



CISS - Centro Internazionale di Studi Sociali

Lavoro, sindacato e diseguaglianza in America

Antonio Lettieri

Abstract

The comparison of the crisis of 2007-08 with that of 1929 showed its extreme gravity, but that could also mean that the old harmful mistakes would not be repeated. After four years, the crisis has not been solved and threatens to get worse. The neo-conservative Republicans claim that is the proof of the failure of the Keynesian policies carried out by Obama administration, while for the liberals the insufficiency of the budget "stimulus" and of reforms must be blamed. Yet, there is something structurally distorted in the institutions and policies of American labor relationships. In Germany, where initially the crisis hit with similar violence, unemployment first increased slightly, afterward was absorbed and by 2011 employment had amazingly reached a level higher than before the crisis. Inequality, which is the origin of the US labor crisis, has been attributed to globalization and to a gap between unfitting old skills and technological revolution. But this thesis does not stand up to a close analysis. The breaking of the "social contract", the growing weakness of the Trade Unions and the relentless decline of their bargaining power are the basic elements of the crisis of the American social and economic model. In comparison with the crisis of the Thirties and its aftermath, what initially was supposed to possibly evolve toward a new New Deal of the twenty-first century has evolved just in its opposite.

Il paragone della crisi del 2007-08 con quella del 1929 ne denunciava l'estrema gravità, ma poteva significare che non sarebbero stati ripetuti gli stessi errori. Dopo quattro anni la crisi non è stata domata e minaccia di approfondirsi. Per i

repubblicani è la dimostrazione dell'erroneità delle politiche keynesiane; mentre per l'ala liberal del Partito non ha dato i frutti sperati perché le misure di "stimolo" e di riforme sono state insufficienti. Ma c'è qualcosa di strutturalmente patologico nelle istituzioni e nelle politiche del lavoro americane. In Germania dove la crisi ha inizialmente operato con non uguale violenza, la disoccupazione è aumentata prima lievemente, poi è stata riassorbita, infine l'occupazione ha raggiunto un livello superiore a quello precedente la crisi. La diseguaglianza, che è all'origine sociale della crisi, è stata attribuita alla globalizzazione e a un gap fra formazione e rivoluzione tecnologica. Ma è una tesi che non regge a un'analisi ravvicinata. La rottura del "contratto sociale", la crescente debolezza del sindacato e la frantumazione della contrattazione aziendale sono elementi fondamentali della crisi del modello economico e sociale americano. Nel confronto con la crisi degli anni Trenta, quello che era stato annunciato come un possibile nuovo New Deal del XXI secolo si presenta come il suo rovescio.

A tre anni da quello che fu considerato il culmine della crisi del 2008 con il crash della Lehman Brothers, una delle grandi banche d'investimento americane, il bilancio della gestione della crisi negli USA, dove la crisi esplose contagiando il resto del mondo, non potrebbe essere più deludente e il suo futuro più minaccioso. Il fatto, che sin dall'inizio, la crisi fosse paragonata a quella del 1929 ne denunciava l'estrema gravità; ma, al tempo stesso, poteva significare che non sarebbero stati ripetuti gli errori che avevano portato alla più grave crisi capitalistica del XX secolo.

La speranza era alimentata da una circostanza concreta. Nel 1929, l'America era sotto la guida ottusamente conservatrice di Herbert Hoover. Bisognò aspettare tre anni e l'avvento di Roosevelt per la svolta che portò al New Deal. Nel 2008 la situazione era rovesciata. L'inafausta presidenza di Bush volgeva al termine, e si apriva un nuovo capitolo con l'arrivo alla Casa Bianca di Barack Obama, un uomo nuovo, che evocava l'avvento di altri presidenti che avevano lasciato un'impronta memorabile nella storia americana.

Ma, mentre ci avviamo al quarto anno di crisi, la stella di Obama appare offuscata dalla persistenza della crisi e, soprattutto, dalla gravità della

disoccupazione e sottoccupazione di massa che colpiscono 25 milioni di americani. Com'è potuto succedere che la politica monetaria iper-espansiva del presidente della Fed, Ben Bernanke, con tassi d'interesse sostanzialmente azzerati e un massiccio intervento pubblico prima di oltre 700 miliardi di dollari per il salvataggio delle banche per e poi di altri 800 miliardi destinati all'economia ripresa non abbiano inciso sulla ripresa dell'occupazione? Perché quella che voleva essere una politica keynesiana, mirata al rilancio della crescita e dell'occupazione, si è mostrata fallimentare?

