

COUNTDOWN

STUDI SULLA CRISI

VOL.IV

Il lavoro in una economia del non-lavoro

Indice

- 1. Trading Down: La disoccupazione, disuguaglianza e altri rischi nell'Accordo di Partenariato Trans-Pacific, 6**
di Jeronim Capaldo e Alex Izurieta con Jomo Kwame Sundaram
- 2. La politica del lavoro negli Stati Uniti: paralisi o possibilità, 32**
di Kim Moody
- 3. I posti di lavoro nel settore della componentistica dell'auto negli Stati Uniti sono a rischio a causa delle agevolazioni sui ricambi auto cinesi e di pratiche commerciali sleali, 59**
di Robert E. Scott e Hilary Wething
- 4. In che modo l'allargamento ad est dell'Unione Europea ha cambiato il modello produttivo tedesco. Il caso del settore automobilistico, 80**
di Martin Krzywdzinski
- 5. In Germania il settore a bassi salari è più grande di quanto si era presunto in precedenza, 111**
di Markus M. Grabka e Carsten Schröder.
- 6. La nuova lotta di classe: l'emarginazione della classe operaia nella Gran Bretagna del XXI secolo, 125**
di Geoff Evans e James Tilley.
- 7. Cina: il declino nell'economia grava sulla quota destinata ai lavoratori, 133**
di Hao Qi
- 8. Un modello del rapporto tra tempo e intensità del lavoro, 147**
di Alexis Ioannides e Stavros Mavroudeas

Sitologia, 160

Asterios Editore

Trieste, 2020

Countdown. Studi sulla crisi VOL. IV

Redazione:

- Antonio Pagliarone, posta: antonio.pagliarone@fastwebnet.it
- Gaetano De Marco, posta: balda.demarco@gmail.com
- Doriana Mascolo, posta: doriana.mascolo@fastwebnet.it
- Francisco Paulo Cipolla, posta: cipolla@ufpr.br
- Mercurio Falco, posta: mercuriofalco@gmail.com

Traduzioni: a cura della redazione

Prima edizione, Marzo 2020

© Asterios Abiblio Editore, Trieste

posta: asterios.editore@asterios.it

www.asterios.it

I diritti di memorizzazione elettronica, di riproduzione e di adattamento totale o parziale con qualsiasi mezzo sono riservati.

FINITO DI STAMPARE NEL MESE DI FEBBRAIO 2020 DA PRINTBEE – NOVENTA PADOVANA

ISBN: 9788893131162

IN PREPARAZIONE UN VOLUME MOLTO SPECIALE

Countdown. Studi sulla crisi VOL. V/VI

Il mito del Welfare State

ISBN: 9786693131353, pag. 240, € 25,00

USCITA IN LIBRERIA MAGGIO 2020

Collana: *Countdown. Studi sulla crisi*

VOLUMI MONOGRAFICI DISPONIBILI

1.

Pareesh Chattopadhyay, Paolo Giussani, Gregory Grossman,
G. I. Khanin, Oleg Khlevnyuk, Mark Harrison, Simon Pirani,
Paul Craig Roberts, Jacques Sapir

Sviluppo e declino dell'economia sovietica

Gennaio 2018, ISBN: 9788893130318, pag. 368, €35,00

2.

Germà Bel, Mark Harrison, Ulrich Herbert, Larry Liu,
Otto Nathan, Peter Robinet

La politica economica del nazionalsocialismo

Settembre 2018, ISBN: 9788893130950, pag. 272, € 27,00

3.

Joel Andreas, Kam Wing Chan, Zhao Feng, Chloé Froissart,
Hung Ho-Fung, Peter Nolan, Christine Peltier, Tim Pringle,
Au Loong Yu, Zhang Yu

Il mistero del dragone.

La dinamica economica della Cina

Novembre 2018, ISBN: 9788893130875, pag. 256, € 27,00

Il lavoro in una economia del non-lavoro

Introduzione

Abbiamo deciso di dedicare al lavoro questo numero monografico di countdown studi sulla crisi in quanto nelle analisi delle dinamiche economiche è importante abbinare ad un approccio macro relativo alle fenomenologie caratteristiche del capitale nella sua espressione più completa, criteri di analisi relative alle conseguenze sulla classe dei lavoratori determinate dalle fasi di boom e di crisi dell'economia. Poiché il ruolo dei lavoratori risulta oggi più che mai fondamentale nel modo di produzione capitalistico intendiamo proporre degli articoli sui vari aspetti del rapporto capitale-lavoro. Per aiutare il lettore ad affrontare i singoli articoli di questa raccolta procederemo a compilare una sorta di indice ragionato.

1. Trading Down: La disoccupazione, disuguaglianza e altri rischi nell'Accordo di Partenariato Trans-Pacific di Jeronim Capaldo e Alex Izurieta con Jomo Kwame Sundaram

I fautori dell'accordo Trans-Pacific Partnership (TPP) sottolineano i suoi potenziali benefici economici, derivanti della crescita economica conseguente all'aumento dei volumi commerciali e degli investimenti. Dalle proiezioni alternative relative agli effetti economici del TPP, che utilizzano l'United Nations Global Policy Model, che prende in considerazione i cambiamenti in materia di occupazione e di distribuzione del reddito, si ottengono risultati molto diversi. Viene posto in evidenza che i benefici per la crescita economica sono anche minori di quelli previsti con i modelli di piena occupazione e sono negativi per il Giappone e gli Stati Uniti. La cosa più importante, è scoprire che il TPP probabilmente potrebbe portare alla perdita di posti di lavoro e ad aumenti della disuguaglianza.

2. La politica del lavoro negli Stati Uniti: paralisi o possibilità di Kim Moody

Di fronte ad una offensiva capitalistica aggressiva, negli Stati Uniti la burocrazia sindacale si è impegnata in una continua *contrattazione di concessioni* ed ha reintrodotto la concorrenza sui salari e sulle condizioni di lavoro tra i lavoratori della stessa industria e nel contempo ha ricercato una maggiore 'collaborazione' con il management abbandonando l'applicazione

dei contratti che è stata sostituita con la gestione delle rimozioni ormai divenuta di routine. Da quando è iniziata la recessione globale del 2008, il movimento dei lavoratori degli Stati Uniti ha dovuto affrontare sfide ancora peggiori. I settori della classe capitalista e i loro rappresentanti politici repubblicani stanno andando al di là dei richiami bipartisan per i 'sacrifici' - maggiori concessioni nella contrattazione collettiva e accettazione di politiche statali neoliberiste. Attualmente, negli Stati Uniti, è sotto attacco la stessa *base istituzionale* del movimento sindacale; il riconoscimento del sindacato e la contrattazione collettiva vengono regolati dallo Stato.

3. I posti di lavoro nel settore della componentistica dell'auto negli Stati Uniti sono a rischio a causa delle agevolazioni sui ricambi auto cinesi e di pratiche commerciali sleali di *Robert E. Scott e Hilary Wething.*

Sin dal 2009, i fornitori di componenti auto negli USA non hanno ricevuto dei benefici proporzionali all'incremento delle vendite di automobili nel paese. Le ragioni di questo andamento derivano sia da un maggiore approvvigionamento di componenti auto provenienti dalla Cina, dal Messico e dalla Corea del Sud, che dalla rapida crescita del deficit commerciale di questo settore e dal rapido aumento della quota di veicoli americani (sia importati che assemblati negli USA) che contengono pochissime parti prodotte a livello nazionale.

4. In che modo l'allargamento ad est dell'Unione Europea ha cambiato il modello produttivo tedesco. Il caso del settore automobilistico

di *Martin Krzywdzinski*

L'impiego della delocalizzazione a basso prezzo in Europa centrale e orientale ha permesso alle industrie automobilistiche tedesche di concentrare la loro attenzione su prodotti di alta qualità senza perdere la loro competitività sui prezzi. Queste imprese hanno minacciato di delocalizzare per ottenere una riduzione del costo del lavoro e una maggiore flessibilità dei tempi e dell'occupazione (ad esempio, l'utilizzo del lavoro temporaneo) nei siti del paese di provenienza. In ogni caso questi obiettivi non sono riusciti a rompere i compromessi dell'industria automobilistica tedesca con il governo. Il sindacato dei metalmeccanici e i consigli di gestione sono ancora abbastanza potenti per raggiungere accordi che garantiscano la sicurezza del posto di lavoro in cambio di una maggiore flessibilità e la fissazione di limiti all'uso di forme di lavoro precario.

5. In Germania il settore a bassi salari è più grande di

quanto si era presunto in precedenza

di *Markus M. Grabka e Carsten Schröder*

In Germania, la quota dei lavoratori a bassi salari è aumentata fortemente tra il 1995 e il 2008, da allora è rimasta stabile intorno ad un quarto. Il numero di contratti di lavoro a basso salario compreso il doppio lavoro ammonta a nove milioni. L'introduzione del salario minimo ha fatto aumentare le retribuzioni orarie lorde nel decile più basso, ma la quota dei lavoratori a basso salario non è diminuita, inoltre la mobilità salariale in questo settore è modesta e non è cresciuta. Una migliore qualificazione e una politica salariale più offensiva potrebbero contribuire a ridurre il settore a bassi salari.

6. La nuova lotta di classe: l'emarginazione della classe operaia nella Gran Bretagna del XXI secolo

di *Geoff Evans e James Tilley*

La classe operaia britannica è ormai entrata in un circolo vizioso di disimpegno politico e di esclusione? Geoff Evans e James Tilley descrivono i termini di una "nuova guerra di classe" contro la classe operaia come conseguenza della sua contrazione rispetto alla popolazione, dei bassi tassi di partecipazione politica e del calo della risposta data ai procacciatori di voti.

7. Cina: il declino nell'economia grava sulla quota destinata ai lavoratori

di *Hao Qi*

In Cina si sta sviluppando una lotta dei lavoratori per un salario dignitoso che sia sufficiente per affrontare il costo della vita nelle aree urbane. La nuova generazione di lavoratori migranti, nati per lo più negli anni '80 e '90, insiste nel voler vivere nelle aree urbane e questo ha portato all'insorgere di lotte per aumenti salariali. La lotta dei lavoratori per una quota maggiore del reddito nazionale porrà probabilmente fine all'epoca degli alti profitti per i capitalisti e quindi all'inizio di una nuova stagione per l'economia cinese.

8. Un modello del rapporto tra tempo e intensità del lavoro

di *Alexis Ioannides e Stavros Mavroudeas*

E' importante proporre un modello del rapporto tempo - intensità basato principalmente sui limiti naturali del corpo umano che rifletta le principali teorie di Marx se si esaminano le conseguenze sul prodotto, sul valore e sul plusvalore. Il modello di Marx viene confermato grazie ai risultati degli esperimenti ergo-metrici contemporanei.

1. Trading Down. Disoccupazione, disuguaglianza e altri rischi nell'Accordo di Partenariato Trans-Pacifico¹

di *Jeronim Capaldo e Alex Izurieta*² con *Jomo Kwame Sundaram*

Abstract

I fattori dell'accordo Trans-Pacific Partnership (TPP) enfatizzano le prospettive dei benefici economici che deriverebbero da una crescita economica in aumento grazie all'espansione dei volumi commerciali e degli investimenti. Alcune proiezioni, ampiamente citate, prevedono però, dopo un decennio, incrementi di PIL piuttosto modesti, che variano da meno di mezzo punto percentuale per gli Stati Uniti al 13% per il Vietnam. Tuttavia, queste proiezioni ipotizzano che in tutti i paesi vi sia la piena occupazione e una distribuzione del reddito costante ed escludono alcuni dei maggiori rischi legati alla liberalizzazione del commercio.

In questo lavoro, utilizzando l'United Nations Global Policy Model, forniamo proiezioni alternative degli effetti economici del TPP. Premettendo che, in seguito all'utilizzo delle modifiche in materia di occupazione e di distribuzione del reddito, abbiamo ottenuto risultati molto differenti, troviamo che i benefici per la crescita economica sono anche minori di quelli previsti con i modelli di piena occupazione, e risultano negativi per il Giappone e gli Stati Uniti. Più importante, abbiamo scoperto che il TPP determinerà probabilmente perdite di lavoro e aumenti delle disuguaglianze.

Ringraziamenti

Ringraziamo Josh Bivens, Elissa Brunstein, Francis Cripps, Celeste Drake, Kevin Gallagher, Jayati Ghosh, Brandon Honore, Richard Kozul-Wright, Pierre Laliberté, Manuel Montes, Sanya Reid Smith, Rob Scott, Todd Tucker e Tim Wise per i commenti sulle bozze. Ringraziamo inoltre Francis Cripps, Duncan Foley, Michael Landesmann, Marc Lavoie, Jo Michel, Özlem Onaran, Mark Setterfield, Servaas Storm e Lance Taylor per i commenti e suggerimenti su come applicare al meglio il Global Policy Model.

1. Introduzione

Il Trans-Pacific Partnership (TPP) è un accordo sul commercio e sugli investimenti recentemente negoziato tra un gruppo eterogeneo di dodici paesi del bacino del Pacifico: Australia, Brunei, Canada, Cile, Giappone, Malesia, Messico, Nuova Zelanda, Perù, Singapore, Vietnam e Stati Uniti. Secondo i suoi soste-

¹ Questo articolo è il risultato del progetto di ricerca "Modeling Policy Reform" GDAE 2014. GDAE Working Paper No. 16-01 January 2016.

² Jeronim Capaldo Global Development and Environment Institute, Tufts University Medford, MA. USA. Email: jeronim.capaldo@tufts.edu
Alex Izurieta United Nations Conference on Trade and Development, Geneva
Jomo Kwame Sundaram ex Assistente del Segretario generale per lo Sviluppo Economico delle Nazioni Unite.

nitore il TPP, eliminando le tariffe e altri ostacoli al commercio internazionale e agli investimenti, produrrà una maggiore crescita economica in tutta l'area.

Grazie alla copertura di gran parte dell'economia mondiale, alle potenziali implicazioni per le politiche di regioni diverse e a un'adesione piuttosto rilevante, il TPP è molto simile al Trans-Atlantic Trade and Investment Partnership (TTIP) negoziato dall'Unione Europea con gli Stati Uniti. Come sul suo omologo transatlantico, è stata posta molta enfasi politica sulla prospettiva degli effetti economici del TPP.

Numerose analisi hanno evidenziato i potenziali vantaggi e i rischi del TPP per i flussi commerciali, la produzione industriale, i salari, gli investimenti internazionali e la stabilità finanziaria. Per valutare gli effetti netti di questi fattori sulla crescita economica, sull'occupazione e sulla distribuzione del reddito è necessario avanzare delle ipotesi su come le economie si adeguano agli shock esterni. Esistono diverse teorie per spiegare questi processi. Secondo il modello standard si assume che la piena occupazione e la distribuzione del reddito rimangano invariati, e si escludono i principali rischi legati al commercio e alla liberalizzazione finanziaria. Sulla base di queste ipotesi, si rilevano effetti positivi sulla crescita. Una questione importante, quindi, è come cambia tale conclusione se vengono eliminate tali ipotesi.

In questo articolo passiamo in rassegna le proiezioni correnti del TPP e proponiamo quelle alternative basate su ipotesi più realistiche circa i cambiamenti economici e la distribuzione del reddito. Partiamo dalle proiezioni sul commercio formulate nello studio più importante a disposizione per esaminare le loro conseguenze macroeconomiche utilizzando l'United Nations Global Policy Model³.

Troviamo effetti negativi sulla crescita negli Stati Uniti e in Giappone e un aumento della disuguaglianza e della perdita di posti di lavoro in tutte le economie aderenti. Nel complesso, prevediamo l'eliminazione di 770.000 posti di lavoro, con le perdite maggiori negli Stati Uniti. Inoltre, se proiettiamo gli effetti negativi sulla crescita e l'occupazione nei paesi non-TPP, notiamo che il TPP fa aumentare il rischio di instabilità globale e un declino, in cui i redditi da lavoro saranno sempre più sotto pressione.

In questo articolo non intendiamo prendere una posizione sull'opportunità del TPP nel suo complesso, e non intendiamo fare delle raccomandazioni politiche, ma cercheremo di fornire agli interessati le proiezioni più realistiche di come il TPP potrebbe influenzare le performance macroeconomiche.

³ Un'alternativa sarebbe quella di assumere che il TPP porti ad un determinato aumento del deficit commerciale e di calcolarne gli effetti sulla crescita e sull'occupazione. È un dato di fatto, i dati per Stati Uniti indicano che il deficit commerciale è aumentato nonostante la proliferazione di accordi commerciali (BEA, 2015). Tuttavia, per facilitare i confronti, adottiamo le stime degli effetti del TPP sugli scambi nei modelli commerciali standard.

2. Gli studi disponibili sul TPP

Molti commentatori hanno sottolineato gli effetti del TPP non strettamente economici, specialmente quelli sugli ordinamenti giuridici nazionali e quelli sulla struttura geopolitica globale. I primi sono connessi principalmente al rispetto del meccanismo dell'Investor-State Dispute Settlement sui diritti di proprietà intellettuale (ISDS), mentre gli altri riguardano principalmente gli effetti che il TPP avrebbe sugli attuali blocchi di potere.

Anche se tali effetti non economici del TPP sono senza dubbio quelli più importanti non costituiscono il punto centrale della nostra analisi. In questo lavoro vengono considerati solo i principali effetti economici. Sono molti gli studi che hanno analizzato i possibili effetti economici del TPP su settori o paesi specifici e mentre i suoi sostenitori prevedono che l'accordo faccia aumentare le esportazioni e l'occupazione ad esse correlate (Schott, Kotschwar e Muir, 2013), i critici hanno sottolineato i rischi per l'occupazione totale, i redditi da lavoro e la disuguaglianza. Questa sezione riassume i principali risultati della ricerca ricordata in precedenza.

2.1. Prospettive critiche fondamentali sul TPP

Secondo Rosnick (2013), il TPP farà abbassare il salario medio negli Stati Uniti e peggiorerà le condizioni della stragrande maggioranza dei lavoratori. Riferendosi anch'egli agli Stati Uniti, Beachy (2015) sottolinea che il TPP estende il modello del North American Free Trade Agreement con rischi in termini di deficit commerciali più elevati, di perdita di posti di lavoro e di una pressione al ribasso dei salari. Analizzando l'impatto dell'accordo commerciale Corea-Stati Uniti, Scott (2013) ha sottolineato che i guadagni reali derivanti dal TPP non sono in grado di soddisfare le aspettative e che gli accordi di libero scambio non sono strumenti efficaci per creare posti di lavoro. Concentrandosi sugli effetti settoriali, Bivens (2015) ha ammonito che il TPP rischia di portare a una diminuzione della domanda della produzione nazionale ad alta intensità di lavoro a favore di una produzione ad alta intensità di capitale orientata alle esportazioni. Come risultato, il TPP può causare una diminuzione dell'occupazione e una maggiore disuguaglianza all'interno dei paesi.

Ffrench-Davis e al. (2015) hanno avvertito che le disposizioni del TPP nel liberalizzare i flussi di capitale eliminano importanti misure di salvaguardia contro la diffusione delle crisi

finanziarie. Infine, uno studio pubblicato dal Dipartimento dell'Agricoltura degli Stati Uniti (Burfisher et al, 2014) rileva che il TPP porterà per gli Stati Uniti a un'espansione degli scambi dei prodotti agricoli. È interessante notare che lo studio utilizza un modello economico globale, anche se tratta principalmente gli effetti relativi all'agricoltura, e rileva un impatto minore sul PIL rispetto ad altri studi che utilizzano lo stesso modello⁴.

Altri studi si sono concentrati sugli impatti economici complessivi in paesi specifici. Utilizzando il modello GTAP⁵, Kawasaki (2011) ha fatto una proiezione degli effetti positivi del TPP per il Giappone. Analizzando l'impatto sulla Malesia, Banga (2015) ha sottolineato che l'importanza data diffusamente alle esportazioni è fuorviante. In realtà, con i processi di produzione che coinvolgono un numero sempre maggiore di paesi (un fenomeno noto come globalizzazione delle catene di valore), non può essere assunta una crescita delle esportazioni come fattore che fa aumentare il reddito di un paese. Solo le esportazioni con un contenuto di valore aggiunto interno relativamente elevato contribuiscono al reddito nazionale. Sulla base di questa analisi, le stime degli effetti del TPP sulla Malesia sono nel complesso negative.

Sono state esaminate valutazioni anche per i paesi che non partecipano all'accordo. Narayanan e Sharma (2014), ad esempio, hanno stimato risultati sia positivi che negativi per l'India, mentre Thorstensen e Ferraz (2014) gli effetti negativi sul Brasile.

Sono pochi gli studi che hanno offerto proiezioni dell'impatto del TPP sull'economia globale. Utilizzando il modello di Equilibrio Generale Calcolabile (CGE-Computable General Equilibrium⁶), Li e Whalley (2012) e Petri, Plummer e Zhai (2012) hanno trovato che il TPP produrrà effetti positivi per tutti i paesi partecipanti. Più di recente, la Banca Mondiale (2016) ha inoltre segnalato che il TPP avrà generalmente degli effetti positivi sulle economie che hanno aderito e negativi sulle economie non aderenti.

Quello di Petri, Plummer e Zhai (2012) è lo studio più citato sugli effetti globali del TPP ed è un'applicazione chiara e completa del modello standard CGE a questa proposta di riforma, perciò è utile analizzarlo più in dettaglio. Le osservazioni sulla metodologia di quest'ultimo si applicano anche a Li e Whalley (2012) e alla Banca Mondiale (2016), che utilizzano una versione aggiornata del modello usato da Petri, Plummer e Zhai (2012). Sebbene non siano stati ancora pubblicati i dettagli tecnici, le proiezioni della Banca Mondiale differiscono apparentemente da quelle di Petri, Plummer e Zhai (2012) per due

⁴ Vedi Sezione 2.2

⁵ Per maggiori dettagli su questo tipo di modello, vedere di seguito l'analisi di Petri, Plummer e Zhai (2012).

⁶ Postulato da Walras, è la condizione riscontrabile quando in un sistema economico i prezzi assicurano l'eguaglianza fra domanda ed offerta in *tutti i mercati*. Tale condizione di equilibrio è caratterizzata dal fatto che sia i consumatori che i produttori non hanno alcun interesse a modificare la propria posizione sui diversi mercati (NdR).

ragioni: si basano su una versione aggiornata dello stesso insieme di dati e su proiezioni più ottimistiche sull'influenza esercitata dal TPP sul commercio. Tuttavia, nessuno dei due migliora l'affidabilità dei risultati. Da un lato, l'aggiornamento del database nel 2011 esclude ancora informazioni importanti, come la cancellazione generalizzata dei pacchetti di stimolo post-crisi, resa nota solo dopo il 2012. D'altra parte, le aspettative ottimistiche circa gli effetti del TPP sul commercio ipotizzano un funzionamento dell'economia non realistico. In particolare, gli operatori ritengono che i maggiori risparmi sui profitti delle imprese generati dalla spinta del TPP saranno immediatamente investiti in attività produttive. Ma nelle economie contemporanee il risparmio non genera necessariamente degli investimenti⁷.

2.2. Proiezioni disponibili sugli effetti globali del TPP

Secondo Petri, Plummer e Zhai (2012), il TPP avrà degli effetti positivi su tutti paesi partecipanti, anche se i guadagni saranno piuttosto modesti. Come in tutte le proiezioni di carattere politico, i risultati di Petri, Plummer e Zhai (2012) dipendono dal modello economico utilizzato per collegare i vari effetti che ci si aspetta dal TPP, compresi i cambiamenti della domanda e dell'offerta nei diversi mercati, le esportazioni, le importazioni, i redditi ecc. Per valutare se il modello utilizzato per analizzare il TPP è adeguato, occorre esaminare attentamente le ipotesi sottostanti e stabilire quali componenti della realtà vengono escluse dal modello. Inevitabilmente, ogni modello economico trascurava elementi importanti, ma alcune limitazioni sono più significative di altre. Se l'unico aspetto del TPP che ci interessa è il suo impatto sulle esportazioni e le importazioni di prodotti specifici (ad esempio, cosmetici, pollame, parti di automobili, ecc), può sembrare ragionevole utilizzare un modello di commercio che stimoli la domanda e l'offerta in tutti i settori interessati. Ma le proiezioni commerciali risultanti avranno un senso solo se si basano su stime ragionevoli di fattori importanti quali, ad esempio, i redditi e la loro distribuzione. Se le proiezioni sui redditi e la loro distribuzione sono eccessivamente di parte, anche le cifre dettagliate sulla produzione, sulle esportazioni e sulle importazioni nei vari settori saranno estremamente di parte. In questo caso, è meglio utilizzare un modello che fornisca meno dettagli sui flussi commerciali, ma offra un quadro più preciso degli effetti macroeconomici.

