogno di cambiare per rimanere sostenibile. Vi è tutto un ambito delle politiche concertative, su cui questo paper non si è soffermato, che punta ad aumentare la competitività dell'economia nazionale promuovendo l'innovazione tecnologica e lo sviluppo delle competenze e che si concentra in particolar modo sulle piccole imprese a capitale nazionale. Gli attori della concertazione irlandese sono perfettamente consapevoli dei problemi che li attendono: sono passati attraverso fasi più difficili di quella attuale. Resta da vedere se insieme troveranno la capacità (e la volontà politica) di trovare soluzioni innovative ed efficaci.

Bibliografia

Alesina, A., Ardagna, S., Perotti, R., e Schiantarelli, F. (2002), “Fiscal Policy, Profits, and Investments”. American Economic Review, 92(3): pp. 571-89.

Alesina, A. e Ardagna, S. (1998), “Fiscal Adjustments: Why They Can Be Expansionary”. Economic Policy, 27, ottobre: pp. 287-517.

Alesina, A. e Perotti, R. (1997), “The Welfare State and Competitiveness”. American Economic Review, 87(5): pp. 921-39.

Alesina, A. e Perotti, R. (1997b), “Fiscal Adjustment in OECD Countries: Composition and Macroeconomic Effects”. International Monetary Fund. Staff Papers, 44(2): pp. 210-48.

Alogoskoufis, G.S. (1992), "Fiscal Policies, Devaluations and Exchange Rate Regimes: The Stabilisation Programmes of Ireland and Greece". The Economic and Social Review, 23(3): pp. 225-46.

Auer, P. (2000), Employment Revival in Europe: Labour Market Success in Austria, Denmark, Ireland and the Netherlands. Ginevra: ILO.

Aukrust, O. (1977). "Inflation in the Open Economy: A Norwegian Model". Artikler fra Statistisk Santralbyrå, No. 96.

Baccaro, L. (2002), "What Is Dead and What Is Alive in the Theory of Corporatism". Ginevra: International Institute for Labour Studies, Discussion Paper No. 143.

Baccaro, L. (2002b), "The Construction of 'Democratic' Corporatism in Italy". Politics & Society, 30(2): pp. 327-57.

Baccaro, L. e Locke, R.M. (1998), "The End of Solidarity? The Decline of Egalitarian Wage Policies in Italy and Sweden". European Journal of Industrial Relations, 4(3): pp. 283-308.

Baker, T.J. (1988), "Industrial Output and Wage Costs 1980-87". The Economic and Social Research Institute Quarterly Economic Commentary, ottobre: pp. 33-43.

Baker, T.J. (1985), "Trends in Manufacturing Output and Wage Costs 1980-1984". The Economic and Social Research Institute Quarterly Economic Commentary, aprile: pp. 26-35.

Barrett, A., Callan, T., e Nolan, B. (1999) "Rising Wage Inequality, Returns to Education, and Labour Market Institutions: Evidence from Ireland". British Journal of Industrial Relations, 37(1): pp. 77-100.

Barrett, A., Fitz Gerald, J., e Nolan, B. (2000), "Earnings Inequality, Returns to Education, and Low Pay". In Nolan, B., O'Connell, P.J., e Whelan, C.T. (a cura di), Bust to Boom? The Irish Experience of Growth and Inequality. Dublino: Institute of Public Administration: pp. 127-46.

Barry, F. (1999), "Irish Growth in Historical and Theoretical Perspective". In Barry, F. (a cura di), Understanding Ireland's Economic Growth. Londra: Macmillan: pp. 25-44.

Barry, F. (1996), "Peripherality in Economic Geography and Modern Growth Theory: Evidence from Ireland's Adjustment to Free Trade". The World Economy, 19(2), maggio: pp. -345-65.

Barry, F. e Hannan A.(1996), "Multinationals and Indigenous Employment: An 'Irish Disease'?" The Economic and Social Review, 27(1), ottobre: pp. 21-32.

Barry, F., Bradley, J., e O'Malley, E. (1999), "Indigenous and Foreign Industry: Characteristics and Performance". In Barry, F. (a cura di), Understanding Ireland's Economic Growth. Londra: Macmillan: pp. 45-74.

Barry, F., Hannan, A., and Strobl, E.A. (1999), "The Real Convergence of the Irish Economy and the Sectoral Distribution of Employment Growth". In Barry, F. (a cura di), Understanding Ireland's Economic Growth. Londra: Macmillan: pp. 13-24.

