

JOB

l'uomo, il lavoro e i suoi dintorni



ZONE

“ **Working poor...**
 Vivono su un nuovo confine, al margine dell'affluenza dei beni, leggono le stesse riviste, guardano gli stessi film, e il messaggio che l'America opulenta gli trasmette è che loro sono gli esuli eterni. ”

The other America 1962

il foglio del lavoro della lettera delle acli di cernusco

‘Ripartire dal giusto salario. Quello che un lavoratore si aspetta dalla società per il lavoro che ha svolto e per poter vivere dignitosamente. Un valore imprescindibile, perché una crescita che taglieggi i giusti salari, oltre che ingiusta, non creerebbe nessuno sviluppo. Basti pensare, che il 50% dei lavoratori italiani non supera i 1.000 euro al mese. Eppure nella stessa nazione l'A.D. di Autostrade guadagna 11,5 milioni di euro l'anno, quello di R.C.S. 9,6 - il Presidente di FIAT 6,7 milioni di euro, e così via. Se si considera l'intero pianeta, su 2,9 miliardi di lavoratori (dati Ilo): 1,4 non dispongono di più di 2 dollari al giorno e 550 milioni non arrivano nemmeno a 1 dollaro. In tutto il mondo, tre persone hanno un reddito annuo superiore a quello dei 48 paesi più poveri (cioè mezzo milione di persone). Mentre 225 persone hanno un reddito superiore ai 2,5 miliardi di individui più poveri.’

Tutti questi dati sono tratti dalla ricerca degli amici di “Comunità e Lavoro” realizzata poco meno di due anni fa. L'abbiamo riproposta per far partire da qui il nostro viaggio sul salario. Buona lettura.

A proposito di salario

Nella teoria economica classica si affermava che il lavoratore viene pagato con parte della somma ricavata dalla vendita dei beni e servizi che lui stesso ha contribuito a produrre. La critica radicale a questa tesi afferma che il salario è determinato fuori dal sistema economico, e i sistemi istituzionali, politici, sociali, svolgono un ruolo ben più importante delle libere forze del mercato. Poi la teoria neoclassica ha posto in evidenza l'elemento della contrattazione collettiva per dare un significato al salario. I salari si differenziano in quelli contrattuali, ovvero quelli stabiliti per contrattazione collettiva nazionale o per accordi sindacali, e in salari di fatto ovvero effettivamente corrisposti al lavoratore e che risentono della valorizzazione di istituti contrattuali (straordinari, maggiorazioni, ecc.) oltre ad includere componenti frutto di pattuizioni locali o elargizioni ad personam.

Un dilemma non ancora risolto: salario variabile indipendente o dipendente del lavoro?

In questi ultimi mesi, siamo stati sollecitati dai media a riflettere ancora rispetto ad un tema centrale insito nelle relazioni di lavoro: quello delle retribuzioni. E

il fattore scatenante è stata la frase pronunciata dal Governatore della Banca d'Italia, Mario Draghi lo scorso 26-10-2007, dove tra l'altro, questi affermava che in Italia i salari sono troppo bassi. Fatto questo conosciuto a tutti anche perché da anni si afferma che gli italiani, con il loro livello delle retribuzioni, riescono ad arrivare a malapena alla 3ª settimana del mese. Ritorniamo dunque sul tema, prescindendo da un discorso di valutazione sulla ripartizione dei salari fra i diversi lavoratori, ma puntando piuttosto a “dissodare” il dato quantitativo della remunerazione da lavoro nel suo complesso.

E, per fare ciò, siamo andati a recuperare provocatoriamente, il senso di una tesi sostenuta dalla CGIL di Luciano Lama dei primi anni '70, sul fatto se “... **i salari (devono essere) una variabile indipendente del lavoro**”. È nostra convinta opinione che forse, nell'affrontare in modo concreto il tema dei salari, c'è stato e ancora c'è “troppo pudore”, e l'aver scelto di tenere sinora un “basso profilo”, ha evitato alle parti di doversi trovare ad affrontare e discutere temi collegati e convergenti ben più ampi e complessi, come ad esempio dare un nuovo assetto alle relazioni industriali, sia per dar vita a modelli di contrattazione differenziata che di partecipazione e condivisione degli obiettivi d'impresa.