Petri, Plummer e Zhai (2012) si basano sul modello GTAP⁸, un modello standard utilizzato per decenni dal CGE per fare proiezioni sugli effetti della liberalizzazione del commercio.

⁷ Questa è un'altra forma della legge di Say, la cui eredità spesso polarizza le proiezioni economiche assumendo la piena occupazione (vedere di più su questo nella sezione 2.5).

⁸ Il modello GTAP (*Global Trade Analysis Project*, R. Hertel, 1997) è un modello statico di equilibrio economico generale, frutto di un consorzio di istituzioni internazionali coordinato dalla Purdue University, Indiana-USA, che rappresenta l'economia globale, grazie alla banca dati GTAP, riguardante 129 regioni e 57 settori (Ndr).

Anche se lo studio fornisce una serie di dettagli interessanti su molti settori delle economie coinvolte nel TPP, presenta due limiti critici.

In primo luogo, il modello CGE utilizzato esclude, *a priori*, gli effetti del TPP sull'occupazione e sulla distribuzione del reddito, escludendo così i principali rischi della liberalizzazione del commercio⁹. I risultati negativi in seguito alle diverse esperienze di liberalizzazione del commercio negli anni '90 sono stati associati proprio al fallimento della stima di questi rischi¹⁰.

In secondo luogo, le proiezioni si basano sui dati disponibili nel 2007, prima della crisi finanziaria ed economica iniziata nel 2008. La crisi ha dimostrato che alcuni modelli di lunga data dell'economia mondiale – tra cui la persistenza del deficit commerciale negli Stati Uniti e di un surplus commerciale in Asia orientale – erano insostenibili. Le proiezioni sulla base dei dati pre-crisi mancano delle informazioni critiche più recenti.

2.3 Proiezione dei Risultati. Commercio e PIL

I risultati di Petri, Plummer e Zhai (2012) per l'anno 2025 sono riassunti nella Tabella 1. Anche se le esportazioni dovrebbero aumentare tra il 2,5 e il 37% rispetto al valore di riferimento no-TPP, è previsto che le esportazioni nette (la differenza tra esportazioni e importazioni) non dovrebbero cambiare. Questo rispecchia l'ipotesi che il tasso di cambio reale riequilibrerà o annullerà rapidamente eventuali variazioni delle esportazioni e delle importazioni¹¹.

In pratica, il previsto andamento delle esportazioni nette sono solo approssimativamente pari a zero. Espresse in dollari USA, sono sotto il miliardo per tutti i paesi escluso il Vietnam, la cui variazione è prevista pari a 2,6 miliardi di dollari. Espresi come percentuale dei valori di riferimento, i cambiamenti sembrano essere grandi per alcuni paesi, in particolare il Perù (15%), Messico (19%) e Vietnam (340%); questo non significa però che, grazie al TPP, le esportazioni nette saranno una valida fonte di domanda per questi paesi, infatti, in tutti i paesi, gli incrementi delle esportazioni nette in rapporto al PIL sono pari a zero (seconda colonna della tabella 1).

Poiché, in questo modello, le esportazioni nette sono zero o quasi zero, il TPP non viene considerato in grado di generare un aumento della domanda estera netta per i paesi partecipanti. Gli aumenti del PIL devono, quindi, essere generati da altre fonti della domanda. Queste potrebbero comprendere un investimento vero e proprio finanziato, in ogni paese, dall'af-

⁹ Vedi Ackerman and Gallagher (2005), Taylor e Arnim (2006) Jomo e Arnim (2008) Taylor (2010) e Capaldo (2015).

¹⁰ Per recensioni e discussioni su queste esperienze, vedere Akyüz (2003); e Ocampo e Vos (2008).

¹¹ Vedi Petri, Plummer and Zhai (2012, Appendix A)

flusso di capitali dall'estero (IDE in entrata). Tuttavia, vengono riportati di seguito solo le proiezioni del capitale in uscita (IDE in uscita). Questo dato indica la misura in cui il regime di TPP nel quale la libera mobilità dei capitali faciliterà il trasferimento di asset all'estero.

Per quanto riguarda il PIL, le proiezioni indicano un aumento entro il 2025 pari a meno del 2,5% per nove delle undici economie partecipanti. Per gli Stati Uniti, le proiezioni mostrano che la crescita del PIL nel 2025 sarà superiore di 0,4 punti percentuali di quanto sarebbe stato senza il TPP¹². La Malesia e il Vietnam presentano valori anomali, con aumenti previsti del PIL entro il 2025 pari al 6,1 e al 13,6%, rispettivamente. In termini di dollari, le proiezioni indicano che il Giappone avrebbe più da guadagnare dal TPP con quasi 120 miliardi di dollari. I ricavi per gli Stati Uniti entro il 2025 appaiono trascurabili, con un aumento di 77 miliardi di dollari di PIL, pari allo 0,4%. Per contro, Burfisher et al. (2014), utilizzando anche il GTAP, rilevano un impatto sul PIL pari approssimativamente a zero per tutti i paesi tranne il Vietnam, dove il PIL dovrebbe crescere di un ulteriore 0,1% entro il 2025.

Lo studio considera tre fonti per gli aumenti di reddito, che, in ordine di importanza per il mondo dell'economia, sono: l'apertura di nuovi mercati di esportazione per le imprese che attualmente sono attive solo sui loro mercati nazionali (con utili del 44%), gli investimenti diretti esteri (33%) e un aumento delle esportazioni per quelle imprese che sono già attive sui mercati esteri (23%).

Nell'interpretare questi dati, è importante ricordare che essi derivano dal confronto con uno scenario di riferimento in cui il TPP non viene adottato. Questa è una pratica standard quando si riportano delle simulazioni di modelli, nell'ipotesi che l'economia cambierebbe anche in assenza di un mutamento politico. Lo scenario di base riflette questo tipo di cambiamento. Pertanto, ciascun valore nella tabella 1 rappresenta un aumento che si verificherebbe nel 2025 rispetto al valore previsto nel 2025 in assenza del TPP.

2.4 Proiezione dei Risultati. L'occupazione

Petri, Plummer e Zhai (2012) non prevedono aumenti o perdite dell'occupazione per qualsiasi economia che vi partecipi. Il motivo, come verrà spiegato di seguito, è che il modello presuppone che tutte le economie funzionino costantemente in condizioni di piena occupazione¹³. Nel modello, l'occupazione totale viene determinata dalla disponibilità di forza lavoro

¹² Questa differenza non costituisce certo una solida base per delle proiezioni, dal momento che le proiezioni macroeconomiche a dieci anni non sono sufficientemente accurate. È un dato di fatto che nelle proiezioni di crescita annuale da parte del Fondo Monetario Internazionale, l'errore medio è stato superiore allo 0,4 per molti paesi e in molti periodi.

¹³ Questa ipotesi viene talvolta giustificata con la convinzione che la piena occupazione sia una condizione di lungo periodo dell'economia (forse supponendo che siano in atto politiche efficaci di gestione della domanda) mentre la disoccupazione si verifica nel "breve periodo". Tuttavia, in Petri, Plummer e Zhai (2012), non viene fatta alcuna ipotesi su tali scostamenti dalla piena occupazione.

Tabella 1. Proiezioni disponibili sugli effetti del TTP: cambiamenti sulla base del 2025

Paese	Esportazioni	Esportazioni nette	PIL	
	%	% del PIL*	%	Miliardi di dollari 2007
Australia	4.5	0.0	0.6	8,6
Brunei	2.8	0.0	1,0	0,2
Canada	2.6	0.0	0.5	9.9
Cile	2.5	0.0	0.9	2.6
Giappone	14.0	0.0	2.2	119.4
Malesia	12.4	0.0	6.1	26.3
Messico	6.2	0.0	1,0	21,0
Nuova Zelanda	7.8	0.0	2.2	4.5
Peru	7.1	0.0	1,4	4.5
Singapore	4.2	0.0	2.0	8.1
USA	4.4	0.0	0.4	77.5
Vietnam	37.3	0.0	13.6	46.1

Fonte: Petri, Plummer and Zhai (2012). (*) I valori di questa colonna sono le differenze tra le quote di esportazioni nette rispetto al PIL sotto il TTP e quelli di base.

mentre la flessibilità dei salari assicura che sia sempre vantaggioso per le imprese mantenere tutti i lavoratori impiegati (vedere la sezione successiva). Tuttavia, lo studio suggerisce che i paesi possono scegliere tra aumenti del reddito e aumento dell'occupazione, il che implica l'esistenza di un rapporto automatico tra i due. Secondo questa logica, un determinato aumento dell'attività economica può essere ottenuto sia chiedendo ai lavoratori impiegati di aumentare la produttività, e pagarli di più, o con l'assunzione di lavoratori che sono attualmente disoccupati. In altre parole, un dato aumento del reddito complessivo potrebbe essere distribuito al lavoro in due modi diversi – come paga più alta per gli occupati o come nuovi posti di lavoro per i disoccupati. Ma questa idea di un “menù” di opzioni sembra essere in contraddizione con la logica del modello stesso: se il modello presuppone la piena occupazione, allora è incompatibile con qualsiasi creazione di nuova occupazione; se non presuppone la piena occupazione, allora è altrettanto compatibile con l'eliminazione di posti di lavoro tanto quanto con la creazione di posti di lavoro. In quest'ultimo caso, un deficit della domanda potrebbe portare a un aumento della disoccupazione. In altre parole, assumere la piena occupazione non è un buon punto di partenza per eventuali valutazioni sulla creazione di occupazione.

2.5 Questioni metodologiche

Petri, Plummer e Zhai (2012) impiegano il modello GTAP (2008), un modello di equilibrio generale e calcolabile del-

l'economia globale, usato comunemente per analizzare gli effetti della liberalizzazione del commercio. Nel modello, l'economia mondiale viene divisa in 24 blocchi di nazioni – ognuna ulteriormente suddivisa in 18 settori.

In questa rappresentazione dell'economia, tutti i mercati delle merci e dei fattori della produzione, compreso il lavoro, vengono costantemente tenuti in equilibrio da prezzi perfettamente flessibili¹⁴. Se, ad esempio, la domanda di auto dovesse scendere al di sotto delle aspettative dei produttori, il modello assume che i prezzi delle automobili cadano, assicurando che tutta la produzione venga venduta. Di fronte a profitti più bassi del previsto, i produttori di automobili che vogliono ridurre i costi possono diminuire il numero di lavoratori impiegati. Tuttavia, dal momento che si suppone che anche il mercato del lavoro goda delle flessibilità dei prezzi, i salari cadono, assicurando che tutti i lavoratori del settore auto rimangano occupati, sia in questo che in qualsiasi altro settore.

L'ipotesi che questi meccanismi di mercato in equilibrio valgano per tutti i mercati dell'economia non è necessaria per il funzionamento di un modello CGE. Ad esempio, Storm (1997) e Taylor, Sarkar e Rattsø (1984) utilizzano i modelli CGE per analizzare gli effetti della liberalizzazione sul commercio in India assumendo meccanismi di aggiustamento più realistici. In entrambe i casi, i risultati evidenziano gli effetti potenzialmente negativi della liberalizzazione che sono assenti nei modelli di mercato in equilibrio. Tuttavia, molti modelli CGE assumono una condizione di equilibrio in tutti i mercati, che equivale ad ipotizzare un'occupazione costante o piena per l'economia nel suo complesso¹⁵. Risulta comunque evidente il contrasto tra questo meccanismo astratto e la realtà di una disoccupazione fluttuante in molti paesi.

L'ipotesi di pieno impiego è di grande importanza per i risultati del modello. Sebbene gli autori dimostrino che il TPP costringerà alcuni settori inevitabilmente a contrarsi, l'ipotesi di piena occupazione assicura che eventuali posti di lavoro persi in questi settori vengano immediatamente sostituiti da nuovi posti di lavoro in un altro settore. Ciò implica che le competenze specifiche di un settore non ostacolano il trasferimento della forza lavoro in tutti i settori, un assunto che è in contrasto con la realtà di una disoccupazione persistente in molti paesi. Negli Stati Uniti, trasferimenti di questo tipo si sono in parte verificati dopo la recessione 2008-2009, dal momento che molti lavoratori hanno accettato posti di lavoro con paga più bassa rispetto a quelli che avevano prima della crisi¹⁶. Così, nonostante l'assunzione che una mobilità del lavoro in-

¹⁴ In Petri, Plummer e Zhai (2012), gli investimenti interni vengono considerati come la somma dei risparmi interni, del governo e del risparmio estero. Tuttavia, nessun meccanismo può garantire tale coincidenza ex ante, soprattutto in considerazione dell'assenza nel modello del settore finanziario. In questo modo, Petri, Plummer e Zhai non prendono in considerazione una componente fondamentale delle economie moderne (il settore finanziario) al fine di imporre l'aggiustamento macroeconomico del pieno impiego.

¹⁵ Bisogna riconoscere che gli autori sono chiari quando utilizzano una "piena occupazione specifica" (Petri, e Plummer Zhai, 2012; Cap. 4).

¹⁶ Vedi per esempio NELP (2014).

tersettoriale in una certa misura rifletta la realtà, non si riescono ad individuare gli effetti sui redditi dei lavoratori e sulla domanda aggregata.

Nel mondo astratto dei modelli, l'ipotesi di piena occupazione evita che le proiezioni economiche risentano dalle conseguenze negative che la liberalizzazione del commercio potrebbe avere sull'attività economica e sull'occupazione: nel modello standard CGE, utilizzato da Petri, Plummer e Zhai (2012), la liberalizzazione del commercio non presenta alcun rischio¹⁷.

In circostanze particolari, e per periodi limitati, sopporre la piena occupazione può aver avuto senso anche negli ultimi tempi. Un evento particolare è stato il periodo che ha portato alla crisi del 2008 quando negli Stati Uniti i responsabili della politica fiscale e monetaria sono stati in grado di mantenere l'economia sui loro obiettivi rispetto all'inflazione e all'occupazione nonostante i numerosi shock (come lo scoppio della bolla delle dot-com¹⁸ e gli attacchi terroristici al World Trade Center). Ma, questi successi politici si basavano su un'accumulazione insostenibile del debito che ha portato al crollo finanziario del 2008. Considerando la recessione e l'aumento della disoccupazione che ne seguì, l'ipotesi di pieno impiego non è stata uno strumento utile, anche per i politici nella metà degli anni 2000.

Oggi, gli shock economici negativi portano molto spesso ad un aumento della disoccupazione, un dato di fatto che i calcoli della politica devono tener in considerazione. Inoltre, per molti anni dopo l'ultima recessione l'occupazione in molti paesi è rimasta al di sotto dei livelli di piena occupazione. Aggrapparsi all'ipotesi di un'occupazione costante significa fornire delle proiezioni distorte.

In Petri, Plummer e Zhai (2012), il pieno impiego è abbinato a ipotesi sulla distribuzione del reddito che escludono anche le previsioni del rischio di un deficit della domanda. In primo luogo si presume un reddito accumulato da una singola famiglia rappresentativa di ciascun blocco di paesi, per cui non si presuppone alcuna distinzione tra salariati e percettori di profitto. La differenziazione è fondamentale perché il comportamento della spesa individuale è strettamente legato alla fonte e all'ammontare del singolo reddito. Se, d'altra parte, riteniamo che i percettori di profitto abbiano redditi più elevati rispetto ai salariati, dobbiamo concludere che essi hanno una maggiore propensione al risparmio. Per l'economia nel suo complesso, una maggiore concentrazione di reddito nelle mani dei percettori di profitto porta ad un aumento del risparmio totale e a una riduzione della spesa, con conseguenze negative per la crescita e l'occupazione. Negli Stati Uniti, la riduzione

¹⁷ L'ipotesi di pieno impiego aveva un senso per le economie dei primi tempi del diciannovesimo secolo, in cui la maggior parte dei lavoratori venivano ancora impiegati in agricoltura, e con l'avvento della produzione industriale che richiedeva il trasferimento di manodopera dai campi alle officine. Per questo motivo, oltre due secoli fa nell'economia venne introdotta la regolazione economica del pieno impiego (Say 1802). Quindi, in una lettera al Congresso degli Stati Uniti per il TPP, Joseph Stiglitz (2015) ha osservato che "gran parte del ragionamento a sostegno del nuovo accordo commerciale è basato su quel modello ormai datato", che ignora la disoccupazione e, come spiegato di seguito, le eventuali variazioni nella distribuzione del reddito.

¹⁸ La bolla delle dot-com è stata una bolla speculativa, legata alla scoperta delle nuove tecnologie informatiche, sviluppatasi tra il 1997 e il 2000 quando l'indice NASDAQ, il 10 marzo 2000, raggiunse il suo punto massimo a 5132.52 punti nel trading intraday prima di chiudere a 5048.62 punti (da wikipedia).

di lungo termine della quota destinata al lavoro sul reddito totale ha favorito un aumento del debito delle famiglie. Quando tale debito è divenuto alla fine insostenibile, la spesa delle famiglie è diminuita e ha scatenato così la recessione. Pertanto, la distribuzione del reddito è importante per la spesa totale e l'occupazione e perciò l'eventuale impatto che la politica commerciale potrebbe avere sulla distribuzione deve essere valutato attentamente.

In secondo luogo, il modello presuppone che la distribuzione del reddito segua la "regola della produttività", secondo la quale i salari reali aumentano allo stesso ritmo della produttività. Se questo fosse vero, la quota dei redditi da lavoro nel reddito complessivo sarebbe stabile nel tempo¹⁹. Invece, negli Stati Uniti la quota del lavoro è in calo a partire dalla metà degli anni '70, ed è rimasta tutt'altro che stabile in altri paesi TPP.

Inoltre ipotizzando la piena occupazione e astraendo dalle variazioni nella distribuzione del reddito, due ulteriori presupposti limitano l'assestamento economico in Petri, Plummer e Zhai (2012): il bilancio statale e una bilancia dei pagamenti in equilibrio. Queste due ipotesi semplificano notevolmente i calcoli che però non tengono conto di due fenomeni comunemente ricorrenti (deficit pubblico e della bilancia dei pagamenti) che hanno gravi ripercussioni macroeconomiche, compresi gli effetti a catena sulla domanda aggregata, sugli squilibri globali e, in ultima analisi, sull'occupazione. Se siamo interessati agli effetti macroeconomici del TPP, non possiamo trascurare le dinamiche del disavanzo pubblico e della bilancia dei pagamenti; nella realtà il deficit pubblico varia molto: di solito cresce durante le recessioni e diminuisce, almeno in percentuale del PIL, in periodi di espansione economica. Negli Stati Uniti, dopo che lo stimolo fiscale venne ritirato nel 2009 (per dissipare le preoccupazioni sulla crescita del debito federale), il sostegno alla domanda aggregata venne lasciato alle famiglie fortemente indebitate, agli investimenti delle imprese e alle importazioni dall'estero.

La bilancia dei pagamenti presenta raramente un equilibrio costante nel tempo. In realtà, il periodo di pre-recessione è stato caratterizzato da grandi squilibri commerciali (deficit negli Stati Uniti e surplus in Asia orientale) che sono diminuiti a partire dalla crisi. Tuttavia, contrariamente alla assunzione di Petri, Plummer e Zhai (2012), l'influenza dei flussi commerciali sul tasso di cambio reale è stata modesta poiché questo è fortemente condizionato da altri fattori, in particolare dai flussi finanziari internazionali.

Alla fine, i risultati ottenuti da Petri, Plummer e Zhai (2012) dipendono fortemente dal previsto aumento degli investimenti

¹⁹ La quota del lavoro è il rapporto tra il salario reale e la produttività del lavoro. Se, per esempio, sia i salari reali che la produttività del lavoro sono aumentati al tasso del 2% annuo, la quota del lavoro rimarrebbe invariata.

diretti esteri (IDE), ritenuti in grado di generare, in media, il 33% dell'aumento del reddito totale del TPP, cosa che è in contrasto con i risultati della letteratura che analizza le cause e gli effetti degli IDE. Come sottolineano Ackerman e Gallagher (2005), non esiste alcuna teoria convincente che spieghi gli effetti della liberalizzazione o degli accordi di libero scambio sugli IDE, o addirittura non vi è alcun elemento di prova convincente di un legame tra IDE e crescita.

Data la difficoltà di prevedere i flussi di IDE, gli autori stimano il loro effetto attraverso due ordini di ipotesi. In primo luogo, il potenziale aumento dello stock di IDE viene stimato attraverso un parametro che esprime l'impatto sulle variazioni del grado di Doing Business²⁰ della Banca Mondiale. Il parametro è lo stesso per tutti i paesi partecipanti, il che implica lo stesso aumento dello stock di investimenti diretti esteri per qualsiasi paese che risalga un determinato numero di posti nella graduatoria. Una volta stimato, il parametro viene utilizzato per calcolare la potenziale variazione dello stock di IDE. Si presume che una volta sottoscritto, il TPP metterà tutti paesi al di sopra del novantesimo percentile della classifica e che tutti gli stock di IDE aumenteranno di almeno il 50% rispetto alla differenza tra il livello previsto e quello attuale. In secondo luogo, l'aumento "reale" di IDE viene calcolato dall'aumento potenziale, supponendo che le disposizioni di investimento del TPP eliminino un massimo di due terzi delle barriere agli investimenti e che ogni paese raggiunga questo livello, a seconda del numero di disposizioni di IDE che accetta. Questa procedura viene utilizzata per giustificare l'ipotesi che gli IDE giocheranno un ruolo importante per il successo economico del TPP; utilizzando un modello GTAP simile, ma senza questa procedura estremamente discutibile, Burfisher et al. (2014) pervengono a proiezioni molto meno rosee sull'impatto del TPP sulla crescita²¹.

2.6 I dati

Petri, Plummer e Zhai (2012) si basano ampiamente sui dati pre-2007. Ciò significa che i rapporti economici contenuti nel modello presuppongono la prosecuzione delle tendenze pre-crisi, cosa che si è rivelata insostenibile. Tuttavia, queste stime vengono regolate in modo che le previsioni del modello di PIL si adattino a quelle del Fondo Monetario Internazionale (2012) e del CEPII (Centre d'Études Prospectives et d'Informations Internationales, 2012) fino al 2025. Tale aggiustamento è piuttosto comune. Dal momento che i diversi modelli si concentrano su questioni diverse, in genere hanno in comune una serie limitata di variabili e differiscono per tutte le altre. Ad

²⁰ Il progetto Doing Business, lanciato nel 2002, fornisce, attraverso una pubblicazione annuale, le misure oggettive di regolamentazione delle imprese e della loro applicazione in tutte le 189 economie e città a livello subnazionale e regionale (NdR).

²¹ Riflettendo sulla valutazione di un accordo commerciale diverso utilizzando un modello simile, Rodrik (2015) descrive tali ipotesi sugli investimenti, come l'introduzione di una crescita "attraverso la porta sul retro", una strategia preoccupante in quanto questi presupposti sono responsabili di gran parte dell'aumento previsto del PIL.

esempio, alcuni modelli si concentrano sul commercio dei prodotti dell'industria manifatturiera, mentre altri sui flussi finanziari o sui salari. D'altra parte, la maggior parte dei modelli macroeconomici contengono proiezioni del PIL. Per facilitare il confronto, i modelli vengono spesso aggiustati in modo da adattarsi alle proiezioni "consensus"²² del PIL (spesso da parte del FMI), mentre le proiezioni sulle variabili specifiche per ogni modello sono di conseguenza derivate. Anche se molto comune, questa scelta può compromettere la validità dei risultati di un modello se le previsioni consensus risultano essere estremamente sbagliate.

Le proiezioni del PIL utilizzate in Petri, Plummer e Zhai (2012) si sono rivelate troppo ottimiste in tutti i casi eccetto il Brunei (Tabella 2). Per il Messico, il Perù e il Vietnam, i tassi medi di crescita del PIL nel periodo 2010-2015 sono stati inferiori alle proiezioni rispettivamente del 2,3, 2,0 e 3,4 punti percentuali. Questo è un margine piuttosto ampio. Le proiezioni per gli Stati Uniti superano la crescita effettiva di 0,3 punti, che non è poco, date le dimensioni dell'economia americana e la sua rilevanza per il commercio trans-Pacifico e quello mondiale. Per chiarire, queste cifre non rappresentano proiezioni particolarmente negative, anche se vale la pena notare che le proiezioni consensus sulla crescita del PIL hanno una notevole tendenza ad essere eccessivamente ottimiste²³. Piuttosto, i dati rimettono in discussione l'affidabilità di eventuali proiezioni basate su dati del PIL obsoleti.

