

Noves regulacions i contrucció europea

Diálogo social y construcción europea

Joaquim M. Molins / Catedrático de Ciencia Política y de la Administración. UAB

Una de las dificultades al escribir sobre temas europeos consiste, en mi opinión, en superar la distancia que separa las inquietudes y aspiraciones de sus ciudadanos, por una parte, y las informaciones y percepciones que éstos tienen sobre la actividad de las instituciones europeas y su relación con aquéllas; algunos políticos y analistas nos hablan constantemente del «déficit democrático» europeo y formulan propuestas de superación. En este ámbito de reflexión «macro», coincido básicamente con las tesis de Dahrendorf (2002) sobre las dificultades objetivas del demos europeo y, en relación a nuestro tema de reflexión, la necesidad de vincular las políticas europeas y las políticas de los Estados. En el ámbito del diálogo entre actores sociales (empresarios y trabajadores), su futuro está estrechamente vinculado a los avances y retrocesos del mismo en los diferentes Estados, y su resultado en ambos niveles influirá decisivamente en el modelo social europeo de las primeras décadas del presente siglo.

En la primera parte del trabajo, previa definición del diálogo social, analizaré la experiencia en algunos países europeos en la década de los noventa, sus características diferenciales respecto los acuerdos de épocas anteriores, así como los argumentos y posiciones de los actores. En una segunda parte expondré la experiencia del dialogo social europeo a partir de las previsiones del protocolo de Política Social del Tratado de la Unión Europea de 1992, tanto a nivel interprofesional como sectorial, finalizando con una reflexión sobre su futuro posible y deseable.

Entiendo el diálogo social, siguiendo a Visser (1998), como un proceso en el que los actores sociales intercambian información sobre sus intenciones y capacidades, a partir de informaciones proporcionadas por expertos reconocidos por todas las partes, y mediante el diálogo permanente y sostenido clarifican sus posiciones y ordenan sus prioridades; constituye una precondition para facilitar acuerdos posteriores porque permite separar la discusión sobre el diagnóstico de un problema de las negociaciones para el reparto de los costes y beneficios que a cada actor le supone un determinado acuerdo; en otras palabras, mediante el diálogo se puede llegar a situaciones en que todos los actores ganan (Sharpf, 1997); el proceso favorece relaciones de confianza mutua, esenciales para resolver problemas complejos en una perspectiva a medio y largo plazo. Queremos poner el énfasis en el análisis del proceso mediante el que los actores sociales crean y consolidan relaciones de confianza a partir de un análisis compartido de los problemas a resolver, y dejar en segundo plano establecer los ganadores y perdedores de un determinado acuerdo.

El diálogo social en los años 90

Durante los años noventa, en una mayoría de Estados de la Unión Europea se han multiplicado el diálogo y los acuerdos entre los actores sociales, en lo que se ha denominado el revival de la concertación social (Grote & Schmitter, 1999). Nuestro punto de partida es que los acuerdos alcanzados tienen unas características diferenciales importantes respecto a la concertación social de los años setenta, tanto en lo referente a la situación socio-económica de las sociedades europeas como a los intereses y expectativas de los actores sociales intervinientes. Entre las primeras, la consolidación de la libre circulación de capitales, que hace saltar por los aires la dimensión territorial de los Estados permite a las compañías establecerse en numerosos países; los ejemplos de compañías que trasladan sus centros de producción a países con salarios más bajos son suficientemente conocidos. La frase del presidente de la compañía sueca AGA resulta elocuente: «Suecia necesita compañías suecas; las compañías suecas no necesitan a Suecia». La competencia entre costes laborales unitarios se produce en el seno de la Unión Europea y también entre ésta y terceros países. Los cambios tecnológicos y la sociedad informacional refuerzan el proceso anterior, aunque a su vez crean nuevas necesidades formativas para los empleados que no todos los Estados pueden ofrecer. Estos cambios podrían hacernos pensar que los empresarios y sus organizaciones no tienen hoy una gran predisposición al diálogo social y los acuerdos, y explican la ruptura de la concertación social en Suecia después de más de cuatro décadas.