I “limiti” di parte imprenditoriale e di parte sindacale

Nel periodo compreso fra il 1995 e il 2005, molto spazio e gioco ha avuto la parte imprenditoriale, per invitare alla moderazione nelle richieste salariali in sede contrattuale, a motivo di non gravare ulteriormente sulle imprese che uscivano o stavano ultimando rilevanti processi di riconversione e ristrutturazione produttiva (non certo indolori) per ritrovare la competitività necessaria per far fronte alla concorrenza sempre più agguerrita dell'economia globale. Fatto questo, di per sé, ragionevole. Nello stesso periodo, andando a scorrere i dati di bilancio di un certo numero di aziende (Geox, Tenaris, Brembo, Recordati, e altri) notiamo che per fatturato, valore aggiunto, e margine di contribuzione sono mediamente tutte cresciute in modo non marginale. Ciò sarà presumibilmente anche derivato da un aumento della produttività, che però non ha portato ad una equa ripartizione di tali risultati. Ma allora, se il salario è, come deve essere giustamente, un variabile dipendente del lavoro ovvero correlato alla produttività, così la quota di valore economico dell'azienda da destinare al lavoro deve avere un analogo collegamento con il valore aggiunto o con il margine di contribuzione: non ci sembra che l'equazione sia rispettata. E poi, se nel sistema produttivo ci sono aziende o cooperative di lavoro che non riescono a garantire il livello minimo contrattuale nazionale di retribuzione, queste devono essere emarginate, non possono trovare rappresentanza in una qualche associazione di categoria che vuole avere un rilievo in ambito economico e sociale. Ad esempio, non si devono terziarizzare o subappaltare attività a costoro, e le aziende che lo fanno si devono fare carico di un qualche controllo in tal senso, ne va anche della loro credibilità. Vorremmo che anche in questo caso ci sia la stessa decisione e volontà dimostrata dagli imprenditori siciliani, cui deve andare il nostro plauso e sostegno, per combattere la battaglia del “pizzo” alla mafia: sono le due facce della stessa medaglia.

Di contro, in casa sindacale, forse solo adesso si sta incominciando a giocare una importante partita, tra due concezioni delle relazioni sindacali: quella di governo centrale della CGIL verso quella più articolata e locale incarnata dalla CISL. Ovviamente, al di là delle ricadute su aspetti politici e normativi che le due visioni implicano, a noi qui interessa cogliere le diverse ripercussioni che possono esserci in tema di distribuzione dei guadagni, conseguenti al miglioramento della produttività e della necessaria correlazione che dovrà risultare fra i risultati aziendali e il

livello dei salari in particolare per la parte variabile. Come ha affermato Tiziano Treu, se si persiste su una strada *“troppo centrata sul CCNL che lega la dinamica retributiva al vagone più lento del convoglio, cioè alle imprese e settori meno competitivi dell'economia”*, ben difficilmente si opera nella direzione di far crescere i salari.

Purtroppo continuiamo a constatare che, nella dialettica fra gli interessi immediati e quelli duraturi degli attori operanti nelle organizzazioni aziendali (azionisti – manager - lavoratori), questi sono sempre portati a sopravvalutare il presente, sacrificando la continuità degli interessi e delle relazioni. Un caso questo..., dove la teoria dei giochi, nella sua esplicitazione classica del “dilemma del prigioniero”, come condizione di equilibrio strategico, non trova conforto e chissà quando lo troverà.

Nano imprese = bassi salari

In Italia i salari sono bassi perché ci sono pochissime medie e grandi imprese.

