

I falsi miti del social-liberismo

ncesco Macheda - 30/06/2010 [social and political notes]



Il recente rapporto della Banca d'Italia sulle tendenze nel sistema produttivo del nostro paese e la

manovra finanziaria con la quale la maggioranza di governo si accinge a scaricare i costi della crisi sui lavoratori mettono a dura prova il nocciolo della proposta social-liberale – la ‘terza via’ tra keynesismo e ultra-liberismo – secondo cui la crescita economica passerebbe attraverso l’eliminazione delle rigidità dell’offerta di lavoro, inserita tuttavia all’interno di una cornice regolatoria che non pregiudichi la coesione sociale (Bachet et al. 2001: 144). Più nello specifico, la selezione meritocratica, coniugata a comportamenti socialmente responsabili delle imprese volti a stimolare il ‘lavoratore ad una più alta qualità e partecipazione’ (Bellofiore 2004a) – innalzando così la produttività – eleverebbe la profittabilità aziendale. La ricchezza così creata verrebbe infine redistribuita ai lavoratori mediante l’intervento della politica economica[1].

Tralasciando le implicazioni politiche di tale teoria[2] – che comunque ‘non contrastano affatto le tendenze del capitalismo contemporaneo’ (Bellofiore e Halevi 2007: 13) – ciò che qui interessa è analizzare come a) la scarsità di pratiche meritocratiche sia un tratto necessario alla riproduzione egemonica della classe capitalista italiana, data l’arretratezza della struttura produttiva del paese, e b) le crisi facciano cadere nel dimenticatoio ogni velleità di responsabilità sociale non appena le imprese si trovano a dover scegliere tra la dura legge dei libri contabili e il benessere dei lavoratori.

1. I particolari criteri meritocratici dell’imprenditoria italiana.

Secondo la dottrina social-liberale, l’adozione di criteri meritocratici nella scelta dei lavoratori avrebbe il vantaggio di coniugare equità sociale a crescita economica poiché, oltre a premiare coloro dotati di abilità di partenza più elevate – potenziate dall’impegno quotidiano – impedirebbe a monte che gli individui meno produttivi possano mischiarsi a quelli più produttivi. Tuttavia, se la ragion d’essere della meritocrazia risiede nell’impiego più efficiente del lavoro, con ricadute positive sulla profittabilità, cosa impedisce la sua diffusione nel nostro paese?

Per quanto concerne le posizioni direttive e manageriali, stando al rapporto della Banca d’Italia ciò è imputabile al ruolo svolto dall’imprenditoria italiana che, non favorendo l’accumulazione del capitale e non adempiendo pertanto al ruolo di classe dirigente, ha nondimeno perpetrato la funzione di classe dominante attraverso il suo impianto familistico che le ha garantito ‘elevati benefici privati, espropriativi e non’ (Banca d’Italia 2009: 70), riducendo al contempo la ‘disponibilità dei controllanti a cedere il controllo anche quando divenuti “inadeguati” nella gestione dell’impresa’ (Ibid.). Ciò è avvenuto e avviene tuttora sia nelle piccole che nelle grandi imprese, la cui struttura societaria è volta alla non contendibilità del controllo, blindato attraverso piramidi societarie, partecipazioni incrociate, ecc. [3]

La preferenza degli imprenditori italiani della certezza del controllo alla dotazione di una solida base finanziaria[4], non solo ha dato vita ad una struttura industriale orientata verso prodotti tradizionali oramai incapaci di reggere la concorrenza internazionale[5], ma ha fatto sì che il dirigente d’impresa coincida spesso con il proprietario e con i suoi discendenti[6], che sono premiati della “vicinanza” ai proprietari e [del]la “fedeltà” (Ibid.: 74). Tuttavia, se l’imperativo è il mantenimento del controllo familiare, allora le cariche direttive non possono essere affidate secondo criteri volti al riconoscimento di doti imprenditoriali che, sebbene abbiano il vantaggio di favorire il processo di accumulazione, potrebbero tuttavia minacciare il ruolo preminente della famiglia nell’impresa.

La salvaguardia del controllo familiare ha finito col condannare il capitalismo italiano al nanismo e a un’elevata frammentazione produttiva, che ha reso ‘difficile sfruttare le economie di scala insite nell’attività di ricerca e sviluppo. [...] La specializzazione produttiva sbilanciata verso produzioni tradizionali a basso contenuto tecnologico’ (Ibid.: 9-10, 51) che ne emerge, ha determinato, quindi, anche la tipologia della domanda di lavoro ‘di linea’, orientata per di più verso posti poco qualificati[7]. Ecco perché si può affermare che, sebbene l’Italia presenti un numero di laureati inferiore a quello di molti paesi europei, essi sono nondimeno ‘troppi se devono confrontarsi con occasioni di lavoro prevalentemente poco qualificate’ (Reyneri 2005: 183).

Intrecciando le preferenze per una specifica tipologia di forza-lavoro alla evoluzione della struttura produttiva, è possibile

inquadrate storicamente la scarsa adozione di criteri meritocratici volti a premiare le competenze dei lavoratori. In primo luogo, il ridimensionamento delle imprese seguito al decentramento produttivo, oltre a contribuire 'ad elevare il tasso di irregolarità' (Pugliese 2009: 8), ha ridefinito i criteri che stabilivano chi fosse 'meritevole' di possedere un lavoro. Poiché i piccoli imprenditori e i lavoratori provenivano dalla stessa comunità, le assunzioni venivano a dipendere dall'affinità culturale, da vincoli familistici e clientelari – tutti fattori che rafforzavano il 'senso di appartenenza' a scapito di una visione che poneva al centro il conflitto. Tutto ciò ben si conciliava alle esigenze della piccola impresa che basava, e basa tutt'ora, il proprio vantaggio competitivo sul massiccio sfruttamento della manodopera[8].

In secondo luogo, la triade piccola impresa-pace sociale-sfruttamento è stata completata dall'erosione prima e la demolizione poi della conquista della chiamata numerica – rettificata formalmente dallo Statuto dei Lavoratori – che aveva l'obiettivo di evitare discriminazioni in fase di costituzione del rapporto di lavoro. A partire dal 1977[9], in poco più di un decennio il legislatore riporrà la scelta dei lavoratori alla totale discrezione del singolo imprenditore che, oltre a rafforzare pratiche clientelari, favorirà l'assunzione di lavoratori ligi ai suoi voleri, discriminando coloro che si erano resi protagonisti delle lotte del decennio appena trascorso e i giovani refrattari al continuo incremento dei ritmi di lavoro e al contemporaneo abbassamento dei salari e delle tutele.

In altri termini, il rifiuto di pratiche meritocratiche non è un tratto insito agli imprenditori italiani, ma è il frutto di una precisa evoluzione storica tendente all'eliminazione della conflittualità sui posti di lavoro per meglio perpetrare il massiccio sfruttamento della forza-lavoro[10], da cui ricavare profitti in un contesto di stagnazione degli investimenti. La pesante flessibilità nell'utilizzo della forza lavoro e la moderazione salariale – effetto di tale dinamica – ha finito così per indebolire il tessuto produttivo del paese, all'interno del quale i criteri meritocratici volti a premiare le competenze (destinate a rimanere frustrate se applicate a macchinari e metodi organizzativi obsoleti, con tutto quello che ciò comporterebbe in termini di stabilità sociale) passano in secondo piano rispetto alla necessità della completa subordinazione della manodopera[11].

2. Nulla è dovuto: la responsabilità sociale d'impresa.

L'altra formula in voga tra i social-liberisti è la responsabilità sociale d'impresa la quale, garantendo salari dignitosi, vincoli alla nocività e comportamenti etici, favorirebbe la flessibilità e quindi la produttività del lavoro – quest'ultima necessaria al conseguimento di un vantaggio competitivo sul lungo periodo dell'impresa – i cui benefici si riverserebbero a cascata sui lavoratori.

Senza addentrarci nei risvolti teorici del problema, è sufficiente un breve excursus storico per comprendere perché i buoni propositi di 'comportamenti etici' vengano abbandonati non appena il sistema economico si trovi a fronteggiare le prime avvisaglie di crisi.

Sarebbe troppo semplice soffermarci esclusivamente sull'ultimo trentennio, in cui l'offensiva liberista ha eroso buona parte delle conquiste del lavoro. Volgiamo lo sguardo, allora, a una particolare fase storica – il periodo che va dalla fine della I guerra mondiale alla crisi del 1929 negli Stati Uniti – conosciuta come 'welfare capitalism' e analizzata magistralmente da Michael Perelman in un libro di qualche anno fa. Consapevoli degli effetti nefasti del laissez-faire (era ancora fresco il ricordo della Grande Depressione) e dell'importanza del controllo del movimento sindacale – allora in forte ascesa – gli imprenditori statunitensi sorretti 'ideologicamente' dalla presidenza Hoover, adottarono comportamenti socialmente responsabili che, aumentando l'efficienza produttiva, avrebbero dovuto confermare la superiorità del sistema di mercato rispetto a quello socialista nel garantire sia alti standard di vita ai lavoratori, sia una crescita più equa ed equilibrata. Tuttavia, una volta scoppiata la Grande Crisi, anche i grandi industriali illuminati – che inizialmente tentarono di non intaccare gli standard lavorativi – dovettero gettare la spugna: tra la dura legge dei libri contabili e i diritti dei lavoratori, scelsero la prima opzione.

La crisi del 2007 e il periodo di turbolenze precedente non sembrano riservare un destino diverso alle velleità di 'responsabilità sociale d'impresa'. Una volta svanite le illusioni di un mondo unipolare all'indomani dello sgretolamento del blocco sovietico, lo scontro economico tra paesi e imprese in competizione per l'accaparramento di mercati di sbocco, materie prime e aree abitate da manodopera a basso costo, ha subito un brusco inasprimento, concedendo al contempo 'un enorme vantaggio in termini di potere contrattuale agli imprenditori di molti paesi sviluppati' (Glyn 2007), dal momento che i lavoratori occidentali – non solo quelli meno qualificati – hanno iniziato a risentire negativamente della competizione dei lavoratori dei paesi dell'Europa dell'est, dotati anch'essi di elevati livelli d'istruzione[12]. Di conseguenza, sono andati assottigliandosi i margini per l'adozione di comportamenti etici i quali, ponendo 'lacci e laccioli' alla libera iniziativa, hanno lo "spiacevole inconveniente" di frenare la profittabilità almeno nel breve periodo, col rischio che l'impresa sia travolta da una competizione sempre più agguerrita. D'altra parte, sperare che siano i governi – che da più di un trentennio stanno supportando la gigantesca redistribuzione da L a K[13] – a porre vincoli alla libertà d'impresa pare quantomeno illusorio quando non addirittura paradossale, se è vero che dallo scoppio della crisi odierna gli stati e gli organismi transazionali non hanno esitato minimamente a scaricare i costi dei risanamenti bancari sulle spalle dei lavoratori[14].

3. Conclusione

Condurre la battaglia teorica per la promozione di comportamenti responsabili da parte delle imprese, così come contro le pratiche clientelari, è sacrosanto. Tuttavia, altrettanto importante è la prospettiva entro la quale s'inquadra il problema. Piuttosto che dal disegno regolativo dei policy makers, quando non addirittura dalla sensibilità delle singole aziende, sia la responsabilità

sociale che l'eliminazione di perniciose discriminazioni da parte delle imprese sono storicamente scaturite dalle spinte conflittuali provenienti dal mondo del lavoro contro le organizzazioni più apertamente conservatrici, che gli imprenditori e i governi hanno poi dovuto rettificare formalmente.

** Università Politecnica delle Marche, Ancona.*

[1] Sulla continuità tra neoliberalismo e social-liberismo si veda: Bellofiore (2004b), pp. 93-94.[2] Su questo punto è illuminante l'esposizione di Brancaccio (2009), pp. 41-42.[3] Se 'le società non quotate [sono] in grandissima parte tuttora di natura familiare', ancora a metà degli anni '90 'tra le imprese quotate il principale azionista possedeva la maggioranza assoluta.' Tuttavia, 'negli ultimi anni non vi è stata una significativa evoluzione nella struttura proprietaria e del controllo delle società quotate italiane.' 'Le imprese familiari continuano a rappresentare la vasta maggioranza; la concentrazione della proprietà resta alta: nel 2007 la quota di azioni detenuta dall'azionista principale era ancora pari al 67.7 per cento' (Banca d'Italia 2009: 69-72). La trattazione di Amatori e Brioschi (2001: 148-149) sul congelamento degli assetti di controllo rimane estremamente attuale.[4] Il capitalismo italiano è caratterizzato da una sottocapitalizzazione e al contempo da una forte concentrazione della stessa. Si veda, Banca d'Italia (2010), pp. 187-199.[5] Banca d'Italia (2009), pp. 30-32,73.[6] Nell'ultimo decennio il 3% delle imprese manifatturiere ha cambiato controllo ogni anno. La metà di questi trasferimenti avviene all'interno della famiglia proprietaria, tipicamente tra generazioni (Banca d'Italia 2009: 72).[7] L'inchiesta dell'ISAE sui comportamenti di assunzione delle imprese nel settore manifatturiero ha rilevato che nel corso del 2008 il 94.8 per cento delle imprese che hanno assunto almeno un lavoratore nel corso dell'anno ha selezionato esclusivamente personale in possesso di titoli di studio inferiori alla laurea.[8] Il fatto che il lavoratore della piccola impresa riceva un salario inferiore del 26.2 % di quello del dipendente standard non è imputabile alle limitate capacità di pagare dovute alla scarsa produttività bensì, come rilevato da Vianello (2007) 'alla elevata capacità di non pagare' delle piccole imprese.[9] Per la ricostruzione dell'iter legislativo sfociato nell'eliminazione della chiamata nominativa, si veda: Liso (2002)[10] Tra il 1993 e il 2008 su una crescita complessiva di 14.3 punti percentuali della produttività reale dell'intera economia da redistribuire, solamente 3.8 punti sono andati al lavoro.[11] L'indagine ISFOL (2008) ha rilevato che le competenze maggiormente richieste sul posto di lavoro dai manager operanti nel settore manifatturiero sono l'affidabilità nell'esecuzione del proprio lavoro, le abilità manuali e la resistenza psicofisica – qualità che non necessitano di particolari investimenti in formazione.[12] Nel 2007, la media dei giovani tra i 25 e i 34 anni dei nuovi paesi membri in possesso di un'istruzione universitaria era del 27.1 per cento. In Italia, solo 19 giovani su 100 erano laureati.[13] Tralasciando la caduta dei redditi da lavoro dell'ultimo biennio, dal 1980 al 2008 il monte retribuzioni sul PIL nei maggiori industrializzati ha subito una discesa verticale. In Italia si è passati dal 73.8 al 65.1%, in Francia dal 75.6 al 65.8%, in Germania dal 72.9 al 63%, in Spagna dal 65.4 al 58.6% e in U.K dal 75.9 al 65.2%.[14] Nel 2009, il numero di disoccupati nei paesi sviluppati è aumentato di 13.7 milioni di unità, mentre il tasso di occupazione è crollato del 2.5 per cento. Solo in Europa, la riduzione del numero di occupati ha abbondantemente superato i quattro milioni. Nel primo trimestre 2010 sono stati distrutti 50 mila posti di lavoro in seguito a 160 processi di ristrutturazione aziendale. Nel nostro paese, l'occupazione nel corso del 2009 si è ridotta di 380 unità, colpendo fortemente i giovani e il lavoro temporaneo.

Bibliografia

- Amatori F., Brioschi F. (2001), "Le grandi imprese private: famiglie e coalizioni", in Barca F. (a cura di), *Storia del capitalismo italiano dal dopoguerra ad oggi*, Roma: Donzelli. Bachet, D., et al. (2001), *Social-Liberalism in France*, Capital & Class, Vol. 25, n. 3. Banca d'Italia (2009), "Rapporto sulle Tendenze nel Sistema Produttivo Italiano", *Questioni di Economia e Finanza*, n.45, Roma. Banca d'Italia (2010), *Relazione Annuale sul 2009*, Roma. Bellofiore, R. (2004a), "Il bivio dopo Maastricht", *La Rivista del Manifesto*, n. 51. Bellofiore, R. (2004b), "Contemporary Capitalism, European Policies, and Working-Class Conditions", *International Journal of Political Economy*

, Vol. 34 n. 2. Bellofiore, R., Halevi, J. (2007), *Deconstructing Labor: What Is 'New' in Contemporary Capitalism and Economic Policies: a Marxian-Kaleckian Perspective*, Paper presentato al Congrès Marx International V, Paris-Sorbonne et Nanterre. Brancaccio, E. (2009), *Anti-Blanchard. Una critica al modello macroeconomico dominante*, dispense per il corso di Macroeconomia della Facoltà SEA - Università del Sannio, quinta versione. CNEL (2009), *Rapporto sul mercato del lavoro 2008 – 2009*. Conference Board Total Economy Database, January 2010. European Commission (2010), *Quarterly EU labour market review – Winter*, p. 5. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (2010), *European restructuring monitor quarterly*, Issue 1-Spring. EUROSTAT (2009), News release 58/2009. Glyn, A. (2007), "Explaining Labor's Declining Share of National Income", *G-24 Policy Brief*, n. 4. ILO (2010), *Global employment trends: January 2010*, Geneva: ILO, p. 38. ISAE (2009), *Le assunzioni nel 2008 nel settore manifatturiero: tipologie contrattuali, contrattazione integrativa, skills*, pp. 7-8. ISTAT (2010), *Rapporto annuale La situazione del Paese nel 2009*, p. 103. Liso, F. (2002), *Collocamento e agenzie private*, *Giornale del diritto del lavoro e relazioni industriali*, Vol. 96. Megale A., et al. (2009), *Salari in crisi. Salari, produttività e distribuzione del reddito*, IV Rapporto Ires CGIL. Perelman, M. (1996), *The End of Economics*, London and New York: Routledge, pp. 112-130. Pugliese, E. (2009), "Indagine su "il lavoro nero"", in CNEL, *Il Lavoro che cambia*. Reyneri, E. (2005), *Sociologia del Mercato del Lavoro*, Vol. I, Bologna: Il Mulino. Vianello, F. (2007), *Salari: la straordinaria capacità tutta italiana di non pagare*, Il Manifesto, 7 novembre.