Sin embargo, muchos países han optado en los años noventa por volver al diálogo y a los acuerdos. Desde el punto de vista de una parte de las organizaciones empresariales europeas, sigue siendo importante, en un sistema de relaciones industriales, la relación de confianza entre los actores sociales a medio plazo: no puede existir un sistema de relaciones laborales en el cual los actores estén constantemente enfrentados, ni a nivel empresas ni a nivel global. Desde esta perspectiva, deben renovarse las relaciones de confianza entre los actores y, al mismo tiempo, hay que cambiar los contenidos del diálogo y los objetivos de los acuerdos. En el nuevo contexto no es tan importante negociar «topes» en los aumentos salariales – acuerdos de los años 60 y 70–, como asegurar que los trabajadores se adapten a las nuevas necesidades formativas que el cambio tecnológico impone, así como una mayor flexibilidad en la organización y el tiempo de trabajo.

En Europa se produce también el caso excepcional de Austria, que no ha abandonado el diálogo y los acuerdos desde 1955. Los actores sociales no quieren asumir la incertidumbre que provocaría el cambio de su modelo social, debido fundamentalmente a factores estructurales e institucionales (Traxler, 1995): el corporativismo no es solamente un aspecto de sus relaciones industriales, sino que forma parte del sistema político y, por lo tanto, hay razones constitucionales poderosas para mantener el status quo.

El contenido del diálogo y los acuerdos sociales de los años 90 se puede examinar a partir de tres explicaciones no excluyentes: corporativismo de oferta, pactos sociales como parte de la reforma del Estado del bienestar y nuevas políticas regulativas. En la primera, Traxler (1995) argumenta que los nuevos acuerdos se centran sobre factores de oferta (investigación, formación) y no de demanda (salarios): éstos ya no constituyen el factor central de la negociación, en la medida que todos los actores sociales han asumido que debe controlarse la inflación. La experiencia nos

indica que este proceso ha tenido un desarrollo temporal diferente en cada Estado de la Unión Europea y, en el caso de España, se ha incorporado recientemente y con escasa convicción. En el nuevo escenario de competencia internacional, los factores que inciden en el incremento de la productividad empresarial pasan a ser objeto de negociación, y no solamente entre los actores sociales. Los gobiernos de los diferentes niveles territoriales también intervienen, impulsando el desarrollo de nuevos bienes públicos: planes de formación continua, de investigación, infraestructuras; las empresas que deben competir en el mercado mundial aumentan la cualificación del factor trabajo e incrementan la productividad. En este nuevo contexto resulta conveniente y necesario alcanzar acuerdos que reduzcan incertezas y desarrollen un nuevo clima de confianza en las relaciones entre los actores sociales.

Una segunda explicación del proceso de diálogo y los acuerdos subsiguientes puede explicarse en el contexto de la reforma de Estado de bienestar (Ebbinghaus & Hassel, 1999). Desde finales de los años setenta, el llamado Welfare State ha conocido cambios muy profundos en paralelo a la ofensiva de gobiernos con clara influencia del pensamiento neoliberal (Thatcher), pero también en países con gobiernos cristianodemócratas o socialdemócratas, que tuvieron y tienen que hacer frente a los cambios estructurales que han culminado en lo que hoy conocemos como globalización. Aunque algunos autores, desde una perspectiva crítica, hablan de «desmantelamiento» del Estado de bienestar, lo cierto es que las reformas en los sistemas de la seguridad social, las políticas activas y pasivas de empleo, el mercado de trabajo y las políticas fiscales tienen lugar en todos los Estados, independientemente del signo político de sus gobiernos. Parece razonable pensar que para mantener la legitimidad de los sistemas políticos, seguir con un consenso social básico y evitar la polarización de la sociedad, resulte conveniente diseñar y ejecutar las reformas a partir del diálogo entre los actores, y como garantía que aquéllas se aplicarán con un bajo nivel de conflictividad. En este contexto, los sindicatos ven en el nuevo diálogo una manera de atemperar el proceso de reformas y mantener en lo posible los derechos adquiridos por los trabajadores «estables», y a la vez atender las demandas de aquéllos que desean entrar en el mercado de trabajo; los empresarios ven aceptadas las nuevas prioridades socioeconómicas, y mediante los pactos se aseguran unas nuevas relaciones industriales con baja conflictividad, así como una complicidad sindical en el desarrollo de los nuevos bienes públicos, favoreciendo su competitividad. Holanda puede constituir el ejemplo paradigmático de éxito de las reformas en el contexto de los nuevos pactos, aunque podríamos citar también los casos de Irlanda, Noruega y Finlandia. En otros países –España, Portugal, Dinamarca, Bélgica, Alemania, Francia, Italia–, los procesos de diálogo han sido y son más discontinuos, y el alcance de sus acuerdos mucho más limitados. En palabras de los autores antes citados, «el objetivo de los nuevos pactos es lograr el consenso social en el programa de reformas, con la esperanza de su incidencia positiva en la mejora de los niveles de empleo».