Questi interrogativi sono in America al centro di un aspro dibattito. Per i repubblicani è la dimostrazione dell'erroneità delle politiche keynesiane; mentre per l'ala *liberal* del Partito democratico e per alcuni economisti di punta come Joseph Stiglitz e Paul Krugman la politica dell'amministrazione non ha dato i frutti sperati perché le misure di "stimolo" erano state insufficienti.

Che una politica più audace di contrasto alla crisi sarebbe stata più efficace è possibile. Ma la domanda che si pone è un'altra. Com'è stato possibile che in meno di due anni la disoccupazione negli Stati Uniti sia più che raddoppiata, colpendo 14 milioni di lavoratori e lavoratrici? Si è trattato solo dell'insufficienza delle politiche macroeconomiche, o c'è qualcosa di strutturalmente patologico nelle istituzioni e nelle politiche del lavoro americane? Per rispondere a questi interrogativi proviamo a fare un confronto con la Germania, la maggiore economia europea, colpita dalla crisi ancora più pesantemente degli Usa.

Un confronto con la Germania

Negli ultimi due decenni, l'allargamento a est dell'Unione europea, col conseguente allargamento del mercato del lavoro ai paesi confinanti con bassi costi del lavoro, ha certamente scalfito il potere contrattuale del sindacato tedesco. Ma, non ostante le difficoltà e i fattori di oggettiva debolezza, il ruolo del sindacato tedesco non è stato mai messo in dubbio. I consigli di fabbrica hanno continuato a garantire un rapporto di rappresentanza democratica dei

lavoratori. Mentre le grandi imprese, che sono alla testa della potenza industriale tedesca, hanno nei Consigli di sorveglianza la presenza paritaria dei rappresentanti dei lavoratori, espressione della *mitbestimmung*, in grado di intervenire sulle scelte strategiche dell'impresa in tema di investimenti e di tutela dell'occupazione.

E' in questo quadro che di fronte alla crisi, in Germania, la parola d'ordine è stata: non licenziare. In alternativa ai licenziamenti, è stato ridotto l'orario di lavoro, mentre il governo contribuiva al sostegno del reddito dei lavoratori. Non ostante la caduta verticale della produzione, la disoccupazione è aumentata poco più di un punto percentuale. Poi con l'avvio della ripresa, già nel 2009, le imprese sono tornate ad assumere. Infine, nel 2011, il tasso di disoccupazione è sceso a un livello inferiore a quello pre-crisi.

Una fonte insospettabile come il *Financial Times* (4 agosto 2011) commenta: "Se la resistenza del mercato dell'Europa del nord di fronte alla grande crisi è stata una piacevole sorpresa, ciò che è accaduto negli stati Uniti ha assunto le caratteristiche di un film dell'orrore" E un banchiere della Bank of America-Merryl Linch onestamente osserva: "Gli Stati Uniti sono diventati un mercato del lavoro *just in time*.. Il successo delle imprese americane sta nel realizzare la stessa quantità di prodotto con meno lavoratori".

Se c'è una lezione da trarre dal confronto tra Stati Uniti e Germania è che le istituzioni del lavoro e il potere sindacale sono un fattore imprescindibile di "contropotere" e di bilanciamento nel mezzo della crisi. Ma in Italia cosa succede? Non solo la destra e il governo, cosa che non stupisce, ma anche una parte importante del sindacato e una fetta non secondaria del centro-sinistra, folgorate sulla via di Marchionne, hanno dimostrato di guardare con devoto servilismo al Far West dei rapporti di lavoro americani.

Il sindacato al tempo del New Deal

La differenza con i processi che caratterizzarono il New Deal negli anni Trenta non potrebbe essere più stridente. Nel 1932, alla vigilia dell'avvento di

Franklin D. Roosevelt, l'AFL, *American Federation of Labor*, era ridotta a tre milioni di iscritti. La crisi, con un quarto dei lavoratori americani disoccupati, ne minacciava la stessa esistenza. Ma Roosevelt era convinto della necessità di una forte rappresentanza del mondo del lavoro come contrappeso al dominio del big business.