La scelta dei relativi dati più importanti per effettuare uno studio è probabilmente l'utilizzo del database 2007 per stimare il modello. Stima del modello significa quantificare i rapporti tra le diverse variabili, come il rapporto tra crescita del PIL e importazioni, l'accumulo del debito, gli investimenti e altre. I dati utilizzati determinano e riconducono questi rapporti alle tendenze empiriche esistenti. Pertanto utilizzare i dati pre-crisi significa ricondurre i rapporti del modello alle tendenze che prevalevano prima della crisi. Ma queste tendenze – in particolare l'accumulo del debito e la persistenza di squilibri commerciali tra paesi in surplus e in deficit – si sono rivelate insostenibili e non possono essere utilizzate per proiezioni di lungo termine senza incorrere in distorsioni seriamente problematiche.

Un aggiornamento del database effettuato nel 2011 viene utilizzato dalla Banca Mondiale (2016), anche se i dettagli delle proiezioni di modellazione risultanti non sono stati ancora pubblicati. Come già detto nella sezione 2.1, l'aggiornamento 2011-18 esclude ancora informazioni critiche sull'economia mondiale, tra cui l'inversione generalizzata dei pacchetti di stimolo post-crisi che hanno avuto luogo dal 2012 in poi.

²² Ovvero accettate unanimemente (Ndr).

²³ Per una rassegna di queste tendenze nelle proiezioni macroeconomiche ufficiali, vedere IEO (2014).

Tabella 2. Tassi medi di crescita del PIL 2010-2015: dati reali e stime del 2007

	Stima del 2007	reale	differenza
Australia	3,2	2,8	0,4
Brunei	0,0	0,3	-0,3
Canada	2,6	2,3	0,2
Cile	4,4	4,0	0,4
Giappone	1,7	0,8	1,0
Malesia	5,5	5,3	0,2
Messico	5,2	2,9	2,3
Nuova Zelanda	2,9	2,5	0,4
Perù	6,9	4,9	2,0
Singapore	5,7	4,0	1,7
USA	2,7	2,3	0,3
Vietnam	9,2	5,8	3,4

Fonte: Petri, Plummer e Zhai (2012) e IMF (2015).

3. Proiezioni alternative

Dati i limiti evidenziati nel paragrafo 2, un metodo ovvio per valutare in modo migliore l'impatto del TPP è quello di utilizzare un modello basato su ipotesi più realistiche circa l'adattamento dell'economia e la distribuzione del reddito²⁴, e in grado di rintracciare i cambiamenti nella distribuzione del reddito, nei prezzi e nei flussi finanziari dando per assodata l'espansione del commercio. Un modello di questo genere è l'United Nations Global Policy Model (GPM)²⁵.

3.1 Il Modello

Il GPM, sviluppatosi a partire dagli anni '70, costituisce la base per pubblicazioni autorevoli e come il Rapporto sul Commercio e lo Sviluppo delle Nazioni Unite si basa sulla domanda ed è un modello econometrico globale che utilizza dati macroeconomici coerenti per ogni paese (come spiegato al punto c di seguito). Questo modello è stato recentemente utilizzato per fare delle proiezioni sugli effetti del Trans-Atlantic Trade and Investment Partnership (TTIP), l'altro accordo commerciale mega-regionale attualmente in fase di negoziazione (Capaldo 2014)²⁶.

Come il modello utilizzato da Petri, Plummer e Zhai (2012), il GPM fornisce proiezioni per ogni regione del mondo. Tuttavia, il modo con cui si ottengono tali proiezioni nei due modelli è fondamentalmente diverso.

Le principali caratteristiche differenziano il GPM dal modello utilizzato da Petri, Plummer e Zhai (2012) sono tre²⁷:

²⁴ Un altro modo è quello di utilizzare il modello CGE usato in Petri, Plummer e Zhai (2012), che sostituisce l'ipotesi di pieno impiego con un meccanismo di aggiustamento più realistico.

²⁵ Per un'applicazione dello stesso modello al Trans-Atlantic Trade and Investment Partnership vedi Capaldo (2015).
http://ase.tufts.edu/gdae/Pubs/wp/1403CapaldoTTIP_ES_Italian.pdf

²⁶ Il TTIP è un accordo commerciale e sugli investimenti in fase di discussione sin dal 2013 tra l'EU e gli Stati Uniti che prevede l'apertura degli USA alle imprese dell'UE, la riduzione degli oneri amministrativi per le imprese esportatrici e prevede la definizione di nuove norme per rendere più agevole ed equo esportare, importare e investire oltreoceano. (Ndr).

²⁷ Per maggiori dettagli sulla struttura e il funzionamento interno del GPM, vedere Cripps e Izurieta (2013). Per maggiori dettagli sull'opportunità di utilizzare il GPM in questo tipo di analisi, vedere Capaldo (2015, 2015A).

a) Il meccanismo di aggiustamento economico

In Petri, Plummer e Zhai (2012), l'aggiustamento economico si basa sul presupposto di una piena occupazione. Al contrario GPM riconosce che una carenza della domanda può generare disoccupazione. In questa logica, quando le imprese si trovano di fronte ad una riduzione delle vendite, cercano di preservare i profitti eliminando i lavoratori. A meno che non ritengano che la perdita del business sia transitoria, non cercano di mantenere i lavoratori impiegati negoziando salari più bassi. Si tratta di una ipotesi più realistica per le carenze della domanda associate alla liberalizzazione del commercio, in cui settori relativamente non competitivi inevitabilmente si contraggono — a volte per sempre, o per un lungo periodo di tempo. Quando un settore si contrae, altri possono soffrire allo stesso modo. Per esempio, quando in un'economia vi è una perdita del reddito da lavoro in un settore, si potrebbe verificare un calo della spesa complessiva. A meno che venga in soccorso la domanda aggiuntiva da un'altra fonte, questo processo può portare a grandi perdite di posti di lavoro e condurre l'economia in recessione. L'aggiustamento economico nel GPM riflette questo rischio invece di eludere il problema assumendo la piena occupazione; inoltre, nel GPM, l'aggiustamento economico viene influenzato dai flussi finanziari e dalle azioni.

Le attività e le passività finanziarie contribuiscono a determinare il consumo e gli investimenti, riflettendo la crescente importanza delle dinamiche della finanza nelle economie di oggi.

Infine, non facciamo alcuna ipotesi specifica ex ante sul saldo della bilancia dei pagamenti, infatti, rileviamo che il TPP cambierà questi equilibri ex post.

b) La distribuzione del reddito

In Petri, Plummer e Zhai (2012), la distribuzione del reddito si presuppone sia costante. Al contrario, il GPM riconosce che la quota del lavoro sul reddito totale è visibilmente cambiata nella maggior parte dei paesi TPP²⁸. In particolare, negli Stati Uniti la quota del lavoro negli ultimi tre decenni è diminuita quasi ogni anno a partire dalla metà degli anni '80.

A livello d'impresa, in cui l'unità delle entrate è data dal prezzo del prodotto, la quota del lavoro sul reddito è il costo del lavoro per unità di prodotto. Così, una caduta della quota del salario nell'economia significa che, in media, i costi unitari del lavoro sono in calo. Procedendo in avanti se la politica commerciale prevede un incentivo per le imprese a tagliare ul-

²⁸ La Figura 1 nella sezione 3.3 di seguito illustra parzialmente questo fenomeno. Per gli anni precedenti al 2000, vedere FMI (2015).

teriormente i costi del lavoro per unità di prodotto, al fine di diventare più competitive sui mercati globali, la quota del lavoro sul reddito continuerà a diminuire. Questo ha gravi ripercussioni sull'economia. Con una quota del reddito totale in contrazione, i lavoratori si troveranno di fronte a crescenti difficoltà nell'acquisto di beni di consumo e di investimento che costituiscono la domanda interna. Come risultato, l'economia diventa sempre più dipendente dal debito, dalla domanda estera o da entrambi. La concentrazione del reddito può generare instabilità economica.

Invece di assumere una quota del lavoro costante, il GPM riconosce l'importanza della distribuzione del reddito per i risultati macroeconomici.

c) I dati

Il GPM si basa su un insieme di dati macroeconomici relativi ad ogni paese ed include i dati sui flussi finanziari, sul commercio (di beni manufatti, di materie prime, dell'energia e dei servizi), sui prezzi e sulla manodopera. Questi seguono rigide regole contabili e i dati sono organizzati in modo da assicurare la consistenza dei flussi azionari. I dati utilizzati in questo articolo sono stati aggiornati nel 2015, con i dati storici più recenti che risalgono al 2013. A meno di shock improvvisi nell'economia mondiale, i dati del modello prodotti per il 2014 e il 2015 sono quasi affidabili come dati storici, anche se indubbiamente ancora provvisori.

Il GPM presenta dei limiti. Un limite fondamentale, comune ai modelli globali, è che non fornisce i risultati di ogni singolo paese del mondo, per cui, data la grande quantità di dati elaborati dal GPM per ogni paese, i calcoli sono semplificati aggregando alcuni paesi in blocchi. Pertanto, al fine di analizzare il TPP, teniamo le maggiori economie (USA, Giappone, Messico, Australia, Canada e Nuova Zelanda) come singole unità e le altre vengono aggregate in diversi blocchi sub-regionali (ad esempio, il Cile e il Perù vengono aggregati in un blocco sudamericano residuo che esclude Argentina e Brasile). Nel complesso, dividiamo l'economia globale in 30 blocchi, alcuni dei quali è composto da un solo paese, altri ne contengono molti. Chiaramente, l'aggregazione per paese comporta un tributo in termini di precisione nella proiezione ma facilita la rilevazione delle principali tendenze macroeconomiche.

Un secondo limite è il numero dei settori. Il GPM contempla solo quattro grandi settori coinvolti nel commercio internazionale: i prodotti energetici, le materie prime, la produzione manifatturiera ed i servizi. Tuttavia, questo limite non è

significativo per questa analisi, in quanto essa si concentra sugli impatti macroeconomici.

3.2. Strategia di simulazione

Al fine di massimizzare la comparabilità con Petri, Plummer e Zhai (2012), partiamo con le stesse proiezioni delle esportazioni e utilizziamo il GPM per trarre le implicazioni macroeconomiche. Senza sfidare queste proiezioni discutibili, ci chiediamo quali siano le implicazioni per la crescita, l'occupazione e la distribuzione del reddito, se sostituiamo le ipotesi di piena occupazione e di distribuzione costante del reddito con quelle più realistiche.

Partiamo dal presupposto che l'aggiustamento macroeconomico segua il principio della domanda effettiva in cui il TPP possa influenzare il livello di attività economica di un paese riguardo alle entrate disponibili per le persone.

La nostra simulazione riflette l'opinione comune secondo cui il TPP potrà influenzare due aspetti della concorrenza internazionale. In primo luogo, spingerà altri paesi ad accrescere la performance commerciale. Al fine di preservare le proprie quote di mercato, i produttori di ciascun paese dovranno vendere a prezzi più bassi e quindi ridurre i costi. In particolare, si assume che questo processo porterà ad una riduzione dei costi nominali del lavoro per unità di prodotto, il fattore principale del costo totale, attraverso le azioni combinate dei manager e dei politici che negoziano salari più bassi (o ne limitano la crescita a fronte di aumenti dei prezzi e della produttività) e con l'introduzione di tecnologie ad una sempre maggiore intensità di capitale.

In linea di massima, la riduzione dei costi nominali del lavoro per unità di prodotto non dovrebbe influenzare la distribuzione del reddito totale tra lavoro e profitti, infatti se i prezzi diminuiscono nella stessa proporzione dei costi unitari della manodopera, la retribuzione del lavoro (per unità di prodotto) non cambierà in termini reali. Tuttavia, come verrà spiegato in seguito, il TPP influirà su questo equilibrio introducendo incentivi per i paesi che sposteranno la distribuzione del reddito a favore dei profitti. Con il GPM, analizziamo queste dinamiche stimando l'impatto delle variazioni del costo del lavoro per unità di prodotto sulle quote di mercato internazionale, definite come la percentuale sul totale delle esportazioni di ogni paese in un dato anno²⁹.

Il secondo aspetto della concorrenza internazionale è che il TPP influenzerà i flussi di capitale. Facilitando i movimenti di capitali a livello internazionale, il TPP spingerà le imprese e

²⁹ Stime di controllo per altri fattori quali i tassi di cambio nominali e le condizioni della domanda e dell'offerta.

altri mutuatari di ogni singolo paese a garantire profitti più elevati per non perdere investitori rispetto ad altri paesi. Per un dato livello di attività economica, un saggio di profitto più elevato richiede una quota di profitto più elevata sul reddito totale e, di conseguenza, una quota del lavoro più bassa. Allo stesso tempo, è generalmente riconosciuto che l'ingresso di capitali esteri dipende dalla politica fiscale di un paese (sintetizzato dal suo deficit pubblico), anche se il legame tra la spesa pubblica e la propensione o la riluttanza degli investitori raramente viene esaminata nei modelli empirici.

Una maggiore concorrenza internazionale, in entrambi gli atteggiamenti, avrà un impatto sull'aggiustamento macroeconomico post-TPP attraverso la riduzione della quota destinata ai lavoratori, non solo dei costi nominali del lavoro ma anche attraverso un aggiustamento marginale della politica fiscale. Inoltre, dal momento che tutti i paesi TPP vorranno preservare le proprie quote di mercato, presumiamo che essi si impegnino in una corsa verso il basso, facendo diminuire la quota del lavoro nell'intero blocco TPP³⁰. Allo stesso tempo, riconosciamo che, se questi fenomeni si dovessero svolgere liberamente, potrebbero gravemente compromettere le strutture economiche e sociali esistenti. Pertanto, ipotizziamo che i politici non permetteranno che il costo del lavoro scenda in caduta libera. Diamo per scontato, invece, che saranno tagliati anche gli altri costi delle imprese, comprese le imposte dirette, al fine di preservare la competitività, mentre ci saranno alcune limitazioni su quanto i salari reali saranno autorizzati a cadere fortemente.

In termini di impatto sulla concorrenza internazionale, tagliare i costi interni equivale ad una svalutazione del tasso di cambio reale (vale a dire, una vera e propria svalutazione) che potrebbe aiutare le esportazioni di un paese, ma andrà a scoraggiare le importazioni, mettendo a repentaglio la capacità di esportare di altri paesi. Mentre questo processo è improbabile che possa rivoluzionare la competitività relativa all'interno del blocco TPP, potrebbe causare degli svantaggi ai paesi non-TPP probabilmente estendendo la corsa verso il basso oltre l'area TPP.

Le conseguenze di questo processo sulla distribuzione del reddito e della domanda aggregata, sia a livello nazionale che a livello mondiale, sono significative. Mentre la svalutazione reale può portare ad un aumento delle esportazioni nette, il taglio del costo del lavoro (vale a dire, la riduzione del reddito dei lavoratori) danneggia la domanda interna, che potenzialmente compensa questo effetto. Tuttavia, anche se l'aumento delle esportazioni nette riuscisse a conservare o ad aumentare

³⁰ Per un'analisi dettagliata di questo meccanismo, vedere Capaldo e Izurieta (2013).

la domanda aggregata, le conseguenze sull'occupazione potrebbero essere negative. Sotto la forte pressione per ridurre i costi, un aumento delle esportazioni nette richiede l'introduzione di una produzione ad intensità di capitale sempre maggiore. Come evidenziato da Bivens (2003, 2008) e Wood (2007), il conseguente cambiamento nella composizione dell'output a favore di prodotti ad alta intensità di capitale orientati all'esportazione potrebbe portare a perdite di posti di lavoro e a pressioni per abbassare i salari³¹.

Tabella 3. Previsioni di base
(I numeri in corsivo indicano i presupposti per lo scenario TPP)

	Spesa statale reale (disponibile come tasso di crescita annuale in %)			Imposte dirette (% del PIL)		
	2000-15	2016-20	2021-25	2000-15	2016-20	2021-25
Economie sviluppate TTP	1,99	2,80	2,56	9,97	11,34	11,69
		<i>2,57</i>	<i>2,02</i>		<i>11,14</i>	<i>10,76</i>
USA	2,17	3,66	2,89	10,82	12,47	12,84
		<i>3,48</i>	<i>2,41</i>		<i>12,30</i>	<i>11,97</i>
Canada	3,40	1,40	1,97	12,64	11,54	11,05
		<i>1,29</i>	<i>1,63</i>		<i>11,47</i>	<i>10,62</i>
Giappone	0,60	-0,12	1,10	6,93	7,92	8,26
		<i>-0,71</i>	<i>0,07</i>		<i>7,53</i>	<i>6,81</i>
Australia	3,86	2,85	3,11	8,92	9,44	9,64
		<i>2,80</i>	<i>2,82</i>		<i>9,44</i>	<i>9,26</i>
Nuova Zelanda	3,43	2,29	2,42	12,56	11,80	11,48
		<i>2,03</i>	<i>1,91</i>		<i>11,64</i>	<i>10,56</i>
Economie in via di sviluppo TTP	4,14	3,44	3,53	10,28	11,41	12,64
		<i>3,16</i>	<i>2,99</i>		<i>11,14</i>	<i>11,59</i>
Asia Orientale Brunei, Malesia Singapore e Vietnam	4,11	4,23	4,10	14,71	16,23	17,97
		<i>3,85</i>	<i>3,38</i>		<i>15,81</i>	<i>16,36</i>
America Latina: Cile e Perù	4,97	2,71	3,14	8,50	8,91	10,55
		<i>2,62</i>	<i>2,97</i>		<i>8,87</i>	<i>10,16</i>
Messico	3,23	2,24	2,29	5,37	5,26	4,68
		<i>1,92</i>	<i>1,75</i>		<i>5,06</i>	<i>4,01</i>

Fonte: Calcoli degli autori.

³¹ Questo fenomeno può anche derivare da un cambiamento nella composizione della produzione manifatturiera di un paese, in quanto delle attività ad alta intensità di manodopera (ad esempio la produzione di capi di abbigliamento o l'assemblaggio di prodotti elettronici) vengono esternalizzate verso paesi con manodopera a basso costo, l'outsourcing del settore manifatturiero del paese è dominato sempre più da attività a più alta intensità di capitale. Con il

3.3. Proiezioni di base e TPP

Confrontiamo due serie di proiezioni – proiezioni di base (“no-TTP”) e proiezioni che riflettono uno scenario TPP.

Le nostre proiezioni di base riflettono le ipotesi sulla crescita decennale della spesa pubblica e delle imposte dirette (cioè le imposte sul reddito) riassunte nella Tabella 3. Queste si basano sull'andamento attuale delle questioni di politica fiscale nelle principali economie. Per ciascun blocco paese e per ogni periodo di tempo, ci sono due numeri: uno fa riferimento al valore base e uno (in corsivo nella tabella 3) allo scenario TPP. Ad esempio, la spesa pubblica negli Stati Uniti si presume che

Tabella 4. Andamento della quota destinata al lavoro sulle entrate totali in condizioni base (% del PIL) al 2025

Unità	%
Stati Uniti	-1,31
Canada	-0,86
Giappone	-2,32
Australia	-0,72
Nuova Zelanda	-1,45
Brunei, Malesia, Singapore, Vietnam ed altri dell'Asia Orientale	-0,99
Messico	-0,70
Cile, Perù ed altri latino americani	-0,54

senza il TPP tra il 2021 e il 2025 cresca, in media, del 2,89%, mentre se venisse introdotto il TPP si presume un aumento più basso pari al 2,41%. I valori relativi allo scenario TPP sono dettati dall'obiettivo di replicare i risultati commerciali di Petri, Plummer e Zhai (2012) con il GPM, data la nostra ipotesi di aggiustamento economico. Così, per il Giappone, replicando quelle proiezioni commerciali, il taglio dei costi comporta tra il 2016 e il 2020 una riduzione media annua della spesa pubblica dello 0,70%.

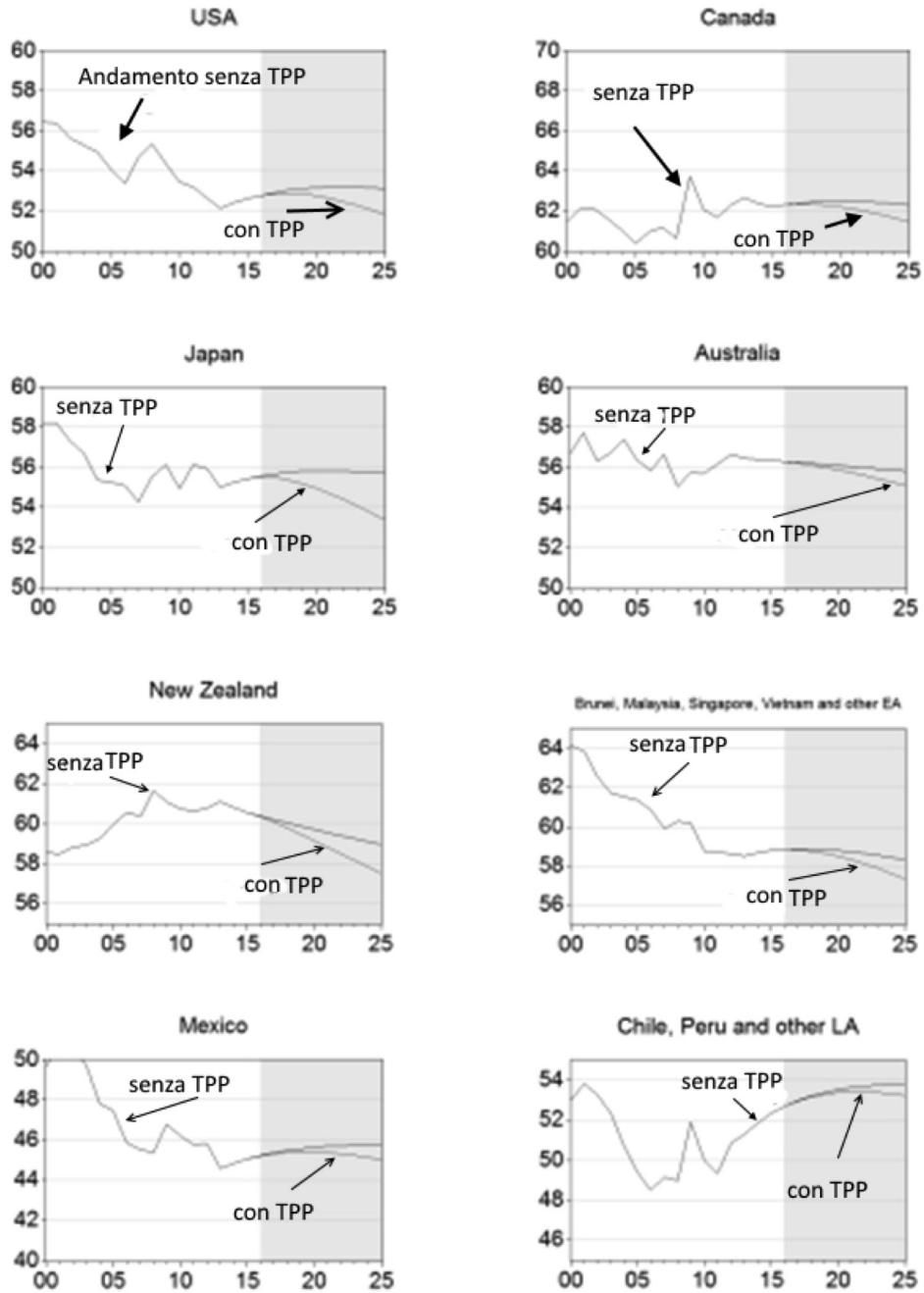
L'andamento delle quote destinate al lavoro conseguenti alle variazioni dei flussi commerciali ipotizzate sono rappresentati in Figura 1 e riassunti nella Tabella 4. Tutti i paesi TPP sono destinati a subire una diminuzione della quota del lavoro, con le maggiori riduzioni che si verificano in Giappone (dove il 2,3% del PIL è stato trasferito da redditi da lavoro ai profitti e alle rendite), Nuova Zelanda (1,4% del PIL) e Stati Uniti (1,3% del PIL), nel 2025, alla fine del periodo di simulazione. In tutti i paesi TPP aumenterà la disuguaglianza nella distribuzione del reddito.