El proceso de reformas antes citado coincide también, en aparente contradicción, con la necesidad de nuevas políticas regulativas en los sectores económicos provenientes de los antiguos monopolios estatales y, como señala Regini (1997), en la devolución de funciones de policy-making a nuevos y viejos intereses organizados. Aunque el proceso no es nuevo –las agencias norteamericanas y su «captura» por los intereses implicados en ellas–, lo que resulta interesante es que el proceso de privatización de los monopolios estatales ha comportado, en todos los países, nuevas competencias de tipo regulativo para las instancias gubernamentales –estatales pero

también europeas—, en una dirección no siempre coincidente con los postulados neoliberales del desmantelamiento del Estado. Este proceso explica también los nuevos procesos de diálogo y pactos en los años noventa, en la medida que implican la participación de los agentes sociales en el diseño del nuevo escenario: aunque la presión de los ex monopolios es muy fuerte, las nuevas políticas regulativas deben contar con el apoyo de los actores sociales como vía de legitimación de las mismas. Estas políticas han reforzado el protagonismo de los actores sociales, que participan a cambio de obtener nuevos recursos materiales y simbólicos.

Aunque estos tres tipos de explicación del revival del diálogo social en los Estados de la Unión Europea durante los años noventa son complementarios, su importancia varía según el pacto a analizar y el Estado en que tiene lugar. No debemos olvidar, sin embargo, los factores específicos de cada sistema político y las características de los actores sociales intervinientes: Visser (1999) lo denomina integración institucional y apoyo societal. El primero debe entenderse como la capacidad y voluntad de las instancias gubernamentales de compartir su competencia regulativa con organizaciones sociales independientes, y a la vez desarrollar una capacidad de liderazgo para el desarrollo de los nuevos bienes públicos. El apoyo societal dependerá de la voluntad de compromiso de los actores sociales, y de su capacidad de asegurar el cumplimiento de los acuerdos entre sus miembros, por lo que también será necesario analizar con detalle sus características organizativas. En definitiva, una combinación de factores exógenos y endógenos explican los nuevos acuerdos.

El marco institucional

Una vez analizadas las características del diálogo en los Estados de la Unión Europea, la pregunta subsiguiente es conocer cómo se desarrolla éste en las instituciones europeas. Aunque no lo vamos a incluir en nuestro análisis, nuestros lectores deberán tener muy en cuenta la evolución del proceso de construcción europea al menos desde la aprobación de la Acta Única de 1986 y, en el tema que nos ocupa, la radical oposición del gobierno de Thatcher a la inclusión de temas sociales en el Tratado constitutivo de la Unión Europea de 1992. Como apuntamos al comienzo de este artículo, las posiciones de algunos gobiernos en contra de la inclusión de estos temas en la legislación comunitaria ha constituido un obstáculo objetivo a su desarrollo, y tiene su reflejo en que el marco legislativo del diálogo social europeo —el Protocolo de Política Social— fuese aprobado únicamente como anexo al Tratado de 1992. Posteriormente, el cambio de signo político en el gobierno del Reino Unido facilitó la inclusión del capítulo social en el Tratado de Amsterdam (1998). En definitiva, en el extremadamente complejo y contradictorio proceso de la Unión Europea, los temas sociales figuran en el furgón de cola de las prioridades; al mismo tiempo, las nuevas necesidades que comporta la globalización impulsan nuevos escenarios de diálogo social, en ocasiones en paralelo al escepticismo que genera, sobre todo entre las organizaciones empresariales. Uno de los factores que explica la contradicción antes señalada lo constituye, dentro del progresivo desplazamiento de decisiones gubernamentales de los Estados a las diversas instituciones europeas, la necesidad de nuevas políticas regulativas a nivel europeo para asegurar la competitividad de los sectores económicos antes monopolísticos, y la voluntad de los actores afectados de intervenir de forma directa en el nuevo escenario.

Las disposiciones institucionales del diálogo social europeo tienen como objetivo crear un modo de governance que reconcilie la política económica y la política social europea (Keller & Sörries 1998); mediante el mismo, los agentes sociales reconocidos tienen la oportunidad de formular políticas propias que, en caso de culminar en acuerdos, la Comisión Europea se compromete a impulsar y convertirlas en decisiones vinculantes. Según el artículo 3 del Protocolo de 1992 (ahora art. 138), la Comisión, antes de presentar propuestas en el ámbito de la política social, consultará a los interlocutores sociales sobre la posible orientación de una acción comunitaria; en una segunda fase consultará a los interlocutores sociales sobre el contenido de la propuesta, y éstos efectuarán un dictamen o una recomendación. Durante esta segunda fase, los agentes sociales podrán manifestar a la Comisión su voluntad de establecer relaciones convencionales, acuerdos incluidos, en un plazo de tiempo determinado (art. 139 del Tratado de Amsterdam). Los actores sociales no sólo son consultados –como en la etapa anterior–, sino que pueden negociar y firmar acuerdos, que se incorporan a la legislación europea; simultáneamente, los temas a negociar son más amplios –incluyen condiciones de trabajo– y menos sujetos a la regla de la unanimidad de los Estados miembros de la Unión.

La identificación de los actores sociales

Una vez establecido el marco institucional, la siguiente cuestión a abordar es la identificación de los actores sociales a nivel europeo. La Comisión Europea reconoció el papel de UNICE (empresarios privados), CEEP (Empresas Públicas) y ETUC (sindicatos) y su consecuente legitimación para ser los interlocutores del nuevo procedimiento legislativo (Com (93) 600); este reconocimiento ya ha provocado un primer conflicto, que deberán dilucidar los tribunales europeos, al reclamar otra organización empresarial de artesanos y pequeñas y medianas empresas (UEAPME), un reconocimiento igual a las otras tres organizaciones.

Una de las diferencias significativas entre los protagonistas del diálogo social a nivel estatal y europeo radica en las características organizativas y de acción colectiva de sus organizaciones a nivel europeo, por contraste a sus respectivas organizaciones estatales. En el ámbito académico se ha llegado a dudar de la propia capacidad de las organizaciones supranacionales para llevar a cabo una actuación similar a las estatales (Grant, 1993). A pesar de los interrogantes teóricos planteados, la evidencia empírica nos muestra cada día la capital europea como un lugar de encuentro de una multiplicidad de grupos y organizaciones de todo tipo intentando influir en el proceso de decisión comunitario (Greenwood, 1997); el reconocimiento legal a las organizaciones antes mencionadas supone una etapa en un trayecto largo y complejo, que no siempre ha recibido la suficiente atención de analistas y políticos.

Independientemente de sus características singulares, las organizaciones de trabajadores y empresarios a nivel europeo se enfrentan a nuevos retos; los primeros, inicialmente reacios al proceso de construcción europea, son ahora los impulsores del espacio social europeo y del intervencionismo comunitario, una vez superados los temores iniciales de los sindicatos nórdicos a que la homogeneización supusiese rebajar los estándares de los países más avanzados. Sin embargo, la consolidación de ETUC necesita una transferencia de recursos humanos, financieros y políticos a nivel supranacional, mientras su lógica de influencia sigue siendo básicamente nacional. El resultado de estas contradicciones es que la entidad europea –ETUC– asume tareas

de coordinación transnacional, y algunas organizaciones sectoriales han avanzado en la consolidación de estructuras europeas, dentro del marco del diálogo social sectorial.

Los empresarios, por su parte, son partidarios de mantener el actual esquema de diferenciación entre los sistemas de relaciones industriales entre los diversos Estados miembros y, por lo tanto, una actitud reticente ante cualquier proceso de homogeneización. A su vez, y teniendo en cuenta el nuevo marco regulatorio, prefieren el diálogo con los sindicatos y los acuerdos, siempre de carácter limitado, a que la Comisión tome la iniciativa al margen del proceso consensual. También se muestran interesados en aprovechar las oportunidades que para las compañías ofrece el desarrollo de los nuevos bienes públicos –investigación, formación– y la gestión compartida de algunos programas.

Los resultados del diálogo

¿Cuáles han sido hasta ahora los resultados del diálogo? En términos cuantitativos, bastante escasos. En lo que se refiere a acuerdos interprofesionales que afectan a todos los colectivos de trabajadores europeos, se han formalizado cuatro: el de permiso parental (Directiva 96/81EG), para facilitar la conciliación de la vida familiar y profesional; el acuerdo contra la discriminación de los trabajadores a tiempo parcial (Directiva 97/81EG), en cuanto a sus derechos de protección social; el de contratos de duración determinada (Directiva 99/EG); y recientemente (2002), en el ámbito del teletrabajo. La lista de fracasos, en el sentido de no acordar una propuesta conjunta a la Comisión, incluye temas como los Consejos Europeos de Trabajadores, la carga de la prueba en los procesos judiciales, el acoso sexual y los procesos de información y consulta a los trabajadores. Algunos de estos temas se han convertido finalmente en legislación, por iniciativa de la Comisión Europea, que sigue considerando el diálogo social como el medio apropiado para abordar los problemas del empleo, el impacto de la unión monetaria y la ampliación de la Unión Europea (Com (1997) 397).

El segundo nivel de posibles acuerdos lo constituye el ámbito sectorial. La consecución del mercado único crea nuevos retos exteriores a los actores nacionales; las empresas, por ejemplo, tienen que abandonar tradiciones nacionales y enfrentarse a nuevos competidores, nuevas especificaciones de productos a través de regulaciones europeas y nuevas necesidades de flexibilidad en la organización del trabajo; los sindicatos se enfrentan a procesos de reestructuración sectorial con cambios en los centros de producción, así como a las diferencias salariales entre los diferentes países (Bouguet, 1998; Traxler, 1996). Los resultados, hasta el momento, han sido diferentes según los sectores: en el metal y la industria química las organizaciones empresariales se han negado a entrar en negociaciones a escala europea, centrando su actuación a nivel nacional; por el contrario, en los sectores en los que la Comisión interviene a nivel regulativo –construcción, telecomunicaciones–, se han producido algunos acuerdos. En el sector de la construcción los temas han incluido formación profesional, salud y seguridad en el trabajo. En otros casos –el transporte– el sector está tan fragmentado que el diálogo se produce a nivel subsectorial –por carretera, marítimo, aéreo y por ferrocarril–.

Otro de los problemas que ocasiona el diálogo sectorial es el grado de cohesión y representatividad de las organizaciones intervinientes: los sindicatos han establecido catorce federaciones europeas de industria, con un cierto déficit de recursos humanos

y financieros, en la medida que su lógica de afiliación y de influencia sigue siendo nacional. En el ámbito empresarial la situación es aún más compleja, en la medida que las asociaciones a nivel europeo son mucho más numerosas (sector, subsector y, en ocasiones, producto) y no están integradas en UNICE; hasta ahora su actuación prioritaria a nivel europeo era la de lobby, aunque con el fin de la unanimidad en ciertos temas sociales son conscientes de la necesidad de coordinar sus estrategias a nivel europeo (Hornung-Draus 1998).

Perspectivas de futuro

¿Cuáles son las perspectivas de futuro del diálogo social europeo? Al comienzo del artículo apuntaba las dificultades coyunturales y estructurales del proceso de construcción europeo y el creciente euroescepticismo de sus ciudadanos. A pesar de ello, mi pronóstico se sitúa en un ámbito que podríamos denominar incrementalista: en la medida que el diálogo social se desarrolle en los diversos Estados de la Unión, en paralelo al impulso de los gobiernos nacionales y de las relaciones de confianza entre los actores sociales, más probabilidades existirán de que el diálogo se produzca también a nivel europeo, y el capítulo social del Tratado de Amsterdam se convierta en uno de los ejes de desarrollo del proyecto europeísta. Para no pecar de ingenuidad es importante establecer, con claridad, el alcance previsible del diálogo, así como las posiciones de los actores intervinientes.

Creo que he argumentado las vinculaciones entre el diálogo social a nivel estatal y europeo: resulta difícilmente imaginable que unos mismos actores sociales – empresarios y trabajadores– tengan una actitud adversativa y no generen relaciones de mutua confianza a nivel estatal –con las peculiaridades propias de cada uno de los Estados–, y a la vez estos mismos actores, integrados en organizaciones supranacionales, tengan un comportamiento radicalmente diferente. Aunque existen casos aislados de desvinculación en el comportamiento de los actores en los diferentes niveles de negociación, sólo un clima generalizado de relaciones de confianza puede garantizar un desarrollo del diálogo social europeo.

El diálogo y las propuestas consensuadas tendrán, a medio plazo, un alcance limitado, y la negociación salarial a nivel europeo no se encuentra en un horizonte próximo. El sistema de relaciones industriales en los diferentes Estados de la Unión es diverso y las organizaciones empresariales están en contra de un proceso de convergencia, y así ha quedado establecido en los tratados; sin embargo, las mismas previsiones legales dejan un margen de actuación en lo relativo a las condiciones de trabajo, y también para desarrollar los intereses de los actores respecto a los nuevos bienes públicos, en la dirección de la productividad y competitividad europeas. Parece razonable pensar que el proceso sea lento y contradictorio, aunque el establecimiento de dinámicas colaborativas puede generar resultados por encima de las previsiones iniciales de sus protagonistas.

La organización empresarial europea –UNICE– es el actor que ha presentado más obstáculos a dar contenidos tangibles al diálogo social europeo. Coincido con Greenwood (1999) en que el caso del régimen de información y consultas a los trabajadores de las empresas nacionales resulta significativo de sus posturas. A finales de los noventa, la Comisión urge a los actores sociales a llegar a un acuerdo conjunto sobre el tema, pero UNICE los rechaza –por la oposición de seis organizaciones

nacionales– con el argumento que no debe ser un tema de legislación europea; en otras palabras, la oposición es más amplia de la que se había explicitado públicamente (la Confederación de Industrias del Reino Unido). Resulta oportuno añadir aquí que, a pesar de la oposición de UNICE, la Comisión Europea lo siguió considerando un tema prioritario y este año 2002 se ha aprobado una directiva al respecto. Este resultado podría reforzar la posición, dentro de UNICE, de aquellos sectores que sostienen que ante la voluntad política de la Comisión de llevar a cabo una determinada iniciativa, es mejor llegar a un acuerdo consensual con los sindicatos que intervenir sólo indirectamente en el contenido de la misma.

Los sindicatos europeos –ETUC– son en estos momentos los «abanderados» del diálogo social. Superadas las reticencias iniciales de las organizaciones del norte de Europa, los sindicatos contemplan los mecanismos del Tratado de Amsterdam como una vía para llegar a un sistema de negociación colectiva de nivel europeo. Este horizonte, quizás necesario, no es hoy realista; sus principales retos se encuentran, en mi opinión, en la necesidad de transferir recursos organizativos y económicos a la organización transnacional a cambio de unos resultados cuantitativamente escasos; debiendo superar también el escepticismo de sus afiliados nacionales, las dificultades objetivas de las negociaciones y la lentitud en la aplicación de los acuerdos.

En lo que se refiere a los actores institucionales, la Comisión Europea –en particular la DGV– tiene, dentro del entramado europeo, un papel pro-activo en el diálogo social, reforzado por su capacidad de sustituir a los actores sociales si éstos no llegan a acuerdos, como hemos visto en el caso de los procedimientos de información y consulta. Su límite está en las sucesivas mayorías que se puedan producir en el Consejo Europeo.

Quiero terminar con una proposición normativa: con el futuro del diálogo social europeo no sólo estamos hablando de aspectos procedimentales para la construcción europea: lo que está en juego es el desarrollo y consolidación del modelo social europeo en las primeras décadas del presente siglo.

BIBLIOGRAFIA

- Bouget, D. (1998): «Social Policy in the EMU area», Transfer vol. 4.1.
Dahrendorf, R. (2002): *Después de la Democracia*, Critica, Barcelona.
Ebbinghaus, B. & Hassel, A. (1999): «The role of tripartite concertation in the reform of the welfare state», Transfer vol. 5.1.
Grant, W. (1993): «Pressure Groups and the European Community», en Mazey (ed) *Lobbying in the European Community*, Oxford Upress, Oxford.
Greenwood, J. (1997): *Representing interests in the European Union*, Macmillan, London.
Greenwood, J. (1999): «The Role of the Associations in a European Constitution», en Traxler (ed) cit.
Grote, J. & Schmitter, P. (1999): «The Renaissance of National Corporatism», Transfer vol. 5.1.
Hornung-Draus, R. (1998): «The role of social partners at the European level», en Hoffmann (ed) *The German model of industrial relations*, Hans-Böckler-Stiftung, Dusseldorf.
Keller, B. & Sörries, B. (1998): «The sectoral social Dialogue and European Social Policy», *European Journal of Industrial Relations*, vol. 4.3.
Regini, M. (1997): «Still Engaging in Corporatism?», *European Journal of Industrial Relations* vol. 3.3.
Scharpf, F. (1997): *Games real actors play*, Boulder, Westview.
Traxler, F. (1995): «From Demand-side to Supply-side Corporatism», en idem *Organized industrial Relations in Europe*, Ashgate, Aldershot.
Traxler, F. (1996): «European trade union policy and collective bargaining», Transfer vol. 2.2.

- Visser, J. (1998): «Concertation or the Art of Making Social Pacts», en Delors, National Social Pacts, Nôtre Europe, Paris.
- Visser, J. (1999): «Societal Support for Social Dialogue», en Traxler (ed) The Role of Employer Associations and Labour Unions in the EMU, Ashgate, Aldershot.