La legislazione sindacale del 1935 – la famosa legge Wagner – aprì la strada alla rifondazione del sindacalismo americano. Con la nascita del CIO – *Congress of Industrial Organizations* – il sindacato americano uscì dalla gabbia del sindacalismo di mestiere. E, sotto la spinta delle grandi riforme sociali del New Deal, cominciò a svilupparsi quello che sarebbe diventato, anche in virtù della riunificazione fra AFL e CIO a metà degli anni cinquanta, il più grande e potente sindacato della storia del capitalismo.

La nascita non era stata indolore. Vale la pena di ricordare che nella fabbrica di Henry Ford, il *River Rouge Complex*, la fabbrica di auto più famosa del mondo, dove si concentravano oltre 100.000 lavoratori, lo stesso Henry Ford impedì ai sindacati di mettervi piede fino ai primi anni '40, quando nel mezzo dello sforzo bellico della seconda guerra mondiale, non fu più possibile tener fuori il sindacato. Una circostanza che smentisce le tesi della facilità della presenza sindacale nell'era fordista.

L'ascesa della classe operaia americana continuò fino agli anni 70, quando l'economia americana subì l'urto violento della rottura degli accordi di Bretton Woods, della fine dell'egemonia del dollaro, sganciato dall'oro, della quadruplicazione del prezzo del petrolio e della *stagflazione*.

Progressivamente la forza del sindacato americano si tramutò nella sua debolezza. La politica contrattuale centrata sul livello aziendale diviene sempre più ostaggio delle contro-piattaforme delle aziende. Si sviluppa la politica del "give back", della restituzione. E, in assenza di contratti nazionali in grado di fissare regole e tutele per un'intera categoria di lavoratori, sono le imprese a stabilire, azienda per azienda, le condizioni negoziali.

La contrattazione in ordine sparso, senza un quadro di riferimento e di solidarietà generale, esalta i punti di debolezza del sindacato. Il conflitto industriale si svolge lungo un sistema di trincee difensive sempre più difficili da mantenere. E, insieme con la caduta del potere contrattuale, declina inesorabilmente la rappresentanza sindacale. Alla vigilia della crisi è ridotta al 12 per cento ma, se si esclude il settore pubblico, la rappresentanza nel settore privato è al di sotto dell'8 per cento. Come dire che più di nove lavoratori su dieci sono privi di una "voce" collettiva e di potere di contrattazione in azienda.

Alle origini della diseguaglianza

L'esplosione della diseguaglianza che si è verificata negli ultimi decenni è uno degli aspetti sociali più studiati in America. Ma il dibattito rimane aperto sulle cause che ne sono all'origine. In sostanza, la domanda si riassume in questo interrogativo: perché per circa un trentennio la quota dei redditi destinata al venti per cento più ricco è cresciuta a dismisura, mentre i salari della grande maggioranza degli americani sono rimasti stagnanti?

La caccia alle cause di questo fenomeno ha portato a identificare due imputati: da un lato, il gap tra rivoluzione tecnologica e formazione; dall'altro, la globalizzazione. Talvolta i due ingredienti si combinano, altre volte si contrappongono. Proviamo a esaminarli distintamente.

La formazione

La rivoluzione informatica, secondo la prima spiegazione, ha cambiato il modo di produrre e la qualità del lavoro. Le qualifiche, la formazione e il saper fare tradizionali sono diventati obsoleti. La domanda di nuovi saperi è cresciuta molto più rapidamente dell'offerta. Il gap fra rivoluzione tecnologica e *skill* è in questo scenario all'origine del processo di diseguaglianza che ha penalizzato le classi lavoratrici e la *middle class*.

Chi condivide quest'analisi propone una terapia che appare infallibile. Il rimedio

è nella formazione. *Education e Training* sono le nuove parole d'ordine per la ricomposizione della società americana. In Europa il suo "venditore" più convinto è stato Tony Blair. Ma la miracolosa terapia della formazione ha conquistato i governi e le istituzioni sovranazionali come l'OCSE, il FMI, la Commissione europea. In quanto decantata medicina per un grave disturbo sociale, il suo successo potrebbe essere paragonato solo a quello degli antibiotici in campo medico.