Come illustrato nella sezione precedente, le variazioni delle quote del lavoro influenzano l'aggiustamento macroeconomico. Le proiezioni degli impatti sulle esportazioni nette, sulla crescita del PIL, sull'occupazione e sul tasso di cambio reale sono riassunti nella Tabella 5. Date le piccole variazioni nelle esportazioni nette, le conseguenti proiezioni delle modifiche sulla crescita del PIL sono per lo più trascurabili. Vi presentiamo due serie di dati sulla crescita: i totali di dieci anni, che misurano l'effetto complessivo del TPP sui tassi di crescita rispetto alla linea di base, e le medie annuali che misurano le variazioni medie nei tassi di crescita per effetto del TPP.

Le proiezioni relative alle variazioni totali decennali nei tassi di crescita sono inferiori all'uno per cento, fino al 2025, in tutte le regioni ad eccezione di due: Asia Orientale e America Latina, dove la crescita del PIL sotto il TPP dovrebbe aumentare ri-

GPM, in cui la produzione viene aggregata in un solo settore, non possiamo tener conto in maniera adeguata di queste dinamiche.

Figura 1. Reddito da lavoro come percentuale del PIL (quote destinate al lavoro) – andamento senza l'applicazione del NAFTA (TPP) e con TPP



Fonte: calcoli degli autori.

Tabella 5: Scenario TTP (cambiamenti comparati con le proiezioni di base, 2015-2025).

	Esportazioni nette	Crescita del PIL		Occupazione	Tasso di cambio reale
	Variazioni decennali	Variazioni Annuali disponibili	Variazioni decennali	Variazioni Decennali	Variazioni Annuali Disponibili
Nazioni	% del PIL	%	%	Migliaia	%
Economie sviluppate TTP		-0,04	-0,34	-625	-0,83
Stati Uniti	0,20	-0,06	-0,54	-448	-0,65
Canada	-0,58	0,03	0,28	-58	-1,09
Giappone	1,54	-0,01	-0,12	-74	-1,28
Australia	0,71	0,10	0,87	-39	-1,44
Nuova Zelanda	2,13	0,09	0,77	-6	-1,23
Economie in via di sviluppo TTP		0,22	2,03	-147	-1,22
Asia Orientale Brunei, Malesia Singapore e Vietnam	1,69	0,24	2,18	-55	-1,08
America latina: Cile e Perù	1,18	0,31	2,84	-14	-1,55
Messico	0,20	0,11	0,98	-78	-1,14
Totale TTP				-771	
Economie sviluppate non TTP		-0,43	-3,77	-879	0,55
Economie in via di sviluppo non TTP		-0,60	-5,24	-4.450	0,44

spettivamente del 2,18% e del 2,84%. A titolo di confronto, durante il periodo 2005-2015, il PIL delle due regioni si stima che sia cresciuto, rispettivamente, del 50% e del 47%. Le proiezioni relative agli Stati Uniti e al Giappone mostrano che tali paesi subiscono perdite nette di PIL pari allo 0,54% e 0,12% rispettivamente rapportati all'andamento di base (dati negativi in Tabella 5).

Questi risultati indicano che quando il TPP viene analizzato con ipotesi più realistiche le assunzioni sull'aggiustamento economico, sull'espansione del volume del commercio e perfino sui ricavi netti dal commercio possono essere compensati da una perdita della domanda interna causata dalla inevitabile compressione dei redditi da lavoro. Pertanto, anche supponendo che nei paesi TPP vi sia lo stesso aumento dei volumi commerciali, come in Petri, Plummer e Zhai (2012), le proie-

zioni manifestano impatti trascurabili o negativi sulla crescita.

In seguito all'effetto combinato di piccole o negative variazioni del PIL e dei cambiamenti nella composizione dell'output richiesti dalla necessità di introdurre tecnologie che risparmiano la manodopera, le nostre proiezioni indicano delle perdite di occupazione in tutti i paesi TPP. Questo può essere sconcertante visto che ci concentriamo solo sulle esportazioni nette. Mentre un aumento delle esportazioni nette fa aumentare i redditi e l'occupazione, sono due le forze che vanno a compensare questo effetto positivo: la diminuzione delle quote destinate al lavoro, che riduce il potere d'acquisto dei consumatori, e il cambiamento nella composizione dell'output, con una produzione a maggiore intensità di capitale e orientata verso le esportazioni.

Sebbene le perdite occupazionali previste sono piccole rispetto alla forza lavoro, esse indicano chiaramente un effetto negativo della liberalizzazione che non viene preso in considerazione nei modelli di piena occupazione. Nei paesi TPP, l'effetto più grave si verificherà negli Stati Uniti, con circa 450.000 posti di lavoro persi nel 2025, seguono il Giappone e il Canada con circa 75.000 e 58.000 posti di lavoro persi rispettivamente. La perdita più piccola – circa 5.000 posti di lavoro – si prevede possa verificarsi in Nuova Zelanda, dove si presume che l'aumento delle esportazioni nette sia il più grande. In generale, le perdite di posti di lavoro previste nei paesi TPP ammontano a 771.000.

Nei paesi non-TPP, si prevede che le perdite di lavoro siano molto più grandi, anche se ancora piccole rispetto alle dimensioni della forza lavoro. In particolare, nell'Unione Europea e in altre economie sviluppate che non partecipano al TPP l'occupazione sembra destinata a calare di circa 880.000 unità alla fine del 2025 e si prevede che la Cina, l'India, l'Indonesia e altre economie in via di sviluppo che non partecipano al TPP, perderanno circa 4,5 milioni di posti di lavoro.

I processi dinamici che il TPP attiverà influenzeranno anche le economie che non vi partecipano, dando al TPP una portata realmente globale. Favorendo la riduzione dei costi e la compressione delle quote destinate al lavoro in tutti i paesi membri, il TPP influenzerà la domanda interna, la distribuzione del reddito e l'occupazione in ogni paese, ma è improbabile che cambierà radicalmente la competitività tra di essi. Dal momento che tutti i paesi ridurranno i costi, nessun paese TPP trarrà un grande vantaggio sugli altri membri. La competitività è una caratteristica relativa, per cui i paesi TPP hanno maggiori probabilità di ottenere vantaggi competitivi rispetto ai paesi non TPP e aumentare le proprie quote di mercato a spese di questi ultimi. La questione diventa allora come reagiranno

i paesi non-TPP? Una possibilità è che essi si impegnino nella corsa globale verso il basso.

Nella nostra simulazione, assumiamo che non vi sia alcuna reazione specifica da parte di paesi non TPP, ma i negoziati sul TPP e le recenti proposte di un accordo commerciale del tipo BRICS³² indicano che potrebbe già esistere una attiva ricerca globale affinché vi sia una maggiore competitività. Il rischio di questa prospettiva è che, con tutti i paesi che riducono i costi, la perdita di posti di lavoro e l'aggravante di livelli di disuguaglianza già piuttosto elevati, la domanda aggregata ne risentirà. Questo potrebbe compromettere la capacità dei paesi di raggiungere una crescita sostenibile.

Anche se non offre alcuna raccomandazione politica, il nostro articolo conferma i risultati di ricercatori che mettono in guardia sui potenziali costi del TPP.

4. Osservazioni conclusive

Nelle principali valutazioni disponibili, si prevede che il TPP possa generare modesti aumenti di PIL nella maggior parte delle economie partecipanti. Tuttavia, queste proiezioni sono basate su un modello economico che assume la piena occupazione e una distribuzione del reddito che non varia, escludendo in tal modo, fin dall'inizio, alcuni tra i più gravi rischi della liberalizzazione del commercio.

Le proiezioni degli effetti del TPP con un modello economico diverso, basato su un'ipotesi più realistica circa l'aggiustamento economico e la distribuzione del reddito, portano a risultati diversi. Noi prevediamo che il TPP porterà gli Stati Uniti e il Giappone ad una contrazione del PIL e incrementi del reddito trascurabili in altri paesi. Prevediamo anche la perdita di posti di lavoro ed una maggiore disuguaglianza in tutte le economie partecipanti. A fronte di incrementi di reddito trascurabili o negativi, i costi del TPP sono destinati a ricadere in modo asimmetrico sul lavoro.

Inoltre, se analizzato con un modello che consideri i rischi della liberalizzazione del commercio, il TPP sembra modificare solo marginalmente la competitività tra i paesi partecipanti. La maggior parte degli utili vengono dunque ottenuti a spese dei paesi non-TPP. A livello globale, il TPP favorisce la concorrenza sul costo del lavoro e la remunerazione del capitale e, a seconda delle scelte politiche operate nei paesi non-TPP, esso potrebbe accelerare la corsa globale verso il basso, aumentando la pressione che porta al calo dei redditi da lavoro nella ricerca di profitti commerciali sempre più ambigui.

³² Ci si riferisce agli accordi bilaterali stabiliti dal Brasile, Russia, India, Cina e SudAfrica. Durante il 6° summit tenuto a Fortaleza il 15 Luglio 2014 questi paesi hanno dato vita a una propria struttura finanziaria autonoma (New Development Bank), alternativa al FMI. L'ultimo incontro si è tenuto il 6 Settembre 2017 a Xiamen in Cina (Ndr).

Bibliografia

- Ackerman Frank and Kevin P. Gallagher (2008). "The Shrinking Gains from Global Trade Liberalization in Computable General Equilibrium Models", *International Journal of Political Economy*, 37 (1) Spring.
- Akyüz Yilmaz (2003). *Developing Countries and World Trade*. Zed Books, London.
- Banga Rasmi. (2014). "Trans-Pacific Partnership Agreement (TPPA): Implications for Malaysia's Domestic Value-Added Trade", *UNCTAD Background Paper* No. RVC-12, Geneva.
- Beachy Ben (2015) *Prosperity Undermined, Public Citizen's Global Trade Watch* Washington, DC.
- Bivens Josh (2015). "The Trans-Pacific Partnership Is Unlikely to be a Good Deal for American Workers" *EPI Briefing Paper* No. 397, Economic Policy Institute, Washington, DC.
- BEA (2015). Bureau of Economic Analysis, Washington DC: <http://www.bea.gov/newsreleases/international/trade/tradnewsrelease.htm>
- Burfisher Mary E., J. Dyck, B. Meade, L. Mitchell, J. Wainio, S. Zahner, S. Arita, and J. Beckman (2014) *Agriculture in the Trans-Pacific Partnership*. ERR-176, October, U.S. Department of Agriculture, Economic Research Service, Washington, DC.
- Capaldo Jeronim (2015) "TTIP: European Disintegration, Unemployment and Instability", *Economia & Lavoro*, August.
- Capaldo Jeronim (2015a) *Overcooked Free-Trade Dogmas in the Debate of TTIP*, Mimeo, Global Development and Environment Institute, Medford, MA.
- Capaldo Jeronim, and A. Izurieta (2013) "The Imprudence of Labor Market Flexibilization in a Fiscally Austere World" *International Labour Review*: 1.
- Cripps Francis and A. Izurieta (2014). *The UN Global Policy Model: Technical Description*, United Nations Conference on Trade and Development, Geneva.
- Ffrench-Davis, Ricard, K. Gallagher, M. Lim and K. Soverel (2015), "Financial Stability and the Trans-Pacific Partnership: Lessons from Chile and Malaysia", *Global Policy*, vol 6, issue 4.
- IMF (2012) *World Economic Outlook 2015*. International Monetary Fund, Washington, DC.
- IMF (2015) *World Economic Outlook 2015*. International Monetary Fund, Washington, DC.
- IEO (2014) *On the Accuracy and Efficiency of IMF Forecasts: A Survey and Some Extensions*, IMF Internal Evaluation Office Background Paper 14/04, Washington, DC.
- Jomo Kwame Sundaram and R. von Arnim (2008) "Trade liberalization for development?". *Economic and Political Weekly* 43 (48), 29 November: 11-12.
- Kawasaki Kenichi (2011) "Truths and Falsehoods about TPP: Revitalizing the economy by opening up the country". *RIETI Column*, January 18.

- Li Chunding, and J. Whalley (2012) "China And The TPP: A Numerical Simulation Assessment Of The Effects Involved", *NBER Working Paper* 18090, National Bureau of Economic Research, Cambridge, MA.
- Narayanan Badri, and S. K. Sharma (2014) *An Analysis of Trans-Pacific Partnership (TPP): Implications For Indian Economy*, Centre for WTO Studies, Indian Institute of Foreign Trade, New Delhi.
- NELP (2014) "The Low-Wage Recovery: Industry Employment and Wages Four Years Into the Recovery", *Data Brief*, April; URL: <http://www.nelp.org/content/uploads/2015/03/LowWage-Recovery-Industry-Employment-Wages-2014-Report.pdf>
- Ocampo José Antonio and R. Vos [eds] (2008) *Uneven Economic Development*. Zed Books, London, for United Nations.
- Petri Peter and M. Plummer, di prossima uscita "Mega- Regional Trade Agreements and Developing Economies." Mimeo. World Bank, Washington, DC.
- Petri Peter, M. Plummer and F. Zhai (2012) "The Trans-Pacific Partnership and Asia-Pacific Integration: A Quantitative Assessment", *Policy Analyses in International Economics* 98, Peterson Institute for International Economics, Washington DC.
- Rosnik David (2013) *Gains from Trade? The Net Effect of the Trans-Pacific Partnership Agreement on U.S. Wages*. Center for Economic and Policy Research, Washington, DC.
- Schott Jeffrey J., B. Kotschwar and J. Muir (2013). *Understanding the Trans-Pacific Partnership*. Peterson Institute for International Economics, Washington, DC.
- Scott Rob (2013) "No Jobs From Trade Pacts" *Economic Policy Institute Issue Brief* Washington DC.
- Stiglitz Joseph E. (2015) *Where Progressives and Conservatives Agree on Trade: Current Investor-State Dispute Settlement Model is Bad for the United States*, Roosevelt Institute.
<http://www.rooseveltinstitute.org/sites/all/files/JEStiglitz%20Trade%20Letter%205.18.15.Pdf>
- Storm Servaas (1997) "Domestic Constraints on Export-Led Growth: A Case Study of India", *Journal of Development Economics*, 52: 83-119.
- Taylor Lance (2011) "CGE Applications in Development Economics" SCEPA Working Paper 2011-1, Schwartz Center for Economic Policy Research, The New School, New York, NY.
- Taylor Lance, H. Sarkar and J. Rattsø (1984) "Macroeconomic Adjustment in a Computable General Equilibrium Model for India", in Moshe Syrquin, Lance Taylor and L.E. Westphal [eds], *Economic Structure and Performance*, Academic Press, New York.
- Taylor Lance and R.von Arnim (2006) *Modeling the Impact of Trade Liberalization*, Oxfam International, Oxfam.
- Thorstensen Vera and L. Ferraz (2014) *The impacts of TTIP and TPP on Brazil*, Fundação Getulio Vargas, Sao Paulo.
- Wood Adrian (2007) "Heckscher-Ohlin in Theory and Reality", *QEH Working Paper Series No. 157*, Queen Elizabeth House, Oxford.
- World Bank (2016) *Global Economic Prospects*, World Bank Group, Washington, DC.

2. La politica del lavoro negli Stati Uniti: paralisi o possibilità¹

di Kim Moody² e Charles Post³

¹ Questo articolo è stato pubblicato su *Socialist Register* vol 51 2015.

² Kim Moody è un attivista americano che produce testi sul lavoro. Nei primi anni '60 Kim Moody era un membro degli SDS (Studenti per una Società Democratica) a Baltimora nel Maryland, e scrisse un documento su "L'organizzazione dei bianchi poveri" per l'*Economic Research and Action Project*. Ha fatto parte degli Independent Socialist Clubs e degli International Socialists, scrivendo articoli e opuscoli sui lavoratori. Dal 1979 al 2001 Moody fece parte dello staff della rivista *Labor Notes* a Detroit, che ha contribuito a fondare nel 1979. Oggi risiede in Gran Bretagna, dove è ricercatore senior presso l'Università di Hertfordshire ed ha pubblicato numerosi libri come *An Injury to All: The Decline of American Unionism* (Verso, 1988); *Unions and Free Trade: Solidarity vs Competition* (Labor Notes, 1992); *Workers in a Lean World: Unions in the International Economy* (Verso, 1997); *From Welfare to Real Estate: Regime Change in New York City, 1974 to the Present* (New Press, 2007); *U.S. Labor in Trouble and Transition* (Verso, 2007) ed interviene su numerose pubblicazioni della sinistra. La sua mail è k.moody@herts.ac.uk.

³ Charles Post è Professore di Sociologia al Borough of Manhattan Community College-CUNY. Ha pubblicato sulla *New Left Review*, *Against the Current*, *Historical Materialism* ed è autore di *The American Road to Capitalism: Studies in Class-Structure, Economic Development and Political Conflict, 1620-1877* (Haymarket, 2012). Il suo sito è <http://faculty.bmcc.cuny.edu/fac->

Dopo quasi trent'anni di regressione politica ed economica, il movimento operaio degli Stati Uniti si trova ad affrontare quella che forse è la sua più grave crisi a partire dai primi anni '30. Storicamente, la burocrazia del sindacato statunitense ha praticato ciò che abbiamo definito 'il business del sindacalismo burocratico'⁴. Considerando se stessi come uomini d'affari impegnati nella vendita della forza-lavoro dei loro iscritti, i dirigenti sindacali statunitensi hanno invocato il National Labour Relations Board e la conseguente alleanza con il Democratic Party pro-capitalista, per salvaguardare la regolazione dei rapporti tra manager e lavoratori a partire dalla fine degli anni '30. Il quadro del modello di contrattazione a livello di industria riguardo ai salari, gli orari e le condizioni di lavoro (e il ricorso alle procedure burocratiche per far rispettare i contratti sottoscritti) è crollato alla fine degli anni '70. Di fronte ad una offensiva capitalistica piuttosto aggressiva, la burocrazia sindacale degli Stati Uniti si è impegnata in una continua *contrattazione di concessioni*, ha reintrodotta la concorrenza sui salari e sulle condizioni tra i lavoratori della stessa industria ricercando contemporaneamente una maggiore 'collaborazione' con il management abbandonando l'applicazione dei contratti e sostituendola con la gestione di una protesta ormai divenuta di routine.

Nel momento in cui è iniziata la recessione globale del 2008, il movimento dei lavoratori degli Stati Uniti ha dovuto affrontare sfide ancora maggiori. Negli Stati Uniti i settori della classe capitalista e i loro rappresentanti politici repubblicani stanno andando al di là dei richiami bipartisan ai 'sacrifici' – a maggiori concessioni nella contrattazione collettiva e all'accettazione di politiche statali neoliberiste. Oggi, negli Stati Uniti, è sotto attacco la stessa *base istituzionale* del movimento sindacale americano – il riconoscimento del sindacato e la contrattazione collettiva regolati dallo Stato.

Complessivamente l'adesione al sindacato ha raggiunto nel 1981 un livello del 24,1% pari a quello del periodo successivo alla Seconda Guerra mondiale. Nel 2013, solo l'11,2% dei lavoratori americani erano membri di un sindacato⁵ e il calo tra quelli del settore privato è stato ancora più netto, dal 24,2% del 1973 ad un mero 6,7% del 2013. Sono cresciuti solo i sindacati del settore pubblico, passando dal 23% del 1973 al 38,7% del 1994, scendendo al 35,3% nel 2013, ma anche questi sono in pericolo.

Il declino del sindacato nel settore privato: “deindustrializzazione”?

Il declino drammatico del sindacalismo nel settore privato a partire dagli anni '70 viene spesso attribuito alla deindustrializzazione o al trasferimento delle industrie all'estero. Eppure gli Stati Uniti oggi producono più beni che mai e, pur con i soliti alti e bassi, la produzione industriale reale dalla metà degli anni '60 è aumentata di oltre il 200%. Come percentuale del PIL reale, misurato sul prodotto finale, la produzione di merci è passata dal 22%, nel corso degli anni '60 e '70, al 28% del 2000 fino al 31% del 2010-12⁶.

La perdita di posti di lavoro nel settore manifatturiero è stata notevole, ma la perdita di iscritti al sindacato nello stesso settore è stata ancora maggiore: il numero di operai in questo settore è passato dai 12.571.000 del 1994 agli 8.444.000 del 2013, un calo del 33%, mentre il numero di iscritti al sindacato nel settore manifatturiero nello stesso periodo è passato da 3.514.000 a 1.431.000, con un calo del 60%⁷. Così, mentre la perdita di occupazione giustifica approssimativamente la metà del declino del sindacato, non può spiegarlo nella sua totalità, e nemmeno che si tratti di una perdita di occupazione dovuta principalmente ad un calo della produzione.

Le cause principali che stanno alla base del declino del sindacato nel settore privato si possono far risalire da un lato al trasferimento del settore manifatturiero e delle industrie connesse al sud del paese iniziato dopo la Seconda Guerra mondiale e, dall'altro, agli enormi aumenti di produttività a partire dai primi anni '80 soprattutto grazie alla diffusione della 'lean production'⁸. Il valore aggiunto nel settore manifatturiero del Sud è passato dal 18% sul totale degli Stati Uniti nel 1963, al 30,6% nel 1999 e al 32,1% nel 2009⁹. Sulla base di una rilevazione un po' tardiva sul fatto che il Sud abbia acquisito un ruolo importante nella nuova economia globale ed è diventato un rifugio per la produzione manifatturiera degli Stati Uniti, per gli investimenti esteri e per il capitale finanziario, l'AFL-CIO, alla convention del 2013, ha stabilito: 'di sviluppare una strategia organizzativa nel sud'¹⁰. La sconfitta dell'United Auto Workers presso lo stabilimento della VW a Chattanooga, Tennessee, nei primi mesi del 2014 non è un segnale promettente per un progetto del genere a meno che non vengano apprese alcune lezioni sull'approccio alla 'cooperazione' della UAW con il management¹¹.

Ciò che ha portato al declino della forza lavoro che produce beni sono gli aumenti di produttività che il capitale ha estratto

ulty/fp.jsp?f=cpost e la sua mail è cpost@bmcc.cuny.edu.

⁴ Vedi Kim Moody *An Injury to All: The Decline of American Unionism*, London: Verso, 1988.

⁵ Tutti i dati sulla densità del sindacato sono tratti da Barry T. Hirsch and David A. Macpherson's *Union Membership and Coverage Database* in <http://www.unionstats.com>.

⁶ Council of Economic Advisers, *Economic Report of the President 2013*, Washington, DC: US Government Printing Office, 2013, pp. 335-384.

⁷ Bureau of Labor Statistics (BLS), 'Employment, Hours, and Earnings from the Current Employment Statistics Survey', Manufacturing, *Databases, Tables & Calculators by Subject*, 8 March 2014, disponibile in <http://data.bls.gov>; BLS, 'Union Members in 1995' *News*, USDL-96-41, 9 February 1996, Table 3BLS, 'Union Members - 2013', *News*, USDL-14-95, 24 January 2014, Table3.

⁸ Mike Parker and Jane Slaughter, *Working Smart: A Union Guide to Participation Programs and Reengineering*, Detroit: A Labor Notes Book, 1994.

⁹ Kim Moody, *US Labor in Trouble and Transition*, London: Verso, 2007, p. 44; US Census Bureau, *Statistical Abstract of the United States, 2012*, Washington, DC: US Government Printing Office, p. 637.

¹⁰ The Institute for Southern Studies, 'AFL-CIO resolves to organize the South', 12 September 2013, disponibile in www.southernstudies.org.

¹¹ Mike Elk, 'Why Union Fell Short at VW', *Labor Notes*, 420 (March), 2014, pp. 1,3.

¹² Il Total Quality Management, erroneamente tradotto come Qualità Totale, è un approccio manageriale centrato sulla Qualità e basato sulla partecipazione di tutti i membri di un'organizzazione allo scopo di ottenere un successo di lungo termine attraverso la soddisfazione del cliente e benefici che vadano a vantaggio dei lavoratori e della società. (tratto da http://www.qualitiamo.com/approfondimento/20101018_Total_Quality_Management.html). (NdR).