Nel nostro paese ci sono 4,3 milioni di “aziende”, ma si tratta di imprese nane, in media di 3,8 persone. In totale quelle con meno di 10 dipendenti sono 4 milioni, cioè il 95%. La produttività del lavoro, di queste piccole aziende, è pari a 26.500 euro per lavoratore. Nelle 3.215 aziende con più di 250 dipendenti la produttività per singolo addetto è più del doppio con 60.600 euro. Anche gli stipendi dei dipendenti sono diversi: nelle nano imprese (quelle con meno di 10 dipendenti) la media è di 15.400 euro, nelle imprese con 250 dipendenti i lavoratori guadagnano in media 26.600 euro; così gli investimenti: che passano da 4.300 euro per dipendente nelle piccole aziende, ai 13.100 euro, in quelle di maggiore dimensione.

Come potete vedere, il salario dei lavoratori, (con tutta una serie di diritti e sicurezze riconosciute), è legato alla grandezza/qualità delle aziende. Un'azienda grande, guidata da managers, che esporta, ricerca e investe in “reali” beni aziendali è in grado di valorizzare il lavoro dei propri dipendenti ed essere in grado di “pretendere” reali politiche industriali dai governi del paese.

Le nano aziende, spesso di scarsa innovazione e basate solo sulla domanda domestica (o più realisticamente comprensoriale), non sono in grado di dare salari migliori, né poter avviare lo scatto di innovazione nell'industria, nei servizi o nel commercio, di cui il Paese ha bisogno. La maggior parte di queste continuerà a cercare, ai governi di turno, i soliti vantaggi fiscali, contratti di lavoro da applicare (più vantaggiosi per loro), la revisione verso basso degli “studi di settore” e per loro conto un buon ●●▶

•••► commercialista. Di fronte a questo scenario del “paese reale”, legare l’aumento dei salari alla sola produttività ci pare poco prudente e crediamo occorra una più approfondita analisi.

Un po’ di chiarezza sulla produttività

L’Italia, rispetto alle altre nazioni industrializzate, risulta scarsamente competitiva nel confronto “produttività per addetto”. Il dato, preso così com’è, viene utilizzato spesso a vantaggio della tesi sullo scarso impegno e la scarsa flessibilità dei dipendenti, sulle troppe ferie, ecc.. stando così le cose, ne deriva l’impossibilità di adeguare gli stipendi rispetto a nazioni dove questa produttività è maggiore. Se però si confrontano i dati divisi per settore si scopre che il numero di ore o di lavoratori necessari per produrre in Italia un’auto, un frigorifero, un paio di scarpe... rientrano ampiamente nella media europea. Che cosa allora ci porta così lontani dalle posizioni migliori? Il mistero è presto svelato. È questione di pesi. L’Italia si è sempre più concentrata nei settori in cui la produttività cresce poco, mentre è quasi del tutto assente nei settori dove la produttività per addetto è molto elevata: come l’elettronica, il software e tutte le applicazioni internet.

Paesi emergenti, come India e Malaysia, hanno saputo fare meglio di noi e salire sul treno dell’innovazione. Treno da cui noi siamo scesi decine di anni fa, quando l’Italia era leader in Europa per l’elettronica e la chimica: con Olivetti, Montedison, Enichem, Carlo Erba. Un patrimonio perso per sempre! Sono pochi i “vagoni” su cui poter salire oggi capaci di riagganciare la produttività italiana a quella internazionale.

All’orizzonte non sembrano, purtroppo, esserci molti industriali nostrani in grado di individuare settori innovativi su cui puntare. Non poco dipende anche dalla dimensione delle nostre imprese, troppo piccole per avere le risorse necessarie per investire nella ricerca (che richiede tempi lunghi e continuità), anche laddove esistono casi di eccellenza.

“Gabbie salariali”, mah... boh... forse...