Coloro che teorizzano il gap formativo, scoprono che c'è un "college premium" nel senso di una condizione salariale privilegiata per chi si è dotato di una formazione superiore. La constatazione è in parte ovvia. Ma l'"effetto college" sui differenziali salariali è solo una parte della storia. In effetti, il college è solo un presupposto e riguarda in particolare quelle tipologie di formazione che consentono di entrare in determinati settori legati allo sviluppo dell'informatica, delle telecomunicazioni, della finanza, della consulenza, della cosiddetta *New Economy* - come fu definita negli anni 90 - dove i super-profitti crescevano, fino allo scoppio della bolla tecnologica del 2001, con un ritmo spettacolare.

Ma, al di fuori di un certo numero di settori privilegiati, le differenze sono evidenti anche tra coloro che provengono dal college. Uno studio che analizza la composizione della forza lavoro lungo diversi decenni della storia americana mostra sorprendentemente che la domanda di laureati (*college graduates*) fu mediamente negli anni 90 la più bassa del dopo-guerra. (EPI, Lawrence Mishel - *Education is not the cure for high unemployment or for income inequality*).

Del resto, che il mercato del lavoro non soffrisse di una particolare carenza di *skill* è dimostrata dal fatto che l'occupazione totale, proprio negli anni della *New Economy*, ha fatto registrare un aumento spettacolare di venti milioni di unità in un decennio, con un livello di disoccupazione ridotto al 4 per cento della forza lavoro. In effetti, la domanda di lavoro è cresciuta prevalentemente nei settori dei servizi a bassa qualificazione: dal commercio al dettaglio, ai settori della ristorazione e delle pulizie, all'edilizia; o a media qualificazione, dagli uffici governativi, alla scuola e alla sanità.

L'esempio di Wal-Mart è indicativo. E' la più grande impresa a livello mondiale presente in diversi continenti, con 1.300.000 lavoratori, negli Stati Uniti. Il suo modello di approvvigionamento e di distribuzione si fonda sui più avanzati modelli di logistica e di computerizzazione. Ma la sofisticazione tecnologica richiede solo sottili strati di lavoratori con elevati livelli di competenza. La stragrande maggioranza dei lavoratori e delle lavoratrici sono assunti con una giornata di addestramento quasi esclusivamente dedicata a illustrare la grandezza del celebre signor Sam Walton, fondatore dell'impresa, e a spiegare perché bisognasse ripudiare qualsiasi tentativo di introdurre il sindacato in uno qualsiasi dei 3.000 supermercati sparsi negli *States*. Tutti, anche con salari prossimi ai minimi legali e in larga parte privi di assicurazione sanitaria e pensionistica, si sarebbero dovuti considerare non dipendenti ma "collaboratori" dell'azienda al servizio della clientela (Barbara Ehrenreich, *Nickel and Dimed*, 2001).

Questo non significa che un più alto livello d'istruzione e una formazione in continuo aggiornamento non siano un obiettivo centrale per lo sviluppo della conoscenza, del sapere e della cittadinanza. Ma la domanda di lavoro continuerà a seguire una dinamica propria e le diseguaglianze non saranno corrette dall'acquisizione di più alti livelli formativi. Infatti, secondo il *Bureau of Labor Statistics*, nel prossimo decennio il 43 per cento della nuova occupazione si concentrerà nei settori "low-skill", a bassa qualificazione, e il 31 per cento in settori con una qualificazione media.

La globalizzazione

Più complessa e intrigante è la relazione fra diseguaglianza e globalizzazione. La globalizzazione è generalmente considerata uno strumento di avanzamento e di successo dello sviluppo capitalistico. In questa visione ottimistica gli squilibri economici e sociali che ne derivano occupano un posto marginale e, in ogni caso, possono essere risolti con misure di "adattamento" nella transizione

verso un mondo globalizzato del quale tutti potranno beneficiare (Thomas Friedman, *The World is Flat*, 2004).