¹³ Il MES (*Manufacturing Execution System*) è un sistema informatico di fabbrica che governa e controlla l'intero processo produttivo, dal rilascio dell'ordine fino al prodotto finito, con l'obiettivo di raggiungere l'eccellenza produttiva. Viene utilizzato per gestire in maniera integrata ed efficiente il processo produttivo al fine di colmare il gap tra il livello decisionale e il livello esecutivo, dialogando con tutte le risorse produttive: operatori, macchine/impianti/linee, strumenti e tutto il livello di automazione del processo produttivo (NdR).

¹⁴ La denominazione *Sei Sigma* (dal termine statistico in lingua inglese *Six Sigma*) indica un programma di gestione della qualità basato sul controllo dello scarto quadratico medio (indicato con la lettera greca sigma) che ha lo scopo di portare la qualità di un prodotto o di un servizio a un determinato livello, particolarmente favorevole per il consumatore (da Wikipedia) (NdR).

¹⁵ IL CDSS è un sistema di supporto alle decisioni cliniche in cui le tecnologie informatiche hanno la finalità di fornire ai medici e agli altri addetti del sistema sanitario un supporto decisionale clinico, ovvero l'assistenza con compiti decisionali clinici. Robert Hayward del Center for Health Evidence ha proposto una definizione operativa: "I sistemi di supporto decisionale clinico collegano le

dai lavoratori nella fase di lunga ripresa che ha avuto inizio nel 1983. Fin dalla sua comparsa negli Stati Uniti durante gli anni '80, la *lean production* si è tramutata o è stata combinata con vari metodi finalizzati all'estrazione di più lavoro per meno salario, come il *Total Quality Management* (TQM)¹², la produzione modulare e cellulare o con nuove denominazioni ormai famose, come il software CIM Logic's *Manufacturing Execution System* (MES)¹³. Negli ultimi dieci anni e mezzo, le pratiche che una volta erano connesse con gli impianti di assemblaggio auto si sono diffuse a tutti i tipi di organizzazione del lavoro; per fare un esempio, negli ospedali si usa il Six Sigma¹⁴, Sistemi computerizzati per il Clinical Decision Support (CDSS)¹⁵ ed è stato impiegato il sistema di "supply chain management" per gestire la fornitura di assistenza sanitaria il più rapidamente possibile. Come per tutte le applicazioni della *lean production*, la standardizzazione della sanità è stata una conseguenza dell'insufficienza delle altre¹⁶.

I sostenitori dell'approccio 'alti salari, questa è la strada', che spesso è alla base dei programmi di cooperazione per la gestione del lavoro, sottolineano che la combinazione tra "migliori" pratiche di Gestione delle Risorse Umane con l'organizzazione della *lean production* possono dare vita ad un Sistema di Lavoro ad Elevata Performance (HPWS), che realizza incrementi di produttività e, quindi, salari più alti. Tuttavia, uno studio del 2004 mostra che tali combinazioni raramente producono aumenti salariali significativi per gli occupati che non fanno parte del management¹⁷. Allo stesso modo, un sondaggio del 2010 tra i lavoratori manifatturieri canadesi ha rivelato, non a caso, che la maggior parte di loro preferiva l'organizzazione del lavoro tradizionale alle "Pratiche di Lavoro 'alternativo'" ed alle Pratiche delle Risorse Umane¹⁸.

Il sistema di *lean production* insieme alle forniture *just-in-time*, una maggiore esternalizzazione o decentramento della produzione di parti intermedie (una delle caratteristiche principali della *lean production*) e l'aumento dei rivenditori 'Big Box' (centri commerciali), hanno portato ad un ulteriore cambiamento importante nel lavoro e nella forza lavoro. La logistica, quella combinazione tra trasporto intermodale gestito dai computer e vasti centri di immagazzinamento che alimentano rivenditori come Wal-Mart sulla base del *just-in-time*, hanno favorito un aumento della forza lavoro 'blue collar'. Il numero di addetti alla produzione nel settore dei trasporti e dei magazzini è passato dai 2.545.100 nel 1985 ai 3.930.800 nel 2013, con un aumento del 55%¹⁹. A questo si deve aggiungere una quota non identificabile di mezzo milione di persone che operano nel settore delle telecomunicazioni e dell'elabo-

razione dati. Alcuni di questi lavoratori nel settore dei trasporti e delle telecomunicazioni sono già iscritti ai sindacati, mentre molti di coloro che lavorano nei magazzini stanno tentando di organizzarsi. I loro sforzi possono essere favoriti dalle enormi concentrazioni di addetti al magazzino in tre centri 'hub': come "Inland Empire", ad est di Los Angeles, un complesso gigantesco a sud ovest di Chicago e i centri di distribuzione lungo la New Jersey Turnpike²⁰. Tali sistemi intermodali sono estremamente vulnerabili alle azioni portate avanti da gruppi di lavoratori in posizione strategica²¹.

Da qualche tempo i progressi nel settore della logistica hanno fatto aumentare il "commercio" di componenti intermedi tra le imprese, alcune delle quali attraverso le frontiere verso l'America del Nord: imprese decentrate, spesso in località remote, che producono componenti. In uno studio sulla logistica di una società canadese affiliata alle corporation degli Stati Uniti si afferma: "Questa riorganizzazione generale ha comportato l'adozione del JIT [*Just in Time*] nella logistica, la standardizzazione globale della componentistica e dei processi, l'utilizzo di componenti comuni standardizzati a livello globale attraverso una varietà di prodotti differenziati, sistemi di spedizione, approvvigionamento di parti e componenti su scala globale. Tutti questi fattori hanno fatto aumentare gli scambi di prodotti intermedi tra le imprese"²².

Lo stesso vale per l'outsourcing attuale della catena di forniture verso imprese non affiliate. In altre parole, la riorganizzazione del trasporto intermodale come la logistica ha facilitato la dispersione geografica dell'industria nel Nord America. Ciò significa che l'introduzione di più outsourcing e di metodi più snelli, con il loro impatto sulla produttività, giustificano una certa perdita di posti di lavoro nella manifattura e il trasferimento delle attività da imprese e regioni maggiormente sindacalizzate, e spiega inoltre la perdita di posti di lavoro nelle ferrovie, che sono al centro della logistica. Così la squadra di tre persone che non molto tempo fa operava sui treni merci è stata ridotta a due e ora i datori di lavoro vogliono tagliarla portandola ad una sola costituita da un tecnico²³. Così, la combinazione tra *lean production* e logistica avanzata spiega anche il declino dell'attività sindacale *all'interno* delle industrie e delle aziende sindacalizzate in seguito alla perdita di posti di lavoro a causa di una produzione più snella o trasferiti verso località in cui non esistono i sindacati.

Complessivamente, i livelli di produttività generalmente elevati, in combinazione con la recessione iniziata nel 2008, hanno fatto sì che il numero di operai addetti alla produzione nel settore manifatturiero sia sceso dai 12.550.000 del 1985

osservazioni e le conoscenze sulla salute per influenzare le scelte sanitarie da parte dei medici per migliorare l'assistenza sanitaria". I CDSS costituiscono un argomento importante nell'utilizzo dell'intelligenza artificiale in medicina (NdR).

¹⁶ Alexandra Bradbury, 'Don't "Lean" on Me, Hospital Workers Say' *Labor Notes*, 412 (July), 2013, pp. 8-10.

¹⁷ Michael J. Handel and Maury Gittleman, 'Is There a Wage Payoff to Innovative Work Practices?' *Industrial Relations*, 43(1), 2004, pp. 67-97.

¹⁸ John Godard, 'What Is Best for Workers? The Implications of Workplace and Human Resource Management Practices Revisited', *Industrial Relations*, 49(3), 2010, pp. 466-88.

¹⁹ BLS, 'Employment, Hours, and Earnings from the Current Employment Statistics Survey', *Databases, Tables & Calculators by Subject*, 8 March 2014.

²⁰ E' una autostrada importante che permette di accedere a varie località del New Jersey, nonché del Delaware, Pennsylvania e New York ed è una delle autostrade più trafficate degli Stati Uniti (NdR).

²¹ Jane Slaughter, 'Supply Chain Workers Test Strength of Links' *Labor Notes*, 397 (April), 2012, pp. 8-10.

²² Michael P. Keane and Susan E. Feinberg, 'Advances in Logistics and the Growth of Intra-firm Trade: The Case of Canadian Affiliates of U.S. Multinationals, 1984-1995'. *The Journal of Industrial Economics*, 55(4), 2007, p. 626.

²³ JP Wright and Ed Michael, 'Should a 15,000-ton Train be Operated Single Handed?' *Labor Notes*, 405 (December), 2012, pp. 16, 15.

agli 8.444.000 del 2013, con quasi la metà di tale diminuzione che si verifica tra il 2006 e il 2010, dopo che l'occupazione nella manifattura era in qualche modo aumentata. Ma il passaggio dalla produzione di beni alla fornitura di servizi ha continuato a ridisegnare la classe operaia degli Stati Uniti. Nel complesso, il nucleo industriale della classe operaia, compresa quella occupata nella produzione di merci, nei trasporti e lo stoccaggio, nei servizi e nell'informazione, è scesa passando dal 32% della forza lavoro nel 1980 al 21,4% di tutti i lavoratori produttivi nel 2010-13²⁴; tuttavia, la classe lavoratrice più in generale ha continuato ad aumentare. In molte imprese che forniscono servizi i lavoratori vengono sfruttati e molti di loro sono produttori di valore; un buon esempio è costituito dai 4,5 milioni di ospedalieri, il cui settore negli ultimi trent'anni è stato riorganizzato allo scopo di conseguire profitti attraverso un aumento dell'intensità di capitale e un'organizzazione capitalistica del lavoro e nel quale coloro che si iscrivono ai sindacati lo fanno a un ritmo superiore rispetto a quello della maggior parte degli altri lavoratori²⁵. La maggioranza dei lavoratori dei "servizi" sono tra i più mal pagati, infatti, mentre nel 2010 il salario orario medio del settore privato era di 19,07 dollari e nella manifattura di 18,61 dollari, gli 11 milioni che lavorano nel settore dei servizi, degli alloggi e della ristorazione guadagnavano in media 10,68 dollari l'ora²⁶. Alcuni lavoratori che producono valore vengono occultati nelle categorie dei 'servizi', come i 2,7 milioni di quelli impiegati dalle agenzie di lavoro, molti dei quali lavorano in realtà nella produzione, nei trasporti e nello stoccaggio o negli ospedali. Infatti, a partire dal 2005, il 28% dei dipendenti delle agenzie interinali lavorava nel settore manifatturiero²⁷.

Contrariamente a quanto credono in molti, negli Stati Uniti circa il 90% di tutti gli occupati lavorano con un contratto tradizionale tra datore di lavoro e dipendente, con l'83% che sono a tempo pieno. Le rilevazioni effettuate nel 1995 e nel 2005 dal Bureau of Labor Statistics mostrano entrambe che coloro che lavorano secondo 'accordi alternativi', come collaboratori autonomi o lavoratori di un'agenzia interinale, costituiscono in maniera stabile circa il 10% della forza lavoro.²⁸ Non sono disponibili dati più recenti per la maggior parte di queste forme di lavoro non tradizionali, ma, mentre il numero di coloro che lavorano attraverso 'servizi per l'impiego' erano aumentati passando dal 1.512.000 del 1990 ai 3.849.000 del 2000, alla fine del 2010 il loro numero era sceso a 2.717.000, con un calo di 1.132.000²⁹. Anche se questi posti di lavoro non tradizionali aumentano in modo significativo in quanto i datori di lavoro cercano di aumentare la produzione senza fare assunzioni per-

²⁴ BLS, 'Employment', 8 March 2014.

²⁵ Kim Moody 'Competition and conflict: Union growth in the US hospital industry' *Economic and Industrial Democracy*, 35(1), 2014, pp. 5-25.

²⁶ US Census Bureau, *Statistical Abstract of the United States, 2012*, Washington, DC: US Government Printing Office, 2011, pp. 408-11.

²⁷ BLS, 'Contingent and Alternative Employment Arrangements', *News, USDL- 05-1433*, 27 July 2005, Table 8.

²⁸ Per i dati sull'occupazione non tradizionale, che comprende collaboratori autonomi, lavoratori a chiamata, lavoratori interinali e lavoratori a contratto, e i dati sulla percentuale dei dipendenti tradizionali che lavorano a tempo pieno, vedi BLS, 'New Data on Contingent and Alternative Employment Examined by BLS', *News, USDL-95-318*, 17 August 1995; e BLS, 'Contingent and Alternative Employment Arrangements', 27 July 2005.

²⁹ US Census Bureau, *Statistical Abstract 2012*, p. 410.

manenti, sono sicuri di rimanere una netta minoranza.

La stragrande maggioranza dei lavoratori hanno ancora un posto di lavoro e un datore di lavoro ben preciso. La maggior parte dei 66 milioni di lavoratori dipendenti del settore privato classificati come operai della produzione e non di controllo, insieme a molti lavoratori del settore pubblico, subiscono 'la silenziosa coazione dei rapporti economici', vengono sfruttati e sottoposti al dominio 'prettamente dispotico' del capitale, come affermava Marx, – con o senza squadre, circoli³⁰ o HPWS³¹ (High-performance work systems)³².

Negli Stati Uniti il più grande cambiamento nella composizione etnica e razziale della classe operaia è stata l'enorme crescita della popolazione dei latinos negli ultimi trenta anni. Complessivamente, i latinos sono passati dal 6% della forza lavoro nel 1980 al 23% nel 2010 e da allora sono diventati quasi 20 milioni e costituiscono il 14,3% degli occupati, rispetto al 10,8% di afro-americani, ovvero 15 milioni³³. Alla fine del 2013, tra i latinos gli iscritti al sindacato erano 1.952.000, un numero di poco inferiore ai 2.081.000 di iscritti tra i neri. Mentre i membri afroamericani del sindacato hanno subito un declino dai 2.513.000 del 1994, i latinos sono aumentati rispetto al 1.420.000 dello stesso anno. Questi lavoratori, in gran parte immigrati, sono fortemente incentivati a far parte di un sindacato perché guadagnano meno degli altri gruppi: 578 dollari a settimana rispetto agli 802 dei bianchi e ai 629 dei neri³⁴. Il potenziale che hanno i latinos è stato dimostrato nel 2005 dalle manifestazioni e dagli scioperi della 'Giornata senza immigrati' che hanno interessato i luoghi di lavoro di tutto il paese³⁵, ed è tra questi lavoratori che è particolarmente forte la possibilità di un aumento significativo della sindacalizzazione.

Il contesto economico: crisi e austerità

Negli Stati Uniti l'offensiva bipartisan contro il lavoro è stata avviata con la crisi della profittabilità che ha caratterizzato gli anni 70³⁶. Una combinazione dell'offensiva dei datori di lavoro che alla fine degli anni '70 ha spinto verso il basso i salari e aumentato il tasso di sfruttamento, la distruzione di capitali inefficienti e la perdita di milioni di posti di lavoro nella manifattura, la creazione di filiere produttive regionali e l'abbassamento dei tassi di interesse ha prodotto in tutto il mondo capitalista, tra il 1982 e il 2007, un aumento dei profitti e uno stimolo alla crescita economica. Il boom 'neoliberista', con i suoi tassi di disoccupazione in calo, avrebbe dovuto essere – come nel boom successivo alla Seconda Guerra Mondiale – un

³⁰ I circoli di qualità sono gruppi di lavoratori che svolgono volontariamente attività di controllo della qualità nel proprio settore o in altri settori dell'azienda con l'obiettivo di migliorarla, di favorire il rispetto dell'uomo e di un ambiente dove abbia un senso lavorare, e lo sviluppo delle capacità umane (Ndr).

³¹ Sono una serie di pratiche di risorse umane (HR) separate ma interconnesse – per esempio la selezione, formazione, valutazione delle prestazioni e compensazione – progettati per migliorare l'efficienza dei dipendenti. I dipendenti dovrebbero avere le migliori competenze, più motivazione e maggiori opportunità di eccellere quando queste pratiche HR ad elevate prestazioni sono in linea e lavorano in armonia (Ndr).

³² Karl Marx *Capital, Volume I*, London: Penguin Books, 1990 pp. 450, 899 (*Il Capitale*, Vol. I, Editori Riuniti 1974, p. 800). Per quanto riguarda lo sfruttamento dei lavoratori che non producono plusvalore vedere Anwar M. Shaikh e E. Ahmet Tonak, *Measuring the Wealth of Nations: The Political Economy of National Accounts*, Cambridge: Cambridge University Press, 1994, pp.30-1,129-31.

³³ US Census Bureau, *Statistical Abstract 2012*, pp. 377, 399.

³⁴ BLS 'Union Members in 1995', Table 1. BLS, 'Union Members – 2013' Table 1 and Table 2.

³⁵ Moody *US Labor in Trouble and Transition*, pp. 5-7.

³⁶ La nostra discussione sull'economia degli Stati Uniti e sull'economia globale nel corso degli ultimi quattro decenni è tratta da Anwar Shaikh, 'The First Great Depression of the 21st Century', *Socialist Register 2011*, Pontypool: Merlin Press, 2010, pp. 44-63 ('La più Grande Depressione del XXI secolo' in *Countdown studi sulla crisi* n. 1) e da David McNally, *Global Slump: The Economics and Politics of Crisis and Resistance*, Oakland, CA: PM Press, 2011.

periodo di grossi vantaggi per il movimento operaio degli Stati Uniti. Invece, il capitale ha intensificato la sua offensiva contro i lavoratori, chiedendo nuove concessioni e generalizzando i metodi di “lean production”. La leadership sindacale degli Stati Uniti, che aveva abbracciato i comportamenti di un sindacalismo burocratico, è stato incapace di stimolare e sostenere qualsiasi tipo di resistenza³⁷. I giorni lavorativi persi per scioperi sono scesi precipitosamente, da una media annua di 31.152.000 giornate durante l'ondata di scioperi del 1967-74, a 9.061.000 nel momento più grave della recessione del 1981 e a una media di sole 6.075.000 giornate durante il boom neo-liberista del 1983-2007³⁸.

Il risultato della continua offensiva dei datori di lavoro è stato un forte aumento della produttività del lavoro - del tasso di sfruttamento. Dal 1983 al 2012, la produttività nel settore delle corporate non finanziarie è aumentata, in maniera quasi ininterrotta, mediamente del 3% l'anno equivalenti agli aumenti del boom postbellico. Dal 1995 fino alla Great Recession, la produttività nel settore manifatturiero è aumentata in media del 3,6% l'anno; nel 2008 è crollata in seguito alla recessione, ma ha subito un recupero notevole in media di quasi il 6% nel 2009 e del 6,3% nel 2010. Quando nel 2009 l'indice della produttività è salito, su *Business Week* venne pubblicato ‘Il lato Oscuro dell’ Accelerazione della Produttività’: come ‘le imprese tagliano i posti e le ore di lavoro ‘per riuscire a ottenere questi aumenti. Di conseguenza, osservava, nel corso dell’anno si è verificato un calo del costo del lavoro per unità di prodotto del 3,6%, ‘la più grande riduzione da quando è iniziata la serie statistica nel 1948’³⁹. Nel 2011-13 il tasso di crescita della produttività, infine, è sceso a una media dell’1,5%, dal momento che quelli precedenti erano divenuti insostenibili attraverso una ulteriore intensificazione del lavoro di lungo periodo nelle industrie di beni non durevoli. Tuttavia, nel 2011-13 i dati sulla produttività relativi alla produzione di beni durevoli erano notevolmente superiori rispetto alla produzione nel suo complesso che era al 3%⁴⁰.

In tutte le economie capitalistiche mondiali persistono notevoli eccessi di capacità che minacciano la profittabilità di lungo termine e deprimono gli investimenti a tal punto che le conseguenze per la popolazione lavorativa degli Stati Uniti sono state devastanti⁴¹. Nonostante la crescita degli occupati e una diminuzione del tasso di disoccupazione ufficiale a partire dal 2010, continua a crescere il numero di lavoratori ‘scoraggiati’ – coloro che hanno cessato di cercare un lavoro – che se venissero inclusi nel calcolo del tasso di disoccupazione, alla fine del 2013, gli avrebbero fatto superare il 10%. Sono anche

³⁷ Gran parte di ciò che segue è tratto da Kim Moody ‘Contextualizing Organized Labour in Expansion and Crisis: The Case of the US’ *Historical Materialism*, 20(1), 2012, pp. 3-30.

³⁸ BLS ‘Work Stoppage Data: Number of Days of Idleness (in 000) from all Work Stoppages in Effect in Period, 1947-2014’ Series ID: WSU001, disponibile in <http://www.bls.gov>.

³⁹ Peter Coy, ‘The Dark Side of the Productivity Surge’, *Business Week*, 5 November 2009 disponibile in <http://www.businessweek.com>.

⁴⁰ BLS ‘Industry analytical ratios for the Manufacturing sector, all employed persons’ 6 March 2014; BLS ‘Productivity and Costs’, *News*, USDL-14-0353, 6 March 2014, pp. 10-1.

⁴¹ I dati sui salari, sull’orario e le tendenze della disoccupazione a partire dal 2008 sono tratti da Heidi Shierholz, ‘Six Years From Its Beginnings, the Great Recession’s Shadow Looms Over the Labor Market’ *Economic Policy Institute Issue Brief*, No. 374, 9 January 2014 disponibile in <http://www.epi.org>.

aumentati i disoccupati di lunga durata – coloro che sono rimasti senza lavoro per sei mesi o più. Nel 2010 la quota dei senza lavoro per più di sei mesi ha raggiunto il picco, quasi il 45%, ne rimane ancora il 37% – livelli record nel dopoguerra. La retribuzione oraria per i lavoratori del quintile più basso dei percettori di reddito è scesa del 7%, quelli nella fascia mediana della distribuzione del reddito hanno visto le loro retribuzioni diminuire del 4,4%, ma anche quelli del quintile superiore dei salariati hanno subito una erosione dei loro stipendi del 2,6% – nonostante il rinnovato aumento della produttività. Di conseguenza, i lavoratori si affannano a sostenere il loro potere d'acquisto nell'unica maniera che hanno da quasi tre decenni – lavorare di più attraverso gli straordinari o lavori part-time extra. L'attività antisindacale, in particolare attraverso un attacco a tutto campo agli ultimi bastioni della contrattazione collettiva nel settore privato e pubblico, è fondamentale per far aumentare il tasso del plusvalore così il capitale cerca di stabilire la sua dittatura *senza freni* sul posto di lavoro.

Nonostante i sindacati tra il 2006 e il 2008 siano riusciti ad acquisire 454.000 iscritti nel settore pubblico e 314.000 nel settore privato (l'adesione più importante del settore privato dopo molti anni), la 'Great Recession' ha spazzato via questo ottimo risultato e ha riportato il sindacato nuovamente ai minimi storici. Dal momento che negli Stati Uniti i sindacati del settore pubblico sono stati l'ultimo bastione della contrattazione collettiva capitalista sancita dallo Stato, non ci deve sorprendere che abbiano fatto le spese dell'offensiva contro il lavoro successiva al 2008. L'attacco nel Wisconsin ai sindacati del settore pubblico – con la soppressione della clausola, per i dipendenti pubblici, dell'iscrizione automatica dei non iscritti dopo un certo tempo, la limitazione della contrattazione dei salari, il divieto di scioperi e l'arbitrato vincolante, anche in caso di impasse nei negoziati – è diventato il modello per altri Stati. Secondo uno studio del Policy Institute patrocinato dal sindacato, altri dodici governi statali dominati dai repubblicani hanno imposto restrizioni simili alla contrattazione sindacale dei dipendenti pubblici⁴². Incoraggiati dalle loro vittorie, i governatori repubblicani dell'Indiana e del Michigan hanno introdotto la normativa del 'diritto al lavoro'⁴³ per i lavoratori del settore privato. Mentre i sindacati sono stati in grado di sconfiggere il provvedimento in Indiana; il Michigan – la patria della United Automobile Workers – è diventato il primo Stato nel nord degli Stati Uniti ad adottarlo.

Mentre negli Stati Uniti i repubblicani capeggiavano l'attacco ai sindacati dei dipendenti pubblici, i democratici non

⁴² Gordon Lafer 'The Legislative Attack on American Wages and Labour Standards, 2011-2012' *EPI Briefing Paper*, No. 364, 31 October 2013.

⁴³ Secondo la quale ogni cittadino ha diritto al lavoro anche se non aderisce ad alcuna organizzazione sindacale (NdR).