Bradley, J., e Fitz Gerald, J. (1991), "The ESRI Medium-Term Economic Model". In Bradley, J., Fitz Gerald, J., e Mc Coy, D. Medium-Term Review 1991-1996. Dublino: ESRI, giugno: pp. 73-8.

Bradley, J., Fitz Gerald, J., e Mc Coy D. (1991), Medium-Term Review 1991-1996. Dublino: ESRI, giugno.

Callan, T., e Nolan, B. (1992) "Distributional Aspects of Ireland's Fiscal Adjustment". The Economic and Social Review. 23(3): pp. 319-42.

Crouch, C. (1988), "Trade Unions in the Exposed Sectors: Their Influence on Neo-Corporatist Behaviour". In Brunetta, R., e Dell' Aringa, C. (a cura di), Labour Relations and Economic Performance. Londra: Macmillan: pp. 68-91.

Dornbusch, R. (1991), "Inflation Stabilization: The Role of Incomes Policy and of Monetization". In Dornbusch, R., Exchange Rates and Inflation. Cambridge, Mass: MIT University Press: pp. 439-65 (con Mario H. Simonsen).

- Duffy, D., Fitz Gerald, J., Kearney, I., e Smyth, D. (1999), Medium-Term Review 1999-2005. Dublino: ESRI, ottobre.
- Durkan, J. (1992), “Social Consensus and Incomes Policy”. The Economic and Social Review, 23(3): pp. 347-63.
- Edgren, G. Faxén, K.O., e Odhner, C.E. (1973), Wage Formation and the Economy. Londra: Allen & Unwin.
- European Commission (2000), European Economy, No. 71.
- Fitz Gerald, J. (2000), “The Story of Ireland’s Failure – and Belated Success”. In Nolan, B., O’Connell, P.J., e Whelan, C.T. (a cura di), Bust to Boom? The Irish Experience of Growth and Inequality. Dublino: Institute of Public Administration: pp. 27-57.
- Fitz Gerald, J. (1999), “Wage Formation in the Labour Market”. In Barry, F. (a cura di), Understanding Ireland’s Economic Growth. Londra: Macmillan: pp. 137-66.
- Fitzgerald, E. (2001), “Redistribution through Ireland’s Welfare and Tax System”. In Cantillon, S. et al. (a cura di) Rich and Poor: Perspectives on Tackling Inequality in Ireland. Dublino: Oak Tree Press.
- Fitzgerald, R., e Girvin, B. (2000), “Political Culture, Growth, and the Conditions for Success in the Irish Economy”. In Nolan, B., O’Connell, P.J., e Whelan, C.T. (a cura di), Bust to Boom? The Irish Experience of Growth and Inequality. Dublino: Institute of Public Administration: pp. 268-85.
- Flanagan, R.J., Soskice, D.W., e Ulman, L. (1983), Unionism, Economic Stabilization, and Incomes Policies: European Experience. Washington, DC: The Brookings Institution.
- Franzese, R.J. (2001), “Institutional and Structural Interactions in Monetary Policy and Wage/Price-Bargaining”. In Hall, P. e Soskice, D. (a cura di), Varieties of Capitalism: The Institutional Foundations of Comparative Advantage. New York: Cambridge University Press: pp. 104-44.

Garrett, G., e Way, C. (1999), "The Rise of Public Sector Unions, Corporatism, and Macroeconomic Performance". Comparative Political Studies, 32(4): pp. 411-34.

Geary, P. T. (1992), "Ireland's Economy in the 1980s: Stagnation and Recovery". The Economic and Social Review, 23(3): pp. 253-81.

Giavazzi, F., e Pagano, M. (1990), "Can Severe Fiscal Contractions be Expansionary? Tales of Two Small European Countries", NBER Working Paper No. 3372.

Golden, M. (1993), "The Dynamics of Trade Unionism and National Economic Performance". American Political Science Review, 87(2): pp. 439-54.

Government of Ireland (1987), "Programme for National Recovery". Dublino: The Stationery Office, ottobre.

Government of Ireland (1991), "Programme for Economic and Social Progress". Dublino: The Stationery Office, gennaio.

Government of Ireland (1994), "Programme for Competitiveness and Work". Dublino: The Stationery Office, febbraio.

Government of Ireland (1996), "Partnership 2000 for Inclusion, Employment and Competitiveness". Dublino: The Stationery Office, dicembre.

Government of Ireland (2000), "Programme for Prosperity and Fairness". Dublino: The Stationery Office.

Gunnigle, P., Morley, M., e Turner, T. (1997), "Challenging Collectivist Traditions: Individualism and the Management of Industrial Relations in Greenfield Sites". The Economic and Social Review, 28(2): pp. 105-34.