In effetti, le cose vanno in una direzione opposta. Vale la pena di spendere qualche parola non sulla globalizzazione com'è descritta nei libri di testo, ma sulla globalizzazione così come oggi la conosciamo. La nuova globalizzazione ha, infatti, caratteristiche diverse da quella che in altri periodi storici ha accompagnato lo sviluppo del capitalismo. Nella dottrina classica di Davide Ricardo, la liberalizzazione del commercio internazionale si accompagnava alla specializzazione di ciascun paese nella produzione dei beni che era in grado di produrre con maggiore efficienza relativa (rispetto alla produzione di altri beni). Il risultato era una divisione internazionale del lavoro che potremmo definire verticale basata sulla specializzazione nella produzione di beni diversi, scambiati sui mercati aperti con reciproco beneficio.

La nuova globalizzazione riguarda invece, in larga misura, la produzione della stessa tipologia di beni. La divisione del lavoro è basata sulla convenienza dei vecchi paesi industriali a trasferire la produzione di determinati beni, o di loro componenti, nei paesi dove il lavoro ha costi molte volte inferiori e, caratteristica non secondaria, non è soggetto a controlli legali e sindacali. La sottovalutazione o negazione da parte degli apologeti della globalizzazione del suo violento impatto sul mondo del lavoro più che un macroscopico errore di analisi è il riflesso di un pregiudizio ideologico.

Ma, se l'impatto della globalizzazione sui mercati del lavoro è inconfutabile, essa non può, tuttavia, essere invocata come spiegazione totalizzante della stagnazione dei salari, del peggioramento delle condizioni di lavoro e di vita, e del collasso del potere contrattuale dei sindacati.

Innanzitutto, l'effetto globalizzazione, pur non sottovalutabile, investe una parte minoritaria del mercato del lavoro. Abbiamo visto che negli anni Novanta, mentre si assisteva al massimo slancio della globalizzazione, l'occupazione globale cresceva in America con un ritmo senza precedenti. "La verità – scrive Michael Spence, economista, premio Nobel, della New York University - è che la crescita netta dell'occupazione negli ultimi venti anni si è realizzata in settori non commerciali dove gli americani non devono competere" (*America's Employment and Growth Challenges*, 2010).

Concludendo su questo punto, sembra si possa ragionevolmente affermare che la crescita di decine di milioni di *working poor*, e il degrado delle condizioni di vita delle classi lavoratrici e dei ceti medi non sono riconducibili né alla competizione sui mercati globali; né a una carenza di formazione. Non a caso, si parla di una *Generation Limbo* formata da giovani provenienti dai college come "sottoccupati, che usano il *college degree* per posizioni che non richiedono una laurea, ma al massimo un'infarinatura di studi superiori, come call center, bar, negozi specializzati" (*Generation Limbo: Waiting It Out*, New York Times 31.8.2011).

Altre cause bisogna mettere in campo per andare all'origine dell'esplosiva diseguaglianza che due politologi americani, rispettivamente di Yale e di Berkeley, hanno sintetizzato nel titolo del loro libro "Winner -take -all politics", chi vince prende tutto (J.Hacker e P. Pierson, 2010). Da questo punto di vista, conviene tornare agli squilibri di potere nella società americana.

La rottura del contratto sociale

Il declino del sindacato e la caduta del potere contrattuale si sono verificati in America molto prima della rivoluzione informatica e dell'avvento della Cina sulla scena mondiale. La polarizzazione dei guadagni e della ricchezza ha radici più lontane. In un'inchiesta del

Financial Times, si possono leggere osservazioni illuminanti nella loro concisione. "I guadagni reali mediani dei lavoratori non sono aumentati dal 1975...In parte questa pressione sul reddito di una famiglia media è stata mascherata dal boom del credito che ha consentito alle famiglie di spendere più di quanto guadagnato... (Ma) la crescita nel reddito nazionale pro-capite deve dirigersi da qualche parte. Negli USA, il denaro è scorso quasi esclusivamente in direzione dei molto ricchi.. All'uno per cento della popolazione più ricca andava l'8 per cento del reddito totale nel 1984, la quota è poi salita al 18 per cento nel 2008" (*Spectre of stagnating incomes stalks globe*, 28.6.2011). Come dire che quasi un quinto del prodotto interno lordo americano, una misura molto più alta dell'intero PIL italiano, è distribuito all'interno di una sottile fascia di super-ricchi, in grado di condizionare l'economia e la politica della maggiore potenza del pianeta.

A partire dagli anni '80, con l'avvento di Ronald Reagan è stato definitivamente rotto il "contratto sociale" che aveva governato i rapporti di lavoro nei decenni successivi al New Deal. Appena giunto alla Casa Bianca, Reagan aveva dato l'esempio di un nuovo modello delle relazioni industriali, licenziando in tronco i dodici mila controllori in sciopero. L'esempio fu raccolto con entusiasmo dal mondo delle imprese, e da allora in poi divenne una pratica normale sostituire a tempo indeterminato i lavoratori in sciopero.

Le imprese inaugurarono politiche sempre più sofisticate per impedire l'ingresso dei sindacati nei luoghi di lavoro. Essendo necessario un referendum con un voto favorevole della maggioranza di lavoratori di ciascuna unità produttiva per insediare la rappresentanza sindacale, l'allungamento delle procedure, destinate talvolta a durare qualche anno, consentiva alle imprese di allontanare i lavoratori più attivi nel processo di sindacalizzazione.

Negli anni di ascesa del sindacato, a partire dai Trenta fino alla metà dei Settanta, la contrattazione aziendale si era rivelata una strategia vincente. Chi rimaneva indietro assumeva il punto più alto raggiunto dal sindacato come il nuovo obiettivo. Era come rivivere la tradizione della frontiera. Le conquiste di chi era più avanti nelle grandi migrazioni verso l'ovest sarebbero state condivise con ogni probabilità dagli altri momentaneamente indietro.

Ma nella nuova fase della ristrutturazione e della delocalizzazione il quadro si rovescia. Con l'affievolimento della rappresentanza e del potere negoziale la contrattazione aziendale mostra la sua ambigua fisionomia. Ogni arretramento in un'azienda diventa il risultato al quale puntano le altre imprese. La ruota della contrattazione aziendale cominciò a girare inesorabilmente all'incontrario. Oggi non è raro sentire ripetere che la globalizzazione impone l'abbandono dei tradizionali modelli contrattuali di ampiezza settoriale nazionale, per collocare a livello aziendale il baricentro della contrattazione. L'esperienza americana, dove la contrattazione aziendale ha accumulato una tradizione secolare, dimostra esattamente il contrario.

La mancanza di un quadro di riferimento generale costringe il sindacato ad adattarsi di volta in volta alle condizioni negoziali meno favorevoli, spesso in circostanze apertamente ricattatorie. Nelle fasi di maggiore potere sindacale, la contrattazione aziendale si pone come un'articolazione di una generale strategia di tutela e di avanzamento delle condizioni di lavoro. In un quadro di rapidi cambiamenti, di precarizzazione del lavoro e di minaccia all'occupazione, la frammentazione dell'azione collettiva senza strumenti di tutela a un livello di rappresentanza, di solidarietà e di contrattazione superiore, apre la strada a un inesorabile processo di disgregazione del potere contrattuale e della rappresentanza sindacale.

Vi sono anche aspetti paradossali, come insegna l'industria dell'auto americana. Se le di Detroit dislocavano parte della loro produzione in Messico o in Cina, succedeva anche che le imprese dell'auto giapponesi, tedesche e sudcoreane aprissero fabbriche negli States. In questo caso si poteva supporre che i lavoratori americani sarebbero stati più forti a fronte di una produzione totale in crescita. Ma non era così. In assenza di una contrattazione collettiva di dimensione settoriale/nazionale, le case automobilistiche straniere che s'insediavano in aree nuove del sud fissavano le proprie condizioni salariali e di lavoro, imponendo salari e benefit più bassi, spesso molto più bassi, mettendo in difficoltà le tre big di Detroit. Era una sorta di nemesi. Le imprese americane pagavano il prezzo del Far West contrattuale.

La bancarotta finale della General Motors e della Chrysler fu anche il prezzo pagato alla concorrenza sui costi del lavoro delle imprese giapponesi, tedesche e sudcoreane installate sul suolo americano al di fuori di regole generali. Non a caso, Bob King, il nuovo presidente dell'UAW si è posto come un obiettivo strategico centrale la penetrazione del sindacato nelle aziende straniere: missione difficile, probabilmente impossibile.

La riforma sindacale negata

Rimane un lontano ricordo il vecchio modello di relazioni industriali passato alla storia come il "Patto di Detroit" che riconosceva ai sindacati un implicito accordo su un'equa distribuzione dei guadagni di produttività in termini di aumenti salariali e di espansione dei benefit. C'è di più. Con la crisi, l'attacco si sposta direttamente sul settore pubblico, nel quale i sindacati conservano un elevato livello di rappresentanza. Il neo-governatore repubblicano del Wisconsin nell'estate del 2011 fa approvare, dopo un lungo scontro con i

sindacati, una legge che sostanzialmente annulla la contrattazione per i dipendenti pubblici. E ora altri Stati, come l'Ohio e il New Jersey si pongono sulla stessa scia.

E' in questo quadro che la confederazione ha posto al centro della sua strategia la conquista di una nuova legge sindacale, l'*Employee Free Choice Act*. Di che si tratta? Apparentemente una cosa molto semplice: la possibilità per i sindacati di raccogliere le iscrizioni dei lavoratori di un'unità produttiva e, una volta raggiunto il 50 per cento più uno di tesserati, chiedere il riconoscimento dell'azienda e il conseguente diritto alla contrattazione. Un atto di libertà associativa che è un punto essenziale dei diritti riconosciuti dall'Organizzazione internazionale del Lavoro, e praticato in tutti i paesi democratici. La proposta, sotto la presidenza di Bush, fu approvata dalla maggioranza democratica nella Camera dei Rappresentanti, ma bloccata dal *filibustering* dell'opposizione al Senato.

Finalmente, con l'avvento alla presidenza di Barack Obama e la maggioranza democratica del Congresso, ci si poteva attendere che la legge sarebbe stata varata. Sarebbe stata la riforma sindacale più importante dopo la legge Wagner del 1935. Era una riforma difficile da far passare, essendo evidente la durezza dell'opposizione conservatrice. Ma era anche la riforma che in modo più diretto e immediato era in grado di incidere sui rapporti di potere nelle imprese, laddove si distribuisce la ricchezza prodotta. Sorprendentemente, la nuova amministrazione, che pure aveva trovato nei sindacati una potente leva per il successo democratico, lasciò nel cassetto la riforma. Poi, nell'autunno del 2010, con la sconfitta congressuale dei democratici, la riforma sindacale è sparita dalla scena.

Il New Deal rovesciato

Se è vero che per molti versi la crisi in corso è simile a quella degli anni Trenta, bisogna concluderne che l'*exit strategy* si muove una direzione opposta. E l'evocazione delle politiche keynesiane che connota l'ala progressista del Partito

democratico, difficilmente può risultare decisiva per frenare la deriva.

Franklin Roosevelt non era un keynesiano, non essendo particolarmente attratto dal dibattito teorico. Durante la campagna per le elezioni alla presidenza del '32 aveva sostenuto la necessità dell'equilibrio del bilancio. Poi, una volta giunto alla presidenza adottò con spregiudicato pragmatismo una linea opposta, fondata su un massiccio intervento pubblico, dando spazio ai grandi investimenti pubblici e a misure direttamente indirizzate a creare occupazione. Su queste basi fu trionfalmente rieletto nel '36. Ma durante la campagna per la rielezione, era tornato a promettere una politica di bilancio rigorosa, e questa volta provò a metterla in atto provocando una nuova recessione e l'aumento della disoccupazione del 1937.

Ex post si poté affermare che la politica di spesa pubblica dei primi anni della sua presidenza aveva bloccato la recessione e rilanciato la crescita e l'occupazione con misure tipicamente keynesiane. Ma Roosevelt fu soprattutto il presidente delle grandi riforme economiche e sociali. Varò nelle prime settimane dopo l'elezione, la riforma bancaria con il famoso *Glass-Steagall Act*, che separava le Banche commerciali da quelle d'affari – la legge poi ritirata da Bill Clinton nel 1999. Portò a termine le grandi riforme sociali del 1935, che mutarono per il resto del secolo il panorama sociale americano, introducendola Social Security, il sistema pensionistico pubblico, l'indennità di disoccupazione, il *welfare* a favore delle madri *single* con bambini. Tra queste, come abbiamo visto, occupò un posto fondamentale la riforma sindacale, con la legge Wagner, che consentì l'ascesa dei sindacati e un più equo modello di distribuzione del reddito fino alla controrivoluzione degli anni Ottanta.

Se la politica di Roosevelt fu per molti versi di tipo keynesiano, lo si deve, più che a un'adesione teorica, al suo straordinario intuito politico e alla sua capacità di architettare e realizzare una grande strategia di riforme. Sotto quest'aspetto credo si possa adottare una brillante definizione di Richard Park della Harvard Kennedy School, quando scrive che "Keynes fu un rooseveltiano,

forse anche più rooseveltiano di Roosevelt" (*American Prospect*, May 5, 2002).

Ciò che maggiormente è mancato all'amministrazione di Obama, probabilmente anche per il team di cui si è circondato, è stata l'audacia delle riforme che poteva assumere all'inizio della presidenza sotto l'urto minaccioso della crisi che scuoteva la società americana. Perse l'occasione. Il suo impegno per la riforma sanitaria si rivelò un flop e una testimonianza di incongruenza e debolezza che ancora oggi pesa sul destino futuro della presidenza. A. Lettieri, *Obama nel labirinto della riforma sanitaria - Una metafora del capitalismo americano*, www.insightweb.it).

Le incertezze della presidenza e ancor più l'aspirazione a realizzare una politica centrista e bipartisan, mentre l'opposizione assumeva una feroce linea di scontro, hanno lasciato campo aperto allo schieramento conservatore. Lo spirito riformatore del New Deal appare oggi rovesciato nel suo contrario. Il programma neo-conservatore, che si estende da una sponda all'altra dell'Atlantico, può apparire irragionevole e catastrofico dal punto di vista del futuro della crisi, ma ha una sua micidiale compattezza, riassumibile in tre punti: restringimento del ruolo dello stato tramite la politica di "austerità"; riduzione e privatizzazione del welfare state (pensioni, sanità, educazione); un'inesausta deregolazione del mercato del lavoro e l'attacco a ciò che rimane del potere sindacale.

In America questa linea è esasperata dal radicalismo del Tea Party. Ma, paradossalmente, in Europa ritroviamo gli stessi paradigmi espressi in termini più sofisticatamente ambigui, ma non sostanzialmente diversi, attraverso la combinazione del potere delle tecnocrazie poste al vertice dell'Unione europea con le politiche senza futuro dei governi più o meno ricattati dalle oligarchie finanziarie sovranazionali all'insegna, come limpidamente ha scritto Guido Rossi, di "quell'entità metafisica chiamata "mercato"... un complesso sistema, tutt'altro che metafisico... ma manipolato dalle grandi istituzioni finanziarie private e dalla speculazione" (*Il sole-24 ore*, 4/9 2011).

Riusciranno le destre tecnocratiche e di governo a utilizzare fino in fondo la crisi per imporre quello che possiamo definire un New Deal rovesciato? In America molto dipende ancora dalla linea che Barack Obama adotterà nell'anno che rimane per le elezioni presidenziali. Il piano per l'occupazione di 450 miliardi presentato al Congresso all'inizio di settembre sembra un primo tentativo di ripresa dell'iniziativa, per quanto debole e soggetto al potere d'interdizione della maggioranza repubblicana nel Congresso.

In Europa, abbiamo assistito nel corso del 2011 all'insorgere di forti movimenti di massa che hanno mostrato la capacità di riunificare segmenti del mondo del lavoro e giovanile, rimasti lungamente separati. Questi movimenti dalla Grecia, alla Spagna, alla Francia, in parte all'Italia, hanno scosso l'establishment e rivelato l'estrema inettitudine dei governi in carica.

Entro meno di due anni, si svolgeranno le elezioni nei tre maggiori paesi dell'Unione europea, la Francia, l'Italia e la Germania. Sotto l'incalzare della crisi potrebbero segnare un momento di svolta. Potremmo essere alla fine della prima fase della crisi come nel '32 in America, dopo della quale si aprì una nuova stagione. La riapertura del dibattito nella sinistra sui profondi cambiamenti in atto, sulla crisi irreversibile di quello che fu il "pensiero unico", sulle scelte possibili che proprio la crisi mette in campo, è una sfida difficile ma affascinante, alla quale la sinistra non avrebbe ragioni per sottrarsi.