⁴⁴ Mark Yzaguirre 'The Other Big Winner in Wisconsin – Andrew Cuomo' *The Huffington Post*, 5 June 2012 disponibile in <http://www.huffingtonpost.com> (Gli stati blu corrispondono a quelli governati dai democratici mentre gli stati rossi sono governati dai repubblicani come si nota dalle cartine politiche degli Stati Uniti Ndr).

⁴⁵ Floyd Norris 'Under Obama, a Record Decline in Government Jobs' *New York Times*, 6 January 2012, disponibile in

<http://economix.blogs.nytimes.co>.

⁴⁶ Dan Labotz 'Obama's Federal Wage Freeze Will Become the Model' *Labor Notes*, 16 December 2010.

⁴⁷ Claudio Sanchez, 'Relationship Chills Between Teacher Unions, Obama' *National Public Radio/All Things Considered*, 7 July 2010 disponibile in <http://www.npr.org>; Paul Abowd, 'Race to the Top: Unions Asked to Play Ball for Education Dollars' *Labor Notes*, 28 January 2010.

⁴⁸ Dati sui contributi politici rispetto ai contributi totali per la tornata elettorale del 2012, vedi <http://www.opensecrets.org>.

⁴⁹ Howard Ryan 'Democrats Join the Raid on Union Bargaining Rights' *Labor Notes*, 23 May 2011.

⁵⁰ Nel Wisconsin, a fronte di provvedimenti che avrebbero condotto al licenziamento di migliaia di lavoratori ed eliminato i contratti collettivi, migliaia di insegnanti, studenti, impiegati, lavoratori delle prigioni, numerosi pompieri e poliziotti hanno iniziato a radunarsi dentro e di fronte al palazzo del governo e sono entrati in sciopero. Almeno sessantamila persone, durante il week end, dopo aver invaso la città arrivando anche da stati e contee vicine, hanno occupato il Campidoglio defenestrando di fatto le autorità elette (Ndr).

⁵¹ Kim Moody 'Wisconsin and Beyond' *Against the Current*, 152 (May/June), 2011, disponibile in <http://www.solidarity-us.org>.

sono stati da meno; di fatto i governatori e gli amministratori democratici, spesso eletti con l'appoggio dei sindacati, hanno aderito alla gestione dell'austerità neoliberista *bipartisan* contro i servizi sociali, i salari e le condizioni di lavoro nel settore pubblico. Anche gli "eroici" amministratori democratici del Wisconsin, il cui boicottaggio ha ritardato il passaggio della legislazione antisindacale proposta dal governatore repubblicano Scott Walker, hanno accettato i massicci tagli alla previdenza sociale, ai salari e alle pensioni dei dipendenti pubblici. Sulla scia della sconfitta nel Wisconsin, i politici democratici, con il Governatore Andrew Cuomo di New York in testa, si sono impegnati per distruggere le pensioni dei dipendenti pubblici nei cosiddetti Stati 'blu'⁴⁴. A livello federale, l'amministrazione Obama, eletto e rieletto con il supporto dei lavoratori, ha ridotto l'occupazione più dell'amministrazione Reagan⁴⁵, ha imposto un congelamento dei salari⁴⁶ e le sue politiche di "riforma dell'istruzione" hanno scatenato negli Stati Uniti un feroce attacco al sindacato degli insegnanti⁴⁷.

Sebbene i democratici in genere non abbiano attaccato i diritti sindacali di contrattazione nel settore pubblico, per effetto del finanziamento ricevuto dai sindacati pari a circa il 6% e grazie alle truppe 'dai il tuo voto' necessarie per vincere le elezioni, alcuni amministratori degli Stati democratici si sono uniti al coro⁴⁸. Nel 2011, i democratici del Massachusetts hanno sostenuto la legislazione che aveva lo scopo di sottrarre il diritto di contrattazione agli operatori sanitari pubblici; i democratici del Connecticut hanno tentato di riqualificare gli insegnanti dei college come manager per non renderli ineleggibili nelle rappresentanze sindacali; nel New Jersey i democratici si sono uniti ai repubblicani nel tentativo di escludere l'assistenza sanitaria dalla contrattazione collettiva e i democratici dell'Illinois sono riusciti a limitare i diritti sindacali degli insegnanti⁴⁹.

L'assalto ai lavoratori negli ultimi sei anni non è andato avanti senza una risposta. Chiaramente, il punto più alto della resistenza è stata la Rivolta del Wisconsin nei primi mesi del 2011⁵⁰. Tuttavia, la leadership del sindacato, sotto attacco diretto al suo aspetto fondamentale e cioè alla capacità di raccogliere adesioni, non è riuscita a respingere con successo questi attacchi. L'attenzione politica basata esclusivamente sulle elezioni – e la loro disponibilità a sacrificare le promettenti mobilitazioni di massa sull'altare del Partito Democratico – è stata il tallone d'Achille dei lavoratori⁵¹. I sindacati, sebbene siano stati fondamentali nella rielezione di Obama nel 2012, hanno continuato ad essere incapaci di portare avanti la loro agenda politica attraverso i mezzi convenzionali. L'ammini-

strazione Clinton è andata al di là della tradizionale accettazione dei limiti al capitale da parte del Partito Democratico, ha imposto le riforme e ha attivamente promosso le politiche neoliberiste⁵². Molti capitalisti degli Stati Uniti hanno riconosciuto il servizio reso dai democratici, contribuendo nel 2012 con il 41% delle loro donazioni e hanno sborsato una cifra di 883 milioni di dollari pari al 69% di tutti i contributi versati al partito⁵³.

Dal 2008 fino al 2013, gli iscritti al sindacato del settore pubblico hanno subito un crollo enorme di 622.000 unità, senza dubbio un risultato dell'attacco ai diritti dei lavoratori pubblici negli ultimi anni. L'adesione al sindacato nel settore privato tra il 2008 e il 2012 ha registrato un calo ancora più brusco pari a 1.228.000 lavoratori; poi nel 2013, con sorpresa di tutti, l'adesione nel settore privato è cresciuta di 281.000 unità. Oltre la metà di questo aumento si è verificato nel settore delle costruzioni, 147.000, e gran parte di questo è probabilmente il risultato di un aumento di 171.000 nuovi occupati in questo settore dal gennaio 2012 al dicembre 2013. Infatti, nello stesso periodo il numero di lavoratori e non capi reparto del settore privato è cresciuto di 3,5 milioni e anche nella manifattura si è verificato un incremento di 121.000 lavoratori. Il piccolo aumento del settore privato, pari a 134.000 iscritti al sindacato nel 2013, non è riuscito nemmeno a tenere il passo con la crescita dell'occupazione. I dati sulle adesioni riportati dalla AFL-CIO, ad esempio, mostrano tra il 2012 e il 2013 un leggero calo di 59.271 iscritti⁵⁴.

Non a caso, la compressione dei salari e l'attacco dei datori di lavoro hanno continuato ad essere la norma e le trattative contrattuali hanno garantito degli aumenti mediamente al di sotto dell'inflazione. Gli aumenti salariali del primo anno, conseguiti nella trattativa, sono diventati sempre più modesti, mentre, nonostante la ripresa, è aumentata ben al di sopra dei livelli pre-recessione la percentuale di nuovi contratti senza alcun aumento nel primo anno. In parte questo andamento deriva dagli scarsi risultati e dal declino nella capacità dei sindacati di influire sui salari dei lavoratori non sindacalizzati, fermi a 294,93 dollari, mentre i salari settimanali medi reali per i lavoratori nella produzione e per i non supervisori rimangono circa l'1% al di sotto del livello del 2010 e il 14% al di sotto del picco del 1972 di 341,73 dollari⁵⁵. La storia non è diversa per i benefit, che sono leggermente diminuiti passando da un valore reale di 5,60 dollari nel 2007 ai 5,57 nel 2011, solo l'1,4% al di sopra del loro valore nel 1989. La percentuale di contratti in cui sono state incluse 'misure per controllare i costi dell'assistenza sanitaria' è passata dal 59% nel 2009 al 79% nel

⁵² Kenneth Baer *Reinventing Democrats: The Politics of Liberalism from Reagan to Clinton* Lawrence: University Press of Kansas, 2000.

⁵³ Vedi

<http://www.opensecrets.org>.

⁵⁴ BLS 'Union Members' *News*, 2006-13; BLS, LM-2 Report for AFL-CIO. CTW dati per il 2013 non disponibili al momento della stesura di questo articolo, ma tra il 2009 ed il 2012 sono diminuiti. Vedi <http://kcerds.dol-esa.gov>; BLS 'Employment', 8 March 2014; BLS, LM-2 Reports for Change to Win.

⁵⁵ BLS 'Current and real earnings for production and nonsupervisory employees on private nonfarm payrolls' *Economic News Release*, Table A-2; Council of Economic Advisers, *Economic Report of the President 2013*, p. 380.

⁵⁶ BNA, *Source Book on Collective Bargaining: Wages, Benefits, and Other Contract Issues*, Bloomberg BNA, 2010, p. 180. Vedi anche l'edizione del 2012, pp. 185-6.

2011⁵⁶. Non c'è dubbio che il declino dello sciopero come arma fondamentale dei lavoratori ha svolto un ruolo importante sul lungo periodo in questo spostamento di potere a favore del capitale.

Il capitale ha fatto molto bene nonostante le battute d'arresto della recessione, o forse anche a causa di questa. Poco prima del crollo del 2008 il costo del lavoro era in aumento, ma la recessione lo ha fatto diminuire per i lavoratori non-sindacalizzati, mentre i lavoratori iscritti alla fine del 2010 sono riusciti a far aumentare leggermente i loro salari, dopo di che questi ultimi sono rimasti più o meno stabili. D'altra parte, i profitti delle corporation non finanziarie nazionali dopo il 2009 sono quasi raddoppiati, superando il livello pre-recessione. L'impatto della compressione dei salari e del contenimento del costo del lavoro, in combinazione con un consistente incremento della produttività, possono essere verificati nel passaggio del reddito dal lavoro al capitale. Tra il 2000 e il 2010 il reddito da 'lavoro', come viene definito in maniera molto ampia dall'Economic Policy Institute, è sceso dall'81,2% al 73,8% del reddito nazionale, inferiore anche al livello del 77,5% registrato nel 1959⁵⁷.

La guerra civile dei lavoratori

Il continuo e crescente arretramento dei sindacati arriva dopo due decenni di 'riforme' dall'alto e di innovazioni nell'organizzazione, per lo più associate alla guida del presidente dell'AFL-CIO John Sweeney. Tuttavia, durante il suo mandato è continuata una sorta di stagnazione, in quanto il numero di iscritti nel settore privato si è mantenuto abbastanza costante dai 9.400.000 del 1995 ai 9.148.000 del 2000. Nel 2004 le iscrizioni sono scese fino a 8.205.000, una perdita di quasi un milione di membri⁵⁸. Non tutti i sindacati hanno vissuto la stessa esperienza. Alcuni, come l'Hotel Workers Rising' del UNITE-HERE⁵⁹ e il National Nurses Unite (NNU) hanno avuto progressi significativi. Un sindacato, tuttavia, la cui leadership e il tipo di sindacalismo viene considerato diverso e più efficace, è stato il Service Employees International Union (SEIU): tra il 1995 e il 2000 mentre il grado di sindacalizzazione complessiva versava nella stagnazione, il SEIU ha registrato una crescita di 392.969 membri e, alla fine del 2004, mentre altri stavano perdendo iscritti, c'erano state altre 328.339 adesioni portandolo a un totale di 1,7 milioni di iscritti⁶⁰. Il SEIU inizialmente arrivò alla ribalta nazionale nel 1990 con la sua campagna innovativa e di successo sulla *Justice for Janitors* (addetti alle pulizie e custodi) a Los Angeles⁶¹. Ma il SEIU negli anni 2000 si è trasfor-

⁵⁷ Lawrence Mishel, Josh Bivens, Elsie Gould and Heidi Shierholz. *The State of Working America* 12th Edition, Ithaca: Cornell University Press, 2012, pp. 102, 181.

⁵⁸ BLS, 'Union Members', 1995 (USDL-96-41), 2000 (USDL-01-21), 2005 (USDL-06-99).

⁵⁹ Hotel Workers Rising è la campagna di organizzazione a lungo termine, creata nel 2006 dalla UNITE HERE, il sindacato di categoria, finalizzata ad organizzare e mobilitare i lavoratori degli hotel per ottenere miglioramenti sul posto di lavoro. Le richieste includono salari più alti, migliori benefit, sicurezza relativamente ai carichi di lavoro e il diritto ad una libera sindacalizzazione. (NdR)

⁶⁰ Department of Labor, LM-2 Reports, SEIU, 1996, 2001, 2005, disponibile in <http://kcerds.dol-esa.gov>.

⁶¹ La campagna venne avviata nel 1985 in risposta ai bassi salari e alla copertura sanitaria minima dei custodi e degli addetti alle pulizie. Justice for Janitors coinvolge più di 225.000 addetti in almeno 29 città degli Stati Uniti e almeno quattro città in Canada. I membri hanno lottato e continuano a lottare per aumenti salariali, migliori condizioni di lavoro, una migliore assistenza sanitaria e per avere l'opportunità di un lavoro a tempo pieno. Per raggiungere i suoi obiettivi il movimento utilizza le sue ampie adesioni, nonché leader di spicco nelle varie comunità (NdR).

mato in un sindacato diverso: sotto la direzione di Andy Stern venne centralizzato, con un 'organico specialistico' e si focalizzò su una crescita attraverso quello che divenne famoso come il 'modello di organizzazione'. Questo non consisteva solo in una strategia per il reclutamento su larga scala, ma comportava anche la trasformazione del SEIU. A partire dal 2000 con il programma 'New Strength Unity' (Nuova Forza nell'Unità) vennero fuse le sezioni locali e molte altre in sezioni mega-locali di numerosi Stati che spesso non avevano voce in capitolo in questo processo di trasformazione. Le sezioni del SEIU sono diminuite passando dalle 373 del 1995 alle 140 del 2008, con 15 'mega-sezioni' che comprendono il 57% degli iscritti, pari a poco più di un milione di aderenti e contribuenti alle spese delle sezioni e 15 sedi locali con una media di circa 73.000 aderenti sparsi nei diversi Stati. L'Assistenza e le rimostranze sono state spostate ai call center, conosciuti come *Member Resource Centers*, operanti in alcune delle maggiori 'sezioni locali'⁶². La crisi del movimento operaio si è verificata quando sei sindacati hanno lasciato la AFL-CIO, unendosi ai Carpenters che nel 2005 avevano già lasciato la federazione, per formare Change to Win (CTW)⁶³. Le cause della disputa erano andate crescendo per un certo periodo di tempo. Se il SEIU nei primi anni del 2000 ha realizzato alcune importanti attività organizzative durante la formazione del sindacato dei lavoratori dei servizi, in particolare a Houston e a Miami, allo stesso tempo ha iniziato a fare razzie presso altri sindacati alla ricerca di nuovi iscritti per il versamento delle quote. Secondo un rapporto pubblicato da UNITE-HERE, tra il 2002 e il 2009 il SEIU si intromise o intervenne negli affari interni di almeno sette sindacati⁶⁴. Di gran lunga più spettacolare e di successo fu l'irruzione proprio nell'UNITE-HERE risultato di una fusione avvenuta nel 2004, che, a quanto pare, non si è mai realizzata completamente con i due principali leader che iniziarono presto a litigare. Stern quando si rese conto che lo scontro era arrivato ai limiti intervenne invitando entrambe le parti ad aderire al SEIU, ma, in realtà, corteggiava il fronte di Bruce Raynor nella frattura dello UNITE, con la creazione di un gruppo di facciata, il Workers United, per assorbire il maggior numero possibile di membri dello UNITE. Il passaggio nel 2010 di circa 60.000 membri nel SEIU indica che molti vecchi membri dello UNITE erano entrati in quest'ultimo⁶⁵. Questa incursione scandalosa provocò le proteste di circa 29 dirigenti sindacali e determinò il rientro nella AFL-CIO sia dell'UNITE-HERE che del LIUNA (Laborers' International Union of North America). L'ultima grande battaglia di questa guerra civile fu il tentativo di Stern di portare via circa 65.000 operatori del-

⁶² Adrienne Eaton, Janice Fine, Alison Porter and Saul Rubenstein, *Organizational Change at SEIU, 1996-2009*, commissionata dal SEIU, 2009, pp. 9, 25, 42-3.

⁶³ I sei erano SEIU, UFCW, IBT, LIUNA, UNITE-HERE e l'UFW. The Carpenters, che avevano già lasciato la AFL-CIO, si associarono anche con la CTW. Questa sezione era nata principalmente sulla base delle posizioni espresse in Steve Early *The Civil Wars in U.S. Labor: Birth of a New Workers' Movement or Death Throes of the Old?* Chicago: Haymarket Books, 2011.

⁶⁴ UNITE-HERE, *Growing Pains: SEIU Campaigns Against Other Unions*, senza autore, 2009.

⁶⁵ Vedi US Department of Labor, SEIU LM-2 Reports from 2009 and 2010.

⁶⁶ Kaiser Permanente è un consorzio americano di assistenza integrata, fondato nel 1945 dall'industriale Henry J. Kaiser e dal medico Sidney Garfield, che ha sede a Oakland, California. Kaiser Permanente è composto da tre gruppi distinti ma interdipendenti di entità: la Kaiser Foundation Health Plan, Inc. (KFHP) e le sue filiali operative regionali; Kaiser Foundation Hospitals; e i gruppi di medici permanenti regionali. A partire dal 2017, Kaiser Permanente opera in otto stati (Hawaii, Washington, Oregon, California, Colorado, Maryland, Virginia, Georgia) e nel Distretto di Columbia ed è la più grande organizzazione di assistenza gestita negli Stati Uniti (NdR).

⁶⁷ Vedi US Department of Labor *SEIU LM-2 Reports, 2009, 2010 and 2013; CTW LM-2 Report, 2009, 2010, 2011, 2012 and 2013.*

⁶⁸ Il card-check o controllo della carta (detto anche maggioranza degli iscritti) è un metodo, introdotto per legge nel 1935, che hanno i lavoratori americani per organizzarsi in un sindacato in cui la maggioranza dei dipendenti durante la contrattazione firmano dei moduli di autorizzazione, o "carte", dichiarando che desiderano essere rappresentati da quel sindacato (NdR).

⁶⁹ Un "accordo di neutralità" è un contratto tra un sindacato e un datore di lavoro in base al quale quest'ultimo accetta di sostenere il tentativo di quel sindacato di organizzare la propria forza lavoro (NdR).

⁷⁰ Janice Fine 'Why labour needs a plan b: Alternatives to conventional trade unionism' *New Labour Forum*, 16(2), 2007, p. 38.

⁷¹ Dorothy Benz 'Organizing to survive, bargaining to organize' *Working USA*, 6(1), 2002, pp. 104-5.

⁷² Introdotto il 10 Marzo 2009 questo disegno di legge propone di "Modificare il National Labor Relations Act per istituire un sistema

l'assistenza domiciliare dalla gigantesca sezione del United Healthcare West Local del SEIU, il cui leader, Sol Roselli, era stato una voce critica delle politiche di Stern per una 'crescita a tutti i costi'. Di fronte ad una gestione assolutista, un'altra importante arma di Stern, i membri del UHW abbandonarono il SEIU per formare la National Union of Healthcare Workers (NUHW- Unione Nazionale degli operatori sanitari). Dopo due tentativi falliti per battere l'opposizione combinata del SEIU e del Kaiser Permanente⁶⁶ nella gestione degli ospedali in seguito alla grossa contrattazione che avevano portato avanti unitariamente, l'NUHW si affiliò alla California Nurses Association. Nel 2010, quando Andy Stern andò in pensione come presidente della SEIU, la guerra civile si concluse e la cosa favorì la rapida crescita del SEIU, che aveva subito una leggera caduta dei soci attivi da 1.880.676 nel 2010 a 1.831.998 nel 2013. Quando la UNITE-HERE lasciò la CTW nel 2009 e in seguito il LIUNA, nel 2010, gli aderenti alla CTW scesero da 4.915.792 nel 2009 a 4.253.617 nel 2013⁶⁷.

Il 'modello di organizzazione' sperimentato dal SEIU alla fine degli anni '80 e all'inizio degli anni '90 sembra essere diventato una formula di routine che non porta a grossi guadagni, a giudicare dalla stagnazione del SEIU a partire dal 2009. Gli accordi card-check⁶⁸ con la neutralità del datore di lavoro, raggiunti a volte da una 'contrattazione collettiva' o da 'concessione di servizi' (con l'impegno verso i datori di lavoro di condizioni competitive in cambio della loro neutralità), sono diventati più difficili da conquistare o da far valere quando il capitale irrigidisce la sua resistenza. Questo tipo di contrattazione richiede moltissimo tempo e notevoli risorse per raggiungere l'accordo di neutralità⁶⁹. Nel caso del SEIU, che ha utilizzato frequentemente questi accordi, il risultato è che ha impiegato '10 anni per avere un aumento netto di 600.000 membri al costo di 1 miliardo di dollari', come ha sottolineato Janice Fine; così per 'raggiungere lo stesso obiettivo nella sanità ci vorrebbero trent'anni al costo di tre miliardi di dollari'⁷⁰. Come ha suggerito Dorothy Benz, 'Per valutare la strategia della contrattazione per l'organizzazione, dobbiamo esaminare il processo necessario per arrivare ad accordi di neutralità o card-check, nonché i risultati di tali accordi'⁷¹. I principali responsabili potrebbero essere i datori di lavoro e la rottura del regime di riconoscimento del sindacato sotto il National Labour Relations Board, ma con la sconfitta dell'Employee Fair Choice Act⁷², è altamente improbabile che gli accordi di neutralità e card-check siano per molti un modo per aggirare questi ostacoli.

Le fusioni, un'altra panacea dell'epoca Sweeny, avevano

come finalità quella di rendere i sindacati più grandi con più risorse per organizzare o sostenere gli scioperi. Non sembrava avere importanza se un sindacato si fondeva con un altro o veniva assorbito nello stesso settore o professione, così, delle 42 fusioni sindacali degli anni '90, 25 riguardavano settori giuridicamente diversi, mentre nove delle dieci fusioni tra il 2000 ed il 2005 non avevano alcuna logica giuridica o economica. Eppure, con la sola eccezione del SEIU con aderenti in crescita, i cinque sindacati della "conglomerate" (SEIU, USWA, CWA, UFCW e IBT) che si erano fusi con una politica aggressiva in questi 15 anni non mostrano più una crescita o dei risultati nelle contrattazioni del settore privato superiori a quelli che tendevano a fondersi di meno. Tutto quello che veramente si può dire di questa 'strategia' è che ha rallentato il declino dei sindacati presenti nelle industrie in cui viene perso il lavoro⁷³.

Gli scioperi, che se usati strategicamente potrebbero invertire alcune di queste tendenze, hanno continuato a diminuire in frequenza e gli scioperi generali, che si facevano molto tempo fa, sono un fenomeno ormai caduto in disuso. Ma negli ultimi anni la tendenza è peggiorata in quanto l'incidenza degli scioperi è scesa da 394 l'anno, nella seconda metà degli anni '90, fino a 333 dal 2000 al 2005 e poi a 170 dal 2006 al 2013⁷⁴. Il declino degli scioperi non è solo una questione di cautela da parte dei leader sindacali. Dall'inizio degli anni '80 i datori di lavoro sono sempre più disposti a sfruttare il caso *Mackay Radio* del 1938 in cui la Corte Suprema considerò legale l'uso di lavoratori per sostituzioni *permanent* durante gli scioperi 'economici'⁷⁵; l'incidenza di questo fenomeno è ancora piuttosto ridotta ma sta comunque aumentando. Un sondaggio condotto per il Federal Mediation and Conciliation Service (FMCS) ha rilevato che, mentre i datori di lavoro nel 1996 hanno minacciato di usare le sostituzioni nel 14% delle controversie, dal 2003 la cosa si verifica nel 18% dei casi. Attualmente l'utilizzo delle sostituzioni permanenti è piuttosto modesto, ma dal 2003 sta aumentando ulteriormente passando dall'1% al 3% delle controversie⁷⁶.