Gunnigle, P., McMahon, G., e Fitzgerald, G. (1999), Industrial Relations in Ireland: Theory and Practice. Seconda edizione. Dublino: Gill & Macmillan.

Gunnigle, P., e McGuire, D. (2001), "Why Ireland? A Qualitative Review of the Factors Influencing the Location of US Multinationals in Ireland

with Particular Reference to the Impact of Labour Issues”. The Economic and Social Review, 32(1): pp. 43-67.

Hardiman, N. (1988), Pay, Politics, and Economic Performance in Ireland 1970-1987. Oxford: Clarendon Press.

Hardiman, N. (1992), “The State and Economic Interests: Ireland in Comparative Perspective”. In Goldthorpe, J.H., e Whelan, C.T. (a cura di), The Development of Industrial Society in Ireland. Oxford: Oxford University Press: pp. 329-58.

Honohan, P. (1992), “Fiscal Adjustment in Ireland in the 1980s”. The Economic and Social Review, 23(3): pp. 285-314.

Honohan, P. (1999), “Fiscal Adjustment and Disinflation in Ireland: Setting the Macro Basis of Recovery and Expansion”. In Barry, F. (a cura di), Understanding Ireland’s Economic Growth. Londra: Macmillan: pp. 75-98.

ICTU (2001), “Report to the Executive Council, 1999-2001. Part 1: Priorities and Strategies”. Ciclostilato.

Iversen, T. (1996), “Power, Flexibility, and the Breakdown of Centralized Wage Bargaining: The Cases of Denmark and Sweden in Comparative Perspective”. Comparative Politics, 28(3): pp. 399-436.

Iversen, T. (1999), Contested Economic Institutions. New York: Cambridge University Press.

Layte, R., Nolan, B., e Whelan, C.T. (2000), “Trends in Poverty”. In Nolan, B., O’Connell, P.J., e Whelan, C.T. (a cura di), Bust to Boom? The Irish Experience of Growth and Inequality. Dublino: Institute of Public Administration: pp. 163-78.

Locarno, A., e Rossi, S. (1995), “Inflazione e conti con l’estero nell’economia italiana post-svalutazione: due luoghi comuni da sfatare”. Banca d’Italia: Temi di discussion, No. 254.

Mac Sharry, R., e White, P. (2000), The Making of the Celtic Tiger. Dublino: Mercier Press.

Martin, A. (1984), "Trade Unions in Sweden: Strategic Responses to Change and Crisis". In Gourevitch, P., et al., Unions and Economic Crisis: Britain, West Germany, and Sweden. Londra: Allen & Unwin: pp. 191-359.

McCarthy, W., O'Brien, J., e Dowd, V. (1975), Wage Inflation and Wage Leadership, Dublino: The Economic and Social Research Institute.

Mooney, P.J. (1978), "Incomes Policy". In Dowling, B.R. e Durkan, J. (a cura di), Irish Economic Policy: A Review of Major Issues. Dublino: The Economic and Social Research Institute.

Murphy, A.E. (2000), "The 'Celtic Tiger' – An Analysis of Ireland's Economic Growth Performance". Firenze: Istituto Universitario Europeo: EUI Working Paper No. 2000/16.

NESC (1986), A Strategy for Development, 1986-90. Dublino: NESC.

NESC (1993), A Strategy for Competitiveness, Growth and Employment. Dublino: NESC.

NESC (1996); Strategy into the 21st Century. Dublino: NESC.

NESC (1999), Opportunities, Challenges and Capacities for Choice. Dublino: NESC.

Nolan, B., e Maître, B. (2000) "Income Inequality". In Nolan, B., O'Connell, P.J., e Whelan, C.T. (a cura di), Bust to Boom? The Irish Experience of Growth and Inequality. Dublino: Institute of Public Administration: pp. 147-162.

O'Donnell, R., e O'Reardon, C. (2000), "Social Partnership in Ireland's Economic Transformation". In Fajertag, G. e Pochet, P. (a cura di), Social Pacts in Europe – New Dynamics. Bruxelles: ETUI: pp. 237-56.

O'Donnell, R., e O'Reardon, C. (1997), "Ireland's Experiment in Social Partnership". In Fajertag, G. e Pochet, P. (a cura di), Social Pacts in Europe. Bruxelles: ETUI: pp. 79-96.

- O'Donnell, R. e Teague, P. (2000), "Partnership at Work in Ireland: An Evaluation of Progress under Partnership 2000". Department of the Taoiseach, rapporto non pubblicato, marzo.
- OECD (2001), "Highlights of Public Sector Pay and Employment Trends". Public Management Committee. Parigi: OECD.
- OECD (2001b), OECD in Figures. Parigi: OECD.
- OECD (2000), International Direct Investment Statistics Yearbook. Parigi: OECD
- OECD (1999), Economic Surveys: Ireland 1999. Parigi: OECD.
- Olson, M. (1982), The Rise and Decline of Nations. New Haven, CT: Yale University Press.
- O'Malley, E. (1995) "An Analysis of Secondary Employment Associated with Manufacturing Industries". General Research Series Paper No. 167. Dublino: ESRI.
- O'Reardon, C. (1999), "The Political Economy of Inequality: Ireland in Comparative Perspective". Dissertazione di Ph.D. non pubblicata, Wolfson College.
- Pontusson, J. e Swenson, P. (1996), "Labor Markets, Production Strategies, and Wage Bargaining Institutions: The Swedish Employer Offensive in Comparative Perspective". Comparative Political Studies, 29(3): pp. 223-50.
- Roche, W.K. (2001), "Accounting for the Trend in Trade Union Recognition in Ireland". Industrial Relations Journal, 32(1): pp. 37-54.
- Roche, W.K. con Larragy, J. e Ashmore, J. (2000), "Ireland". In Ebbinghaus, B. e Visser, J. (a cura di), The Societies of Europe. Trade Unions in Western Europe since 1945. Londra: Macmillan: pp. 339-69.
- Roche, W.K. (1997), "Pay Determination, the State and the Politics of Industrial Relations". In Murphy, T., e Roche, W.K. (a cura di), Irish Industrial Relations in Practice. Revised and Expanded Edition. Dublino: Oak Tree Press: pp. 145-226.

Roche, W.K. e Ashmore, J. (2001), “Irish Unions in the 1990s: Testing the Limits of Social Partnership”. Manoscritto.

Roche, W.K. e Geary, J.F. (2000), “‘Collaborative Production’ and the Irish Boom : Work Organisation, Partnership and Direct Involvement in Irish Workplaces”. The Economic and Social Review, 31(1): pp. 1-35.

Roche, W.K. e Geary, J.F.(1997), “Multinationals and Industrial Relations Practices”. In Murphy, T., e Roche, W.K. (a cura di), Irish Industrial Relations in Practice. Revised and Expanded Edition. Dublino: Oak Tree Press: pp. 277-98.

Sabel, C.F. (1996), Ireland: Local Partnerships and Social Innovation. Parigi: OECD.

Schmitter, P. (1979), “Still the Century of Corporatism?” In Schmitter, P. e Lehbruch, G. (a cura di), Trends Towards Corporatist Intermediation. Londra: Sage: pp. 7-49. (Pubblicato per la prima volta in Review of Politics, 36, 1974)

Sen, A. (1992), Inequality Reexamined. New York: Russell Sage Foundation.

Streeck, W. (1982), “Organizational Consequences of Corporatist Cooperation in West German Labor Unions”. In Lehbruch, G. e Schmitter, P. (a cura di), Patterns of Corporatist Policy-Making. Beverly Hills: Sage: pp. 29-82.

Swenson, P. (1989), Fair Shares: Unions, Pay, and Politics in Sweden and West Germany. Ithaca, NY: Cornell University Press.

Swenson, P. e Pontusson, J. (2001), “The Swedish Employer Offensive Against Centralized Wage Bargaining”. In Iversen, T., Pontusson, J., e Soskice, D. (a cura di), Unions, Employers, and Central Banks. New York: Cambridge University Press: pp. 77-106.

Tansey, P. (1992), “A Comment”. The Economic and Social Review, 23(3): pp. 364-8.

Teague, P. (1995), "Pay Determination in the Republic of Ireland: Towards Social Corporatism?" British Journal of Industrial Relations, 33(2): pp. 253-73.

Wallerstein, M., Golden, M., e Lange, P. (1997), "Unions, Employers' Associations, and Wage-Setting Institutions in Northern and Central Europe, 1950-1992". Industrial and Labor Relations Review, 50(3): pp. 379-401.

Walsh, B. (1999), "The Persistence of High Unemployment in a Small Open Labour Market: The Irish Case". In Barry, F.(a cura di), Understanding Ireland's Economic Growth. Londra: Macmillan: pp. 193-226.

Walsh, J., Craig, S., e McCafferty, D. (1998), Local Partnerships for Social Inclusion? Dublino: Oak Tree Press.