La dizione non è certamente delle più felici, ma con “gabbie salariali” si fa riferimento alla possibilità di definire contratti di area geografica differenziando i livelli retributivi in relazione al costo locale della vita. Questo non significa di per sé ridurre i salari in una parte del paese rispetto ad un’altra, discriminando fra lavoratori che svolgono magari stesse mansioni e con pari produttività, ma piuttosto introdurre elementi/istituti salariali che possano cogliere

le differenze di costo della vita nelle diverse aree del paese, anche perché sono differenze per nulla marginali. Questa possibilità, come noto, non trova grande riscontro in campo sindacale, per paura di introdurre un meccanismo generalizzato al ribasso delle retribuzioni, ma forse proprio perché ormai vi è consapevolezza che i salari sono bassi, si potrebbe vedere di pensare un meccanismo al rialzo delle retribuzioni che tenga conto di questo fatto. Per dir la nostra, segnaliamo che a ottobre 2007, con 15€, a Cagliari abbiamo mangiato al ristorante del pesce bagnato con vino, mentre a Milano ci siamo accontentati il giorno successivo di una pizza margherita con della birra bionda. Ah... dimenticavamo, entrambe i casi è stata emessa regolare ricevuta fiscale.

Working Poor

È stato un termine molto usato tra la fine del secolo scorso e l’inizio degli anni duemila, poi progressivamente sparito dal linguaggio sindacale e politico nelle ultime stagioni. Cercheremo di capire perché. A chi è rivolto. E quando venne utilizzato per la prima volta in un’economia avanzata.

“**Working Poor**” letteralmente significa “**lavoratore povero**”, sembrerebbe un ossimoro perché si definisce povero, solitamente, un uomo senza lavoro, disoccupato. Con questo termine si intende invece un lavoratore, che lavorando anche 40 ore alla settimana, non riesce ad avere un reddito sufficiente al sostentamento decoroso per se e la propria famiglia (confrontato aglistili della società in cui vive e presta la sua opera).

Quanti sono i “working poor”? La percentuale, di lavoratori a basso reddito (definiti come coloro che percepiscono una retribuzione oraria inferiore ai due terzi di quella media), varia notevolmente nei paesi OCSE. L’Italia che all’inizio degli anni duemila occupava una posizione intermedia con una percentuale del 12% ha visto peggiorare notevolmente la sua posizione superando oggi il 15%, che è molto in uno spazio di tempo così breve.

Chi sono i “working poor”? La maggiore competitività internazionale, la riorganizzazione dei costi con cui le aziende operano sui mercati ha portato a una riduzione degli occupati per unità produttiva (competitività) e il contenimento del costo del lavoro e delle retribuzioni (scelte di politica salariale) hanno penalizzato molti lavoratori meno qualificati e con un titolo di studio più basso.

Possiamo identificare in questa serie di ragioni un prima fascia di “working poor”: lavoratori “maturi”, già padri e madri di famiglia, il cui reddito ridotto limita la possibilità di acquisto di beni, come sovente ci ricordano i giornali (e su cui pare con- •••►

•••► centrino tutta la loro attenzione), senza considerare l'aspetto più importante e involutivo: la ricaduta pesante e duratura sulle aspettative dei figli (dote economica e formazione scolastica).

La seconda fascia è tra i giovani, figli di famiglie con redditi medio-alti, che si trovano attualmente in condizione di precarietà salariale. Solo per alcuni di loro, protetti per ceti e coorte sociale, la condizione sarà effettivamente transitoria. Per molti (sempre più, ci dicono le statistiche), la condizione di "working poor", nonostante una buona preparazione scolastica (superiore o universitaria), tenderà a protrarsi per anni e diventare endemica. Non occorre essere economisti per osservare quanto conti tutto ciò nei processi di formazione dei nuclei famigliari e le decisioni di fertilità non siano disgiunte dal reddito disponibile – come testimoniano le statistiche demografiche italiane.

Il termine "working poor" viene riscoperto e utilizzato da Michael Harrington in un'inchiesta del 1962 intitolata "The other America" per descrivere per la prima volta il fenomeno dei nuovi poveri, con queste parole: *"Non sono i poveri del passato, del Terzo Mondo, sono poveri qui e oggi, relativamente a quel che il paese potrebbe offrire. Vivono su un nuovo confine, al margine dell'affluenza dei beni, leggono le stesse riviste, guardano gli stessi film, e il messaggio che l'America opulenta gli trasmette è che loro sono gli esuli eterni"*.

Termini che non sono solo attuali, ma profetici. Confermate dallo sviluppo capitalistico mondiale odierno, che potremmo definire, a livello globale, a macchia di leopardo, sempre meno rispondente alla definizione Nord (il nostro benessere) e Sud (terzo mondo), ma tra centro e periferia.

Forse questa è l'immagine migliore per definire la distanza dalla capacità economica dei cittadini all'interno della stessa nazione, della stessa città, dalla capacità di esigere diritti all'interno della stessa "democrazia".

Ecco forse perché, il termine "working poor", è stato, ultimamente, "congedato" nel linguaggio economico. Perché troppo definitivo. Concreto. Sono preferibili i termini più sfuggitivi, malleabili nella comunicazione del "mercato del lavoro". Ma chi ha responsabilità farebbe bene e riappropriarsene, perché è la più vicina alla verità, quella che riesce ancora a descrivere il pericoloso progetto capitalista che prevede, funzionale al suo interno, moltitudini di cittadini esclusi. Gli "esuli eterni".

LAVORO e LETTERATURA (la paga e l'acconto paga)

... I marinai non possono essere pagati solo per guardare l'orizzonte o il fumo di un'altra nave. No, signore. La paga non era alta, devo riconoscerlo. La compagnia non avrebbe potuto fare concorrenza ai noli tedeschi e italiani, se ci avesse pagato uno stipendio da vice-presidente della società ferroviaria. Tutto il guaio, si dice, sta nel fatto che i marinai non sanno cosa farsene delle loro paghe; altrimenti dopo un paio d'anni, potrebbero facilmente essere padroni di cinque o sei navi da carico in grado di tenere il mare. Per conto mio, non essendo influenzato dalla propaganda dei nostri uomini politici, posso assicurare questo: se per venticinque anni non spendessi nemmeno un centesimo della mia paga e investissi tutto il denaro in un trust o in una banca, e in quei venticinque anni non rimanessi senza paga nemmeno una settimana e lavorassi duramente tutto il tempo, ebbene neanche allora potrei ritirarmi a vivere di rendita. E dopo altri venticinque anni di uguale paga e di uguale buona fortuna nel trovare sempre un imbarco che cosa sarei? Semplicemente un onesto cittadino inquadrate nelle classi più oscure della piccola borghesia: e in grado, tutt'al più, di comprarsi un distributore di benzina ad una svolta qualunque della strada provinciale. Brillante prospettiva davvero! Che mi convinse a rimanermene marinaio semplice e a solo pane per guadagnarmi il paradiso, lasciando le torte agli altri qui sulla terra. ...«Perché non sei venuto prima come gli altri?» disse l'ufficiale. «Non do più denaro ora.» «Mi dispiace disturbarvi, signore, ma mi occorre proprio un anticipo di venti dollari. Devo mandarli a casa a mia madre.» «Cinque e non un centesimo di più.» «Non posso fare nulla con cinque dollari, signore. I prezzi sono alti qui nel Belgio, dopo la guerra. Me ne occorrono venti, non un centesimo di meno, altrimenti domani potrei essere molto malato, e allora chi vernicerà la cucina? Ditemelo voi, signore. La cucina deve essere pronta per il nostro ritorno a casa.» «Bene: dieci. È la mia ultima parola. O dieci o niente. Non son tenuto a darti nemmeno un soldo.» «Ebbene allora signore, datemi dieci. Ma mi pare che questo modo di trattarci qui, in paese straniero, sia pidocchioso.» «Taci. Firma qui per dieci. Li registrerò domani.» In verità volevo soltanto dieci dollari: ma se ne avessi chiesti dieci ne avrei avuti solo cinque ...»

(Da "La nave morta" di Bruno Traven)

Se volete contribuire, consigliare, inviare scritti, porre domande, segnalare quello che accade nel vostro lavoro o nella vostra ricerca di lavoro, scrivete a questa e-mail: acli.cernusco@libero.it specificando nell'oggetto Job Zone. Ve ne saremo grati.