Le sostituzioni permanenti sono state utilizzate negli anni '90 per sconfiggere i sindacati in scioperi di alto profilo, come quelli della Caterpillar⁷⁷, della Bridgestone/Firestone⁷⁸, della A.E. Staley⁷⁹ e dei giornalisti di Detroit. Questi scioperi senza dubbio hanno avuto un impatto su come i leader e gli iscritti valutano l'opportunità di scioperare, ma la maggior parte degli scioperanti non hanno dovuto subire sostituzioni permanenti. In alcuni casi, in particolare i quasi 20 scioperi locali della General Motors negli anni '90 e lo sciopero alla UPS (United Parcel Service, di trasporto plichi e spedizioni internazionali

efficiente che consenta ai dipendenti di formare, partecipare o sostenere le organizzazioni dei lavoratori [sindacati], e prevede ingiunzioni vincolanti per le pratiche di lavoro ingiuste durante gli sforzi organizzativi e per altri scopi". Tale disposizione, in primo luogo, comporterebbe che un sindacato verrebbe certificato come ufficiale per contrattare con un datore di lavoro se i funzionari sindacali raccolgono le firme della maggioranza dei lavoratori. Il disegno di legge dovrebbe rimuovere l'attuale diritto che ha il datore di lavoro di chiedere un'ulteriore votazione separata quando più della metà dei dipendenti hanno già sottoscritto il loro sostegno al sindacato. In secondo luogo il disegno di legge richiede che i datori di lavoro e i sindacati conducano un arbitro vincolante che porti ad un contratto collettivo almeno 120 giorni dopo il riconoscimento del sindacato. In terzo luogo, il disegno di legge proporrebbe ulteriori sanzioni a quei datori di lavoro che discriminano i lavoratori per la loro adesione al sindacato (NdR).

⁷³ Kim Moody 'The Direction of Union Mergers in the United States: The Rise of Conglomerate Unionism', *British Journal of Industrial Relations*, 47(4), 2009, pp. 676-700.

⁷⁴ Federal Mediation and Conciliation Service, *Annual Reports*, 2000-13, disponibile nel sito <http://www.fmcs.gov>.

⁷⁵ Kim Moody 'Striking Out in America: Is There an Alternative to the Strike?' in Gregor Gall, ed. *New Forms and Expressions of Conflict at Work*, Houndmills, UK: Palgrave Macmillan, 2013, pp. 233-52; Chris Rhomberg *The Broken Table: The Detroit Newspaper Strike and the State of American Labor* New York: Russell Sage Foundation, 2012, pp. 1-18, 178-80.

⁷⁶ Thomas A. Kochan, Joel

Cutcher-Gershenfeld and John-Paul Ferguson *Report on the Federal Mediation and Conciliation Service Third National Survey* Federal Mediation and Conciliation Service, July 2004.

⁷⁷ Il primo grande sciopero dei dipendenti Caterpillar fu organizzato dalla United Auto Workers nel 1992 e durò cinque mesi. La società rispose minacciando di licenziare tutti gli operai che avevano aderito allo sciopero e di sostituirli, e i sindacati non riuscirono a ottenere il miglioramento dei salari richiesto. Un altro grande sciopero fu tra il 1994 e il 1995: andò avanti a gatto selvaggio per 17 mesi e coinvolse oltre 10 mila appartenenti al sindacato United Auto Workers, che chiedevano salari più alti. Anche in quella occasione la società non assecondò la richiesta dei lavoratori e chiese a molti dei suoi dipendenti rimasti nelle fabbriche di prendere il posto degli operai nella linea di produzione: furono licenziate 150 persone. Successivamente, Caterpillar decise di affidare gran parte dei servizi e determinate forniture ad aziende esterne. (tratto da <https://www.ilpost.it/2013/05/25/la-storia-della-caterpillar/>).

⁷⁸ Nel 1994, la Bridgestone/Firestone chiese che il sindacato approvasse l'introduzione di turni di 12 ore dalle 8 ore del contratto e dei turni di notte in modo che l'impianto funzionasse sette giorni su sette e che la paga dei nuovi assunti venisse ridotta del 30 per cento. I negoziati si conclusero con uno sciopero. La società assunse dei lavoratori che sostituissero i 2.000 scioperanti con un'aliquota del 30% inferiore a quanto stabilito negli accordi sindacali, ma nel maggio 1995, nonostante i picchetti degli operai, il sindacato accettò incondizionatamente di tornare al lavoro per evitare i ricatti della compagnia. In seguito alle mobilitazioni, con scioperi bianchi che portavano al sabotag-

NdR.) del 1997, non venne praticato l'utilizzo di qualsiasi tipo di crumiraggio a causa delle dimensioni della forza lavoro e per le particolari competenze necessarie per la produzione. In altri, in particolare lo sciopero degli United Mine Workers del 1989 contro la compagnia Pittston (che aveva tagliato i benefit sanitari per 1400 minatori NdR) una mobilitazione di massa permanente, la disobbedienza civile e l'occupazione del posto di lavoro si sono protratte per intere giornate. Il costo degli scioperi è diventato irrilevante per il capitale e perciò qualsiasi strategia per rilanciare i sindacati deve necessariamente far aumentare questi costi andando al di là dello sciopero convenzionale del dopoguerra e della simbolica campagna istituzionale⁸⁰.

Negli Stati Uniti esiste un futuro per l'organizzazione dei lavoratori?

Da questa descrizione piuttosto cupa è fin troppo facile concludere che i giorni dei sindacati sono contati e, se questo è il caso, è necessario dare più di una cattiva notizia. Sarebbe necessario che il conflitto di classe si riducesse fino al punto di scomparire ossia che trionfi il capitale una volta per tutte. Noi rifiutiamo una tale conclusione, non solo per motivi teorici, ma anche storici. La lotta di classe non è un fenomeno costante e non ha mai manifestato una tendenza sempre crescente e, anche se non cerchiamo di prevedere un altro sconvolgimento che nell'immediato potrebbe verificarsi in qualunque momento, ci sono sempre dei segnali di un conflitto di classe di base.

In primo luogo, ci sono le lotte che puntano su nuove tattiche, anche se non sono state generalmente adottate in tutto il movimento dei lavoratori e al momento non hanno portato a vittorie durature. Ne è un esempio l'occupazione degli impianti della Republic Doors and Windows a Chicago nel dicembre 2008. Questa lotta era iniziata quattro anni prima, quando i lavoratori della Republic avevano preso la situazione nelle loro mani e buttato fuori il corrotto Central State Joint Board, un sindacato indipendente sul modello di quello dei camionisti, e nel novembre 2004 sono entrati nell'United Electrical Workers, un sindacato autonomo e combattivo. Il 1° Maggio del 2005, molti dei 250 lavoratori, per lo più latinos, della Republic aderirono allo sciopero di massa e alla dimostrazione della 'Giornata senza immigrati' insieme a cinque milioni di lavoratori immigrati. In seguito, quando la direzione della Republic ha annunciato la chiusura dell'impianto senza il preavviso di

60 giorni, i lavoratori hanno occupato la fabbrica con il sostegno della UE. Questa forma di lotta era illegale, ma grazie al sostegno di molti altri sindacati, dei lavoratori, e della comunità locale dei latinos, la polizia non ha neanche tentato di sgomberare la fabbrica⁸¹. La tattica non si è diffusa come era accaduto nel 1937, ma il processo che ha portato ad essa non era del tutto unico nel suo genere: una ribellione della base che rifiuta un sindacato inutile, o molto spesso una leadership sindacale, dà vita ad un'organizzazione democratica, partecipa al movimento generale e viene incoraggiata a tentare qualcosa di nuovo, è un modello già ben sperimentato.

Un'altra tattica degna di essere emulata è stata lanciata dai lavoratori stagionali della West Coast Longshore dell'International Longshore and Warehouse Workers Union (ILWU). Nel luglio 2011, centinaia di aderenti alla ILWU Local 21 hanno bloccato un treno che costituiva una nuova forma di esportazione del grano sul fiume Columbia a Longview, Washington, di proprietà della EGT Development, che prevedeva di metterla in atto senza avere alcun rapporto col sindacato. La lotta è proseguita per mesi con l'occupazione delle proprietà della EGT – mostrando una sana mancanza di rispetto per la proprietà capitalistica – e con manifestazioni di massa. Sfortunatamente, la leadership della ILWU ha interrotto gli incontri tra gli attivisti della West Coast Occupy e l'ILWU 21 e revocato uno scontro finale con una nave di grano per evitare un possibile coinvolgimento della Guardia Costiera. Mentre la EGT fu finalmente costretta a riconoscere l'ILWU, il contratto non comprendeva molti dei punti più importanti – un locale per le assunzioni controllate dal sindacato, il Master Panel (collegio arbitrale), il diritto di merci hot-cargo⁸² e il rispetto dei picchetti organizzati da un altro sindacato⁸³.

Forse l'esempio migliore delle nuove tattiche adottate negli ultimi anni dalla classe lavoratrice nell'esercizio del suo potere è stata la rivolta dei dipendenti pubblici del Wisconsin in risposta al tentativo del governatore Walker di privarli del diritto alla contrattazione collettiva. Il 16 Febbraio 2011, 30.000 lavoratori del settore pubblico e i loro sostenitori marciarono su Madison, la capitale dello Stato, e alcuni di loro occuparono la rotonda del Campidoglio. Erano venuti per bloccare il disegno di legge Walker teso a porre fine alla contrattazione collettiva nel settore pubblico. La protesta non finì lì ma continuò fino a primavera le occupazioni e i raduni di massa di ben 100.000 persone ogni fine settimana. Si parlava anche di un possibile sciopero generale. Gran parte dei partecipanti proveniva da gruppi di iscritti al sindacato che avevano preso l'iniziativa per conto proprio. Alla fine la mobilitazione venne

gio della produzione di pneumatici, e al coinvolgimento delle altre fabbriche in agitazione, portati avanti da alcuni attivisti del sindacato la Bridgestone/Firestone sottoscrisse nel 1996 un nuovo contratto che prevedeva il reintegro dei 2000 operai allontanati ma i carichi di lavoro rimasero (Ndr).

⁷⁹ Il 27 giugno 1993, i dirigenti della Staley, che produce amido come elemento base per gli alimenti, la carta ecc., decisero di licenziare i membri della Allied Industrial Workers of America Union dopo quasi un decennio di controversie sul lavoro causate del declino dei salari iniziato nel 1985 quando la A.E. Staley si fuse con Continental Foods, formando la Staley Continental. Vennero introdotti dalla direzione una serie di reati che avrebbero comportato il licenziamento immediato (fumare fuori dalle aree designate; oziare; disonestà; dormire in servizio; insubordinazione; rifiuto di fare gli straordinari come indicato; possesso non autorizzato di una telecamera e uso di linguaggio offensivo o minaccioso). Gli operai reagirono con lo sciopero bianco (essi decidevano collettivamente di fare solo ciò che gli veniva detto dal loro supervisore senza passarli le conoscenze e le esperienze acquisite). Eseguiamo solo le mansioni che erano state loro commissionate e nulla di più. Questa lotta diede il via nell'agosto 1994 ad una mobilitazione degli operai, con proteste, picchettaggi e dimostrazioni pubbliche, durata due anni e mezzo che sarebbe terminata nel 1996. Durante quel periodo, i sindacalisti hanno lottato per riconquistare un contratto equo, eliminando i turni di 12 ore, gli straordinari obbligatori ecc. (Ndr).

⁸⁰ Per una buona trattazione di questo argomento vedi Joe Burns *Reviving the Strike: How Working People Can Regain Power and Transform America* Brooklyn, NY:

IG Publishing, 2011.

⁸¹ Kari Lydersen *Revolt on Goose Island: The Chicago Factory Takeover, and What it Says about the Economic Crisis* Brooklyn, NY: Melville House, 2009.

⁸² La clausola hot-cargo consente ai dipendenti di rifiutarsi di gestire o lavorare merci spedite da una impianto in sciopero o di fornire servizi ad un datore di lavoro definito scorretto nelle liste sindacali (NdR).

⁸³ Evan Rohar and Misha Gaus 'Longshore Workers Block Train, Occupy Terminal' *Labor Notes*, 390 (September), 2011, pp. 3, 15; Jack Gerson 'Reply to Balderston: Longview Contract Was Not A Victory' *New Politics*, 8 August 2012, disponibile in <http://new-pol.org>.

⁸⁴ Howard Ryan 'Wisconsin Labor Jams Capitol To Resist Governor's Attacks' *Labor Notes*, 384(March), 2011, pp. 1, 6; Jane Slaughter 'Wisconsin Changes Everything' *Labor Notes*, 385(April), 2011, pp. 1, 14; Jane Slaughter 'The Mood in Wisconsin: Shaken, Angry, but Proud' *Labor Notes*, 386(May), 2011, pp. 1, 13.

⁸⁵ Paul Abowd 'Reformers to Lead Chicago Teachers' *Labor Notes*, 376(July), 2010, pp. 1, 13; Theresa Moran 'Chicago Teachers Raise the Bar' *Labor Notes*, 403 (October), 2012, pp. 1, 10.

⁸⁶ Longview è un grande terminal sulla costa pacifica dello stato di Washington tra Seattle e Portland. Gli scaricatori del porto, che hanno una antica tradizione di lotta, sono entrati in sciopero contro la decisione della compagnia di licenziarli per sostituirli con lavoratori non sindacalizzati. Il 7 settembre 2011, centinaia di operai hanno preso il controllo del terminal, danneggiando silos e macchinari, prendendo in ostaggio le guardie private aziendali e gettando in mare le loro auto (NdR tratta dall'articolo di Enrico Piovesana "Usa. Primo sciopero generale dal 1946"

indirizzata in un vicolo cieco dai 'richiami' della campagna elettorale, e non riuscì quindi a fermare la legislazione anti-sindacale. Tuttavia, la mobilitazione di tante persone e per tanto tempo ha mostrato un'altra prospettiva di ciò che possono fare i lavoratori⁸⁴.

Ma il fenomeno più importante come indicatore della rinascita sindacale, che va al di là dei singoli episodi visti in precedenza, è stata la vittoria nel 2010 di un vero e proprio movimento di base dei 30.000 membri del Chicago Teachers Union (CTU), la terza più grande sezione della American Federation of Teachers (AFT; Federazione Americana degli Insegnanti). Questo movimento, costituitosi nel 2008, che si fa chiamare il Caucus of Rank and File Educators (CORE, Comitato di Base degli Insegnanti) ha iniziato a prepararsi per quella che sapevano sarebbe stata una lotta difficile per bloccare i licenziamenti degli insegnanti, classi più numerose e più ore di insegnamento. Organizzandosi a livello individuale hanno preparato gli aderenti per quello che nel 2012 risultò essere il lungo sciopero di una settimana contro il sindaco Rahm Emanuel e che raggiunse alcuni obiettivi importanti. La legge dell'Illinois richiede che per scioperare occorre il voto del 75% di tutti i membri di un sindacato del settore pubblico; il CORE raccolse il 90% dei voti a favore⁸⁵. Questa costituisce una testimonianza di quanto efficace sia una organizzazione di base che può sorgere all'interno di un sindacato.

La possibilità di resistenza dei lavoratori anche nei momenti peggiori è dimostrata non solo dalle vittorie alla Republic Windows and Doors o lo sciopero degli insegnanti di Chicago, ma anche dalle sconfitte come la rivolta del Wisconsin e la lotta alla Longview⁸⁶. Tuttavia, se queste lotte si sono concluse con una vittoria o una sconfitta non è casuale. L'esistenza di uno strato di militanti e dirigenti esperti e innovativi, che spesso hanno imparato lezioni importanti affrontando la burocrazia affaristica del sindacato, è stato fondamentale per i lavoratori della Republic, che sono riusciti a realizzare con successo i sit-in, e per gli insegnanti di Chicago ad affrontare vittoriosamente l'agenda educativa neoliberista di Obama-Emmanuel-Duncan. L'assenza di una 'minoranza militante' ha permesso ai funzionari sindacali di far fallire la mobilitazione di massa e il dibattito sullo sciopero del Wisconsin indirizzandoli nel vicolo cieco della campagna elettorale a favore dei democratici. Analogamente, l'assenza di un tale strato di attivisti organizzati nell'ILWU ha consentito alla leadership di interrompere fisicamente l'alleanza tra il promettente movimento Occupy e i militanti della sezione di Longview.

La vittoria di Chicago potrebbe essere parte di una tendenza

per cui i leader in carica, spesso radicati, che non sono riusciti a resistere allo strapotere del datore di lavoro o che si sono rifiutati di lottare vengano sostituiti da quelli più disposti alla lotta, a migliorare le tattiche di mobilitazione e dell'azione diretta. Questo è un fenomeno ricorrente nella politica del lavoro negli Stati Uniti che a volte sfocia in un'ondata di riforme del sindacato e negli sforzi fatti dal basso per rivitalizzarlo. Ad esempio, nel 2010, una lista di base costituita da riformatori ha battuto i responsabili storici della Teamster Local 804, i 7000 membri dell'UPS a livello locale una volta guidati da Ron Carey. Grazie all'aiuto della Teamsters for a Democratic Union, questi militanti non diedero vita ad una campagna elettorale, ma ad un movimento per respingere un contratto nel quale avrebbero rinunciato alla conquista, ottenuta duramente, della pensione dopo 25 anni di lavoro⁸⁷. Nel 2012, i 53.000 membri della Public Employees Federation di New York non votarono per i dirigenti storici e, dopo aver rifiutato una nuova dirigenza sostenuta dalla vecchia guardia, diedero i loro voti al comitato Proud Union che vinse; immediatamente, i leader neo-eletti cercarono di ricostruire le parti deboli del sindacato e di mobilitare gli iscritti⁸⁸. Altre ribellioni che negli ultimi anni hanno avuto successo a livello locale sono state le vittorie sulla riforma della Teamster Local 743 a Chicago; la Communications Workers of America Local 1101 a New York; il District Council of Carpenters di New York; i 35.000 iscritti alla New York State Nurses Association; i 20.000 membri del SEIU Local 1021 nel Nord della California e i 5.200 membri del Teamster Local 251 nel Rhode Island, che copre gli ospedali, l'UPS e altri lavoratori.⁸⁹

Non tutte le organizzazioni di base o del network hanno come scopo una carica sindacale. Un comitato sorto nella sezione 501 della Union of Operating Engineers (IUOE) nel sud della California si è trasformato in un network nazionale in lotta per la democrazia sindacale che si chiama 'The Resistance', 'uomini e donne disposti a lottare'⁹⁰. Un'altra organizzazione di base a livello nazionale agisce in diversi sindacati che organizzano i lavoratori delle ferrovie. La Railroad Workers United (RWU) e la sua pubblicazione *The Highball*, sono impegnati a creare una maggiore unità, la democrazia e la militanza tra i lavoratori delle ferrovie di tutte le categorie, che appartengono a sindacati e mestieri diversi. La campagna più importante della RWU comprende la lotta contro le squadre di sorveglianza e le squadre dei treni costituite da un singolo dipendente⁹¹. Come vedremo, questa organizzazione potrebbe svolgere un ruolo cruciale per l'ulteriore sindacalizzazione nel settore della logistica integrata.

disponibile in <http://it.peacereporter.net/stampa/31309>. L'AFL CIO si rifiutò di appoggiare la lotta e in seguito ai picchetti si verificarono scontri con la polizia e alla fine il movimento di lotta si è spento assieme a quello di Occupy Oakland. (NdR).

⁸⁷ Jane Slaughter 'Look Out, Big Brown' *Labor Notes*, 370 (January), 2010, p. 1-6.

⁸⁸ Mark Brenner 'NY Public Employees Hit Reset After Old Guard Pushes Contract Takeaways' *Labor Notes*, 402 (September), 2012, p. 11.

⁸⁹ Mark Brenner 'Reform Rekindled' *Labor Notes*, 410(May), 2013, pp. 1-3; Jane Slaughter, 'Rank-and-File Reformers Oust "In Bed" Rhode Island Teamsters', *Labor Notes*, 417 (December), 2013, pp. 10-1.

⁹⁰ Association for Union Democracy 'Letter: What is The Resistance?' 31 May 2013, disponibile in <http://aud2.uniondemocracy.org>.

⁹¹ Railroad Workers United *The Highball*, Winter 2014; Railroad Workers United, 'Rank and File Action', Special Supplement, *The Highball*, senza data, disponibile in <http://www.railroadworker-sunited.org>.

Su scala ancora maggiore, sono sorti dei movimenti di protesta in due sindacati nazionali. A fronte degli attacchi sempre più pressanti ai lavoratori dei servizi e delle poste, nel mese di ottobre del 2013 la lista 'Members First' ha stroncato e battuto i dirigenti storici dell'American Postal Workers Union che conta 190.000 iscritti. I nuovi leader hanno in programma di mobilitare gli aderenti a intraprendere una lotta per fermare il peggioramento delle condizioni di lavoro e per dare vita ad un movimento che impedisca la privatizzazione del servizio postale decisa dal Congresso⁹². Per la prima volta dopo mezzo secolo l'International Association of Machinists⁹³ si trova ad affrontare una rivolta di questo tipo. Le contestazioni alla 'Riforma della IAM' sembravano concentrarsi sulla riorganizzazione delle pratiche interne al sindacato (utilizzo di jet privati, stipendi enormi a favore dei dirigenti). Queste contestazioni iniziarono nel 2013 sfidando con successo l'elezione incontrastata della dirigenza, a seguito della quale il Dipartimento del Lavoro ordinò una nuova elezione anch'essa contestata. Un contratto di concessione alla Boeing, negoziato dalla vecchia dirigenza, tuttavia, ha spinto la riforma della IAM ad affrontare una più ampia gamma di questioni. Un comitato elettorale nel Distretto 751, che copre i lavoratori della Boeing e chiamato 'Rosie's Machinists', ha spinto verso queste scelte⁹⁴. Resta da vedere se questi movimenti di riforma sono abbastanza forti o politicamente lungimiranti per ottenere un cambiamento reale. Essi evidenziano comunque la profonda rabbia che provano i lavoratori dopo tre decenni di attacchi alle condizioni di vita e di lavoro e possono diventare un canale importante per rilanciare non solo i sindacati, ma le tradizioni di militanza e di mobilitazione che potrebbero portare ad una rinnovata crescita delle organizzazioni della classe lavoratrice.

La "comunità" degli ospedali privati della nazione è divenuto il luogo in cui sta crescendo il sindacalismo combattivo. La ragione di fondo è la trasformazione di quello che una volta era un servizio in un'industria a scopo di lucro e l'adozione di tecniche della *lean production*. Gli iscritti al sindacato degli ospedalieri sono aumentati dai 689.416 del 2000 al livello massimo di 951 mila nel 2008, sono diminuiti fino ai 856.300 nel 2012 e nuovamente cresciuti fino a 894.994 nel 2013⁹⁵. Così, mentre ci sono stati alti e bassi, evidenziando che l'assistenza sanitaria non è a riparo della recessione, la tendenza di lungo termine è verso un incremento. Uno dei problemi principali è che esistono quasi una dozzina di sindacati che si contendono molti iscritti della forza lavoro. Tuttavia, il SEIU è di gran lunga il più grande con circa 400.000 lavoratori ospedalieri; vi è poi il National Nurses United, costituitosi nel 2009, con 154.339

⁹² David Yao 'Activists Take The Helm of Postal Union' *Labor Notes*, 416 (November), 2013, pp. 16, 15.

⁹³ E' il sindacato, formatosi ad Atlanta, Georgia nel 1888, che associa i lavoratori metalmeccanici e quelli del settore aerospaziale degli Stati Uniti (NdR).

⁹⁴ Jon Flanders 'Reform Slate Boosted by Bum Boeing Deal' *Labor Notes*, 420 (March), 2014, pp. 16, 15.

⁹⁵ Barry Hirsch and David Macpherson *Union Membership, Coverage, Density and Employment by Industry* disponibile in <http://www.unionstats.gsu.edu>.

iscritti nel 2013, l'American Federation of Teachers e la National Federation of Nurses che dichiarano entrambe 70.000 iscritti. In aggiunta, vi sono associazioni di infermieri statali, alcune ancora affiliate alla American Nurses Association. Altri sindacati diversi, con un numero inferiore di lavoratori ospedalieri, inclusa la nuova CNA (California Nurses' Association) che si è ormai affiliata alla National Union of Healthcare Workers (NUHW), sostengono anche iscritti che lavorano negli ospedali⁹⁶.

La militanza dei lavoratori ospedalieri, in particolare degli infermieri, è stata messa in evidenza nel 2010 dallo sciopero di un mese di 1.000 infermieri e 500 tecnici della Pennsylvania Association of Staff Nurses and Allied Professionals (PASNAP) presso l'Ospedale Temple University di Philadelphia. In effetti, nel 2009 e nel 2010 vi erano state 30 minacce di sciopero e 10 scioperi effettivamente realizzati in quegli anni nei quasi 100 negoziati sui contratti di lavoro con gli ospedali. Tre sono stati dichiarati dalla SEIU, ma sette di questi scioperi riguardavano i sindacati degli infermieri, tra cui il PASNAP, e la maggior parte erano iscritti alla NNU (National Nurses United). Spesso, le questioni al centro di queste contrattazioni riguardavano la cura dei pazienti, i rapporti infermiere-paziente o limiti alla 'flessibilità' (continui spostamenti di turno degli infermieri)⁹⁷. Allo stesso tempo, gli infermieri si stanno organizzando. La sempre più combattiva California Nurses Association è cresciuta passando dai 65.665 membri paganti del 2008 ai 90.443 del 2013. La National Nurses United afferma di aver organizzato 14.000 infermieri in 38 ospedali tra la sua fondazione, nel 2009, e la fine del 2012⁹⁸. Il SEIU e altri sindacati continuano a organizzare i lavoratori e la crescita del sindacalismo in questo settore sembra irreversibile.

Un altro grande settore da evidenziare è la logistica. Nel 2013 erano oltre 900.000 gli iscritti ai sindacati nel trasporto e lo stoccaggio, il cuore della logistica, su una forza lavoro di 3,9 milioni di addetti alla produzione e non con la qualifica di supervisori, un'adesione che mediamente supera il 23% e mentre una decina di anni fa questo dato era sceso, ha iniziato ad aumentare con la fine della recessione. La maggior parte di questi lavoratori sono nel settore dei trasporti e aderiscono a molti sindacati di cui 13 solo tra i lavoratori delle ferrovie; comunque una serie di fusioni hanno contribuito in parte a ridurre: i tecnici delle ferrovie e i ferrovieri, per esempio, sono ora in quello dei camionisti. I Railroad Workers United, insieme alla Teamsters for a Democratic Union, possono svolgere ruolo importante nel riunire questi lavoratori.

I magazzinieri, che sono tra i peggio pagati, sono invece

⁹⁶ Kim Moody 'Competition and conflict: Union growth in the US hospital industry' *Economic and Industrial Democracy*, 35(1), 2014, pp. 5-25; Herman Benson 'Unionization of the nurses in the US: Worker power, autonomy, and labour democracy' *Working USA*, 13 (June), 2010, pp. 298-9. Il recente sviluppo dei sindacati tra gli infermieri è complicato e va al di là della portata di questo articolo. Per uno sguardo più dettagliato su questo tema consultare i vari numeri della *Union Democracy Review* nel sito AUD,

<http://aud2.unuiondemocracy.org>.

⁹⁷ Moody 'Competition and conflict' pp. 16-8.

⁹⁸ California Nurses Association LM-2 Reports, 2008-13, disponibile in <http://kcerds.dol-esa.gov>; National Nurses United, 'Community Long Beach RNs Vote 76% to Join CNA/NUU', *News Releases*, 7 December 2012, disponibile in <http://www.nationalnursesunited.org>.

molto meno sindacalizzati, ma potrebbero dimostrare in molti modi di essere l'elemento più dinamico nella lotta per avere una loro organizzazione; essi rappresentano non solo i nodi principali del sistema logistico, ma un potente collegamento con i rivenditori dei grandi centri commerciali, Wal-Mart in particolare. I magazzinieri di tre dei grandi centri di deposito che riforniscono la Wal-Mart hanno cominciato ad organizzarsi utilizzando modalità informali e 'pre-sindacali' in queste tre principali concentrazioni. Nell'entroterra di Los Angeles, la Warehouse Workers United (WWU) ha iniziato ad organizzare i lavoratori tra i 100.000 addetti al magazzino di quella zona. La WWU viene sostenuta da Change To Win ed è legata alla United Food and Commercial Workers della OUR Walmart che organizza i lavoratori al dettaglio. Alla periferia di Chicago, dove si concentrano 150.000 magazzinieri, la United Electrical Workers sta sostenendo un'organizzazione simile chiamata Warehouse Workers for Justice (WWJ). Nel New Jersey un centro operaio che si fa chiamare New Labor ha costituito in tre città i consejos dei magazzinieri o consigli operai. In ogni caso ciò che è particolarmente significativo in tutti e tre i casi è che molti di loro lavorano per agenzie di lavoro interinale o di collocamento piuttosto che per Walmart, ma fanno parte della catena di forniture di quest'ultima. Anche se l'obiettivo è quello di sindacalizzarli, per ora non stanno percorrendo un percorso tradizionale verso l'organizzazione con l'obiettivo di lanciare una mobilitazione o una qualche azione che possa influenzare la Walmart nel suo complesso. Nel 2012 i magazzinieri, anche se non ancora sindacalizzati, hanno scioperato in Illinois e in California, così come hanno fatto migliaia di lavoratori Wal-Mart nel mese di novembre del 2013. La maggior parte di questi sono neri e latinos, molti sono donne e immigrati, tutti gruppi che sono in generale tendenzialmente più favorevoli al sindacato⁹⁹.

Infine, vi è il Sud, che per molti versi è la chiave per il futuro del sindacalismo negli Stati Uniti. L'AFL-CIO nel congresso del 2013 ha approvato una risoluzione 'per sviluppare una strategia organizzativa del Sud' ma resta da vedere se questa sarà in grado di trasformarsi in una realtà o si rivelerà essere solo un'altra promessa non mantenuta. La sconfitta della UAW alla Volkswagen del Tennessee nei primi mesi del 2014 ha mostrato quanto sia stato facilmente eluso l'accordo di 'neutralità' nella campagna antisindacale condotta da politici repubblicani ma anche da parte dei capireparto e dei lavoratori dipendenti che hanno semplicemente ignorato l'accordo e si sono apertamente opposti al sindacato. Essa ha anche mostrato le debolezze, l'approccio non conflittuale 'cooperativo' della UAW e

⁹⁹ Jane Slaughter 'Supply Chain Workers Test Strength of Links' *Labor Notes*, 397(April), 2012, pp. 8-10; Adam Gabbatt 'US fast-food workers strike over low wages in nationwide protests' *The Guardian*, 5 December 2013.

l'impatto negativo dei contratti a due livelli con le tre maggiori case automobilistiche¹⁰⁰. Se il Sud deve essere organizzato sarà necessario adottare un approccio diverso.

Una prospettiva positiva, che mostra qualche speranza a questo proposito, è stato l'incontro tra i leader sindacali e gli attivisti in North Carolina nel mese di febbraio 2014 per discutere proprio ciò su cui i lavoratori del sud non sono d'accordo e come costruire un movimento che possa superare questi ostacoli e diffondere il sindacalismo nel sud. In questo incontro aleggiava un particolare spirito di unità tra i rappresentanti della AFL-CIO, l'indipendente United Electrical Workers, il Farm Labor Organizing Committee, gli imballatori di carne della Smithfield Foods, appartenenti all'UFCW (United Food & Commercial Workers International Union), e le organizzazioni proto-sindacali dei lavoratori dei fast food dell'NC Rising Up', ed è stato posto l'accento sulla realizzazione di un ampio supporto al sindacalismo e all'azione diretta. Oggi il Sud è un luogo diverso da quello degli anni '40, quando il CIO aveva lanciato la sua 'Operazione Dixie'¹⁰¹. A causa dell'immigrazione dei latinos e i cambiamenti nei modelli di migrazione all'interno degli Stati Uniti, e in particolare di quella degli afroamericani che si spostano verso il sud, la forza lavoro in gran parte della regione è più incline ad aderire ai sindacati se vi è già un ampio sostegno e la probabilità di vittoria¹⁰². Il razzismo resta una barriera, ma che ora è ancora più complicata con gli immigrati e gli afroamericani presi come bersagli. Si spera, che l'AFL-CIO sostenga il loro impegno e che la sua strategia si basi sull'esperienza di attivisti come quelli che hanno partecipato alla riunione del North Carolina.

Una sfida importante per i leader e gli attivisti di tutto il movimento operaio degli Stati Uniti, tuttavia, è la crisi del quadro delle National Labour Relations. Come ha sottolineato Joe Burns nel suo provocatorio *Reviving the Strike (Rilanciare lo sciopero)*, la dipendenza del movimento operaio dagli ordinamenti del NLRB che regolano la contrattazione collettiva richiede l'abbandono delle tattiche di massa, dirompenti e spesso illegali – sit-in, boicottaggi indiretti, scioperi di solidarietà – che hanno permesso di costruire il sindacalismo industriale e il potere della classe operaia negli anni '30¹⁰³. Dalla metà degli anni '50, il diritto del lavoro negli Stati Uniti ha ostacolato le nuove organizzazioni del settore privato, in particolare nel sud, il centro dell'industria statunitense. Per questo motivo oggi vi è un disperato bisogno di una visione strategica che trascenda il quadro del NLRB, sia per quanto riguarda una nuova organizzazione che la fase della contrattazione. Finché gli obiettivi di esclusivo riconoscimento del

¹⁰⁰ Mike Elk, 'Why Union Fell Short at VW', Labour Notes 420 (March) 2014 pp. 1, 3.

¹⁰¹ L'Operazione Dixie era il nome della campagna portata avanti dal CIO dopo la Seconda Guerra mondiale per sindacalizzare l'industria nel sud degli Stati Uniti, in particolare l'industria tessile. Lanciata nella primavera del 1946, la campagna si sviluppò in 12 stati del sud e venne intrapresa come parte di un duplice sforzo sia per consolidare gli aumenti salariali ottenuti dal movimento sindacale nel nord degli Stati Uniti, per aumentare così i livelli salariali nel Sud e per trasformare contemporaneamente la politica conservatrice della regione, consentendo in tal modo la realizzazione dell'agenda sindacale per vincere su scala nazionale.

L'Operazione Dixie fallì in gran parte a causa delle leggi di Jim Crow (che inasprivano la segregazione razziale) e delle contrapposizioni razziali profondamente radicate nel Sud che hanno reso difficile per i lavoratori neri e bianchi poveri di impegnarsi in modo unitario nella costruzione di una organizzazione sindacale che avesse successo. L'approvazione nel 1947 del Taft-Hartely Act tagliò definitivamente le gambe alla campagna del sindacato (Ndr).

¹⁰² Eric Fink 'A Southern Workers' Movement Can Change the Nation', *Talking Union*, 24 February 2014, disponibile in <http://talkingunion.wordpress.com>.

¹⁰³ Burns, *Reviving the Strike*. Ig Publishing 2011.

sindacato e il ripristino (o il suo stabilirsi in alcuni settori) della contrattazione a livello di settore, che sono centrali per qualsiasi rilancio del movimento dei lavoratori, non saranno stabiliti attraverso il NLRB, una organizzazione che abbia successo cercherà di aggirare gli ordinamenti dell’NLRB sulla supervisione delle elezioni sindacali e tornare a costruire organizzazioni sindacali sul posto di lavoro (inizialmente non maggioritarie) come quelle che hanno dato vita ai sindacati industriali degli anni ‘30. Per conquistare il riconoscimento e ottenere degli aumenti nella contrattazione si dovranno violare anche ‘i diritti del management’, che l’NLRB si impegna a mantenere, e rafforzare la volontà dei lavoratori americani di infrangere la legge. La novità è che sempre più attivisti sindacali e coloro che sono alla ricerca di una organizzazione sindacale sembrano dar vita a nuovi leader di base della classe operaia, presenti non solo nei movimenti di massa, ma anche nei nuovi ruoli organizzativi. Questi nuovi dirigenti sono sicuramente presenti tra i lavoratori dei fast food che nei primi mesi del 2014 hanno scioperato duramente per una giornata in 100 città di tutto il paese, anche con il sostegno della SEIU¹⁰⁴. Alcuni di questi nuovi attivisti provengono dalle ‘Troublemakers Schools’¹⁰⁵ locali e dalle conferenze semestrali promosse da *Labor Notes* – ‘i media e i progetti di organizzazione che hanno dato voce agli attivisti sindacali che vogliono riportare il movimento operaio a quello manifestatosi fino al 1979’¹⁰⁶. La conferenza dell’aprile 2014 è stata finora la più numerosa, con la presenza di 2000 attivisti sindacali. Senza dubbio, questa costituisce ancora una piccola ‘minoranza di militanti’, è disposta a sfidare i vecchi modelli del sindacalismo americano del business, ormai falliti, sia per richiedere una maggiore democrazia nel sindacato, un potere maggiore sul posto di lavoro ma anche l’organizzazione e la volontà di utilizzare la mobilitazione e le tattiche dell’azione diretta. Anche se ancora minoritaria, una componente di questo tipo è sempre stata fondamentale per costruire l’organizzazione della classe operaia e per innescare periodi di rivolgimento sociale.

¹⁰⁴ Victor Luckerson ‘The One-Day Strike: The New Labour Weapon of Last Resort’ *Time*, 7 December 2013, disponibile in <http://nation.time.com> ; Gabbatt, ‘US fast-food workers strike’, *The Guardian*.

¹⁰⁵ Le Troublemakers Schools’ sono dei corsi accelerati di un giorno per “canaglie travolgenti”, organizzati da Labor Notes in varie città americane, indirizzati a membri del sindacato, ad attivisti dei centri del lavoro, a studenti e organizzatori di comunità (NDR).

¹⁰⁶ Vedi <http://www.labornotes.org>.

Bibliografia

Abowd Paul, ‘Race to the Top: Unions Asked to Play Ball for Education Dollars’ *Labor Notes*, 28 January 2010.

Abowd Paul ‘Reformers to Lead Chicago Teachers’ *Labor Notes*, 376 (July), 2010.

Association for Union Democracy ‘Letter: What is The Resistance?’ 31 May 2013, disponibile in <http://aud2.uniondemoc->

racy.org.

Baer Kenneth *Reinventing Democrats: The Politics of Liberalism from Reagan to Clinton* Lawrence: University Press of Kansas, 2000.

Benson Herman 'Unionization of the nurses in the US: Worker power, autonomy, and labour democracy' *Working USA*, 13 (June), 2010.

Benz Dorothy 'Organizing to survive, bargaining to organize' *Working USA*, 6(1), 2002.

BLS, 'New Data on Contingent and Alternative Employment Examined by BLS', *News*, USDL-95-318, 17 August 1995.

BLS, 'Contingent and Alternative Employment Arrangements', *News*, USDL- 05-1433, 27 July 2005, Table 8.

BLS 'Union Members' *News*, 2006-13; BLS, LM-2 Report for AFL-CIO. CTW. Vedi <http://kcerds.dol-esa.gov>.

BLS 'Current and real earnings for production and nonsupervisory employees on private nonfarm payrolls' *Economic News Release*, Table A-2; Council of Economic Advisers, *Economic Report of the President 2013*.

BLS, 'Union Members in 1995' *News*, USDL-96-41, 9 February 1996, Table 3 BLS, 'Union Members - 2013', *News*, USDL-14-95, 24 January 2014, Table 3.

BLS, 'Employment, Hours, and Earnings from the Current Employment Statistics Survey', *Databases, Tables & Calculators by Subject*, 8 March 2014.

BNA, *Source Book on Collective Bargaining: Wages, Benefits, and Other Contract Issues*, Bloomberg BNA, 2010.

Bradbury Alexandra 'Don't "Lean" on Me, Hospital Workers Say' *Labor Notes*, 412 (July), 2013.

Bureau of Labor Statistics (BLS) 'Employment, Hours, and Earnings from the Current Employment Statistics Survey', Manufacturing, *Databases, Tables & Calculators by Subject*, 8 March 2014, disponibile in <http://data.bls.gov>

Brenner Mark 'NY Public Employees Hit Reset After Old Guard Pushes Contract Takeaways' *Labor Notes*, 402 (September), 2012.

Brenner Mark 'Reform Rekindled' *Labor Notes*, 410(May), 2013, pp. 1-3; Jane Slaughter, 'Rank-and-File Reformers Oust "In Bed" Rhode Island Teamsters', *Labor Notes*, 417 (December), 2013.

Burns Joe *Reviving the Strike: How Working People Can Regain Power and Transform America* Brooklyn, NY: IG Publishing, 2011.

California Nurses Association LM-2 Reports, 2008-13, disponibile in <http://kcerds.dol-esa.gov>.

Council of Economic Advisers *Economic Report of the President 2013*, Washington, DC: US Government Printing Office, 2013.

Coy Peter, 'The Dark Side of the Productivity Surge', *Business Week*, 5 November 2009 disponibile in <http://www.business->

week.com.

Department of Labor, LM-2 Reports, SEIU, 1996, 2001, 2005, disponibile in <http://kcerds.dol-esa.gov>.

Eaton Adrienne, Fine Janice, Porter Allison and Rubenstein Saul, *Organizational Change at SEIU, 1996-2009*.

Early Steve *The Civil Wars in U.S. Labor: Birth of a New Workers' Movement or Death Throes of the Old?* Chicago: Haymarket Books, 2011.

Elk Mike 'Why Union Fell Short at VW', *Labor Notes*, 420 (March), 2014.

Federal Mediation and Conciliation Service, *Annual Reports*, 2000-13, disponibile nel sito <http://www.fmcs.gov>.

Fine Janice 'Why labour needs a plan b: Alternatives to conventional trade unionism' *New Labour Forum*, 16(2), 2007.

Fink Eric 'A Southern Workers' Movement Can Change the Nation' *Talking Union*, 24 February 2014, disponibile in <http://talkingunion.wordpress.com>.

Gabbatt Adam 'US fast-food workers strike over low wages in nationwide protests' *The Guardian*, 5 December 2013.

Gerson Jack 'Reply to Balderston: Longview Contract Was Not A Victory' *New Politics*, 8 August 2012, disponibile in <http://new-pol.org>.

Godard John, 'What Is Best for Workers? The Implications of Workplace and Human Resource Management Practices Revisited', *Industrial Relations*, 49(3), 2010.

Handel Michael J. and Gittleman Maury, 'Is There a Wage Payoff to Innovative Work Practices?' *Industrial Relations*, 43(1), 2004.

Hirsch B. and Macpherson David A. *Union Membership and Coverage Database* in <http://www.unionstats.com>.

Hirsch Barry and Macpherson David *Union Membership, Coverage, Density and Employment by Industry* disponibile in <http://www.unionstats.gsu.edu>.

Jon Flanders 'Reform Slate Boosted by Bum Boeing Deal' *Labor Notes*, 420 (March), 2014.

Keane Michael P. and Feinberg Susan E. 'Advances in Logistics and the Growth of Intra-firm Trade: The Case of Canadian Affiliates of U.S. Multinationals, 1984-1995'. *The Journal of Industrial Economics*, 55(4), 2007.

Kochan Thomas A., Cutcher-Gershenfeld Joel and Ferguson John-Paul *Report on the Federal Mediation and Conciliation Service Third National Survey* Federal Mediation and Conciliation Service, July 2004.

Labotz Dan 'Obama's Federal Wage Freeze Will Become the Model' *Labor Notes*, 16 December 2010.

Lafer Gordon 'The Legislative Attack on American Wages and Labour Standards, 2011-2012' *EPI Briefing Paper*, No. 364, 31 October 2013.

Luckerson Victor, 'The One-Day Strike: The New Labour Weapon

of Last Resort', *Time*, 7 December 2013 disponibile in <http://nation.time.com>.

Lydersen Kari *Revolt on Goose Island: The Chicago Factory Takeover, and What it Says about the Economic Crisis* Brooklyn, NY: Melville House, 2009.

McNally David, *Global Slump: The Economics and Politics of Crisis and Resistance*, Oakland, CA: PM Press, 2011.

Marx Karl *Capital, Volume I*, London: Penguin Books, 1990 pp. 450, 899 (*Il Capitale*, Vol. I, Editori Riuniti 1974).

Mishel Lawrence, Bivens Josh, Gould Elsie and Shierholz Heidi. *The State of Working America* 12th Edition, Ithaca: Cornell University Press, 2012.

Moody Kim. *An Injury to All: The Decline of American Unionism*, London: Verso, 1988.

Moody Kim *US Labor in Trouble and Transition*, London: Verso, 2007.

Moody Kim 'The Direction of Union Mergers in the United States: The Rise of Conglomerate Unionism', *British Journal of Industrial Relations*, 47(4), 2009.

Moody Kim 'Wisconsin and Beyond' *Against the Current*, 152 (May/June), 2011, disponibile in <http://www.solidarity-us.org>.

Moody Kim 'Contextualizing Organized Labour in Expansion and Crisis: The Case of the US' *Historical Materialism*, 20(1), 2012.

Moody Kim 'Striking Out in America: Is There an Alternative to the Strike?' in Gregor Gall, ed. *New Forms and Expressions of Conflict at Work*, Houndmills, UK: Palgrave Macmillan, 2013.

Moody Kim 'Competition and conflict: Union growth in the US hospital industry' *Economic and Industrial Democracy*, 35(1), 2014.

Moran Theresa 'Chicago Teachers Raise the Bar' *Labor Notes*, 403 (October), 2012.

National Nurses United, 'Community Long Beach RNs Vote 76% to Join CNA/NNU', *News Releases*, 7 December 2102, disponibile in <http://www.nationalnursesunited.org>.

Norris Floyd 'Under Obama, a Record Decline in Government Jobs' *New York Times*, 6 January 2012, disponibile in <http://economix.blogs.nytimes.com>.

Parker Mike and Slaughter Jane, *Working Smart: A Union Guide to Participation Programs and Reengineering*, Detroit: A Labor Notes Book, 1994.

Railroad Workers United *The Highball*, Winter 2014;

Railroad Workers United, 'Rank and File Action', Special Supplement, *The Highball*, senza data, disponibile in <http://www.railroadworkersunited.org>.

Rhomberg Chris. *The Broken Table: The Detroit Newspaper Strike and the State of American Labor* New York: Russell Sage Foundation, 2012.

Rohar Evan and Gaus Misha 'Longshore Workers Block Train,

- Occupy Terminal' *Labor Notes*, 390 (September), 2011.
- Ryan Howard 'Democrats Join the Raid on Union Bargaining Rights' *Labor Notes*, 23 May 2011.
- Ryan Howard 'Wisconsin Labor Jams Capitol To Resist Governor's Attacks' *Labor Notes*, 384 (March), 2011.
- Sanchez Claudio, 'Relationship Chills Between Teacher Unions, Obama' *National Public Radio/All Things Considered*, 7 July 2010 disponibile in <http://www.npr.org>;
- Shaikh Anwar M. e Tonak E. Ahmet, *Measuring the Wealth of Nations: The Political Economy of National Accounts*, Cambridge: Cambridge University Press, 1994.
- Shaikh Anwar 'The First Great Depression of the 21st Century' *Socialist Register 2011*, Pontypool: Merlin Press, 2010 ("La più Grande Depressione del XXI secolo" in *Countdown studi sulla crisi 1*).
- Shierholz Heidi 'Six Years From Its Beginnings, the Great Recession's Shadow Looms Over the Labor Market' *Economic Policy Institute Issue Brief*, No. 374, 9 January 2014 disponibile in <http://www.epi.org>.
- Slaughter Jane 'Look Out, Big Brown' *Labor Notes*, 370 (January), 2010.
- Slaughter Jane 'Wisconsin Changes Everything' *Labor Notes*, 385(April), 2011.
- Slaughter Jane 'The Mood in Wisconsin: Shaken, Angry, but Proud' *Labor Notes*, 386 (May), 2011.
- Slaughter Jane 'Supply Chain Workers Test Strength of Links' *Labor Notes*, 397 (April), 2012.
- The Institute for Southern Studies 'AFL-CIO resolves to organize the South', 12 September 2013, disponibile in www.southernstudies.org.
- UNITE-HERE, *Growing Pains:SEIU Campaigns Against Other Unions*, senza autore, 2009.
- US Census Bureau, *Statistical Abstract of the United States, 2012*, Washington, DC: US Government Printing Office.
- Wright JP and Michael Ed, 'Should a 15,000-ton Train be Operated Single Handed?' *Labor Notes*, 405(December), 2012.
- Yao David 'Activists Take The Helm of Postal Union' *Labor Notes*, 416 (November), 2013.
- Yzaguirre Mark 'The Other Big Winner in Wisconsin – Andrew Cuomo' *The Huffington Post*, 5 June 2012 disponibile in <http://www.huffingtonpost.com>.

3. I posti di lavoro nel settore della componentistica dell'auto negli Stati Uniti sono a rischio a causa delle agevolazioni sui componenti auto cinesi e di pratiche commerciali sