

NOTA ISRIL ON LINE

N° 18 - 2014

**QUALE POLITICA SALARIALE
PER SOSTENERE
LA CRESCITA DELL'OCCUPAZIONE?**

Presidente prof. Giuseppe Bianchi
Via Piemonte, 101 00187 – Roma
gbianchi.isril@tiscali.it
www.isril.it

istituto
di studi sulle relazioni
industriali e di lavoro



QUALE POLITICA SALARIALE PER SOSTENERE LA CRESCITA DELL'OCCUPAZIONE?

di Giuseppe BIANCHI

1) La missione del Sindacato occidentale, riaffermata nei testi classici che ne hanno studiato le origini e gli sviluppi (a partire dai coniugi Webb) è quella di tutelare il lavoratore nella fabbrica e nel mercato del lavoro: nella fabbrica assicurando ai lavoratori salari e migliori condizioni di vita; nel mercato del lavoro sostenendo l'occupazione e i redditi da lavoro nelle congiunture sfavorevoli.

I due obiettivi sono confluiti nelle strategie sindacali con risultati soddisfacenti nella fase storica dell'industrializzazione fordista caratterizzata da uno sviluppo delle produzioni e dei consumi di massa cui ha concorso una crescita costante dei salari e dell'occupazione.

Il patto sociale implicito era un salario garantito ed una occupazione stabile per il lavoratore che in cambio cede il controllo della sua produttività del lavoro all'imprenditore, mentre lo Stato si fa garante di tale patto sociale attraverso politiche macro-economiche espansive di stampo keynesiano. E' in tale fase storica che l'Italia (l'Italia del miracolo economico) consolida il suo sviluppo economico e sociale, rafforzando l'originario patto sociale con l'estensione di un sistema di welfare statale.

Questa fase di capitalismo fordista, come è noto, ha ceduto il passo a successive evoluzioni promosse dall'integrazione dei mercati, dalle nuove tecnologie e dalla finanziarizzazione dell'economia, che hanno alterato l'equilibrio di interessi fra lavoro e capitale alla base del patto sociale fordista. Le condizioni di sfavore del lavoro si sono aggravate raggiungendo il loro apice nel corso della crisi non ancora conclusa con la perdita di capacità di acquisto dei salari e con il crearsi di sacche sempre più ampie di disoccupati. Responsabili anche le politiche europee che si sono proposte di riallineare i deficit commerciali e di bilancio tra i diversi paesi membri, con misure redistributive regressive che hanno aggravato la condizione salariale ed occupazionale del lavoro.

2) Stando così le cose non può essere trascurata la provocazione del Prof. Renato Brunetta, nella sua veste di economista, che con la sua "Utopia: la piena occupazione è possibile" (Mondadori, 2014), propone un nuovo patto sociale per il lavoro in grado di creare nuove forme di connessione fra la questione salariale e quella occupazionale.

Il dato di partenza è che tutte le proiezioni economiche concordano nel prevedere, soprattutto per i paesi più avanzati, tassi di crescita debole mentre la produttività del lavoro sospinta dalle nuove tecnologie "labor saving" (dall'industria ai servizi) è destinata a rendere strutturali gli squilibri del mercato del lavoro fra domanda ed offerta.

Ne deriva che il vecchio paradigma fordista del salario garantito e dell'occupazione stabile non trova più le sue condizioni applicative nel senso di una reciproca compatibilità. E' ormai evidente che le strategie praticate dal Sindacato, volte a tutelare le condizioni salariali degli iscritti in una situazione di

declino produttivo, si sono scaricati sugli squilibri del mercato del lavoro, attraverso la crescita della disoccupazione.

Né i tentativi correttivi legati alle nuove flessibilità del lavoro o altri accorgimenti basati sulla ripartizione del lavoro sono valsi ad evitare l'aggravamento delle condizioni di "esclusione" a carico soprattutto dei giovani e delle donne. Effetti collaterali l'entrata in crisi, per ragioni di sostenibilità economica e di efficacia sociale, dei tradizionali ammortizzatori sociali pensati per crisi congiunturali, e dello stesso Stato sociale a fronte dello squilibrio crescente tra attivi ed inattivi, a sua volta aggravato dagli andamenti democratifici.

Il nuovo patto sociale, evocato dal Prof. Brunetta, recupera un dibattito avvenuto anche in Italia nel corso degli anni '80, i cui capofila sono due economisti, Weitzman ed il premio Nobel Meade i quali, muovendosi nella prospettiva del pieno impiego (obiettivo oggi scomparso dal dibattito pubblico) concordano, sia pure con soluzioni diverse, nel proporre una nuova nozione di "salario di partecipazione" quale antidoto della disoccupazione. Nozione che non evoca una politica di moderazione salariale (perseguita senza effetti occupazionali dai sindacati a partire dagli anni '90) ma una struttura del salario legata ad "indicatori di risultati" definiti autonomamente dalle parti sociali (almeno per il 50%).

In tale prospettiva, il lavoratore si riappropria della sua produttività, occupando i maggiori spazi di autodeterminazione creati da assetti organizzativi meno gerarchizzati e allarga la sua partecipazione al governo dell'impresa nelle due opzioni del "profit sharing" (modello francese, americano, svedese) o del "power sharing" (modello tedesco della codeterminazione).

Il Sindacato recupera la sua autorità nella redistribuzione dei benefici della maggiore produttività tra salari ed occupazione.

Una tale politica salariale flessibile legata ai risultati produrrebbe anche effetti occupazionali incentivando l'entrata nel mercato di nuovi operatori economici e di nuove formule imprenditoriali (no profit) nei settori in cui tuttora esiste una grande domanda insoddisfatta (sanità, istruzione, servizi alla persona, cura del territorio e dei beni culturali) occupando uno spazio di iniziativa economica oggi non presidiata dallo Stato sociale, per ragioni economiche, e non appetibile alle strutture private se non per quella parte destinata ai ceti più abbienti.

3) Quanto c'è di utopico in quanto viene proposto? Molto se seguiamo il ragionamento strettamente accademico del Prof. Brunetta che si fonda su uno sradicamento del salario garantito a vantaggio del salario di partecipazione. Molto meno se si pone nell'ottica di rilanciare, in una prospettiva innovativa, alcune tendenze già in atto che tendono a valorizzare il salario di produttività e a riequilibrare nelle aziende in crisi salari ed occupazione con i contratti di solidarietà.

Certo, rimane la considerazione che la cultura della partecipazione è carente in Italia, sia nel mondo del lavoro che dell'impresa, ma c'è da chiedersi per quanto tempo possa prolungarsi la condizione del lavoratore italiano, che a differenza dei lavoratori europei, non gode di alcuna partecipazione istituzionalizzata né al governo delle imprese né ai benefici economici creati se non nella forma residuale del premio di produttività. Che il Sindacato più forte in Europa, quello italiano,

conviva con condizioni retributive e partecipative dei lavoratori più basse in Europa è una contraddizione che prima o poi andrà sciolta.

Per non parlare poi dell'emergenza occupazionale che penalizza il nostro mercato del lavoro, in termini di disoccupazione giovanile, di disoccupazione di lunga durata, di vincoli burocratici all'accesso al lavoro. Non sono pochi quelli che prevedono per il Sindacato un declino analogo a quello dei partiti prima fiaccati, poi travolti dal discredito perché ha perso i rapporti con la parte più dinamica dell'economia (industria e servizi), identificandosi sempre più con gli interessi dei pensionati e del pubblico impiego, le categorie non certo propense ai cambiamenti.

La cronaca non fornisce segni incoraggianti. Il recente Congresso della Cgil, individuando nella mancata concertazione sociale addirittura una torsione democratica, evita qualsiasi considerazione critica in ordine ai costi/benefici per i lavoratori delle precedenti esperienze e la conseguente necessità di trovare soluzioni più efficaci per gli interessi rappresentati.

Nella Cisl, che si qualifica per il Sindacato della partecipazione, non si riesce a capire se essa sia rappresentata dalla Fim che, a fronte del progetto innovativo di Marchionne, ha assunto i rischi, poi premiati, di concordare le flessibilità necessarie per tutelare l'occupazione o dagli attuali vertici confederali che a fronte della proposta innovativa del Governo Renzi di rendere più fluido il mercato del lavoro si appiattisce sulla posizione antagonista della Cgil, in nome di un rivendicato diritto alla concertazione delle decisioni che contraddice il già subito trasferimento delle regole del mercato del lavoro dalla competenza contrattuale (ruolo degli accordi interconfederali fino agli anni 1970) a quella legislativa.

E' vero che nessun governo è autosufficiente. Che il pluralismo delle società democratiche riconosce un ruolo autonomo alle parti sociali da far valere con i mezzi che i contraenti dispongono. Ma i patti sociali che regolano tali rapporti evolvono nei loro contenuti e nelle loro forme in sintonia con le dinamiche economiche e tecnologiche.

Se nell'era del fordismo la regola era quella dell'accentramento, nel nuovo capitalismo competitivo la regola è quella di un decentramento, sia pure regolato, che apre nuovi spazi di libertà al riposizionamento dei diversi interessi. Si pensi al ruolo svolto dagli United Auto Workers nel risanamento della Chrysler o anche in Italia agli inediti parametri di scambio, con ampio consenso dei lavoratori, che anche nel periodo della crisi sono stati raggiunti in fabbrica in materia di welfare aziendale, di produttività, di polivalenza professionale, di antiassenteismo. La storia delle Relazioni Industriali non è finita. Non bisogna rimanere ostaggio di tutto quello che poteva accadere e non è accaduto perché ciò impedisce di capire bene ove sia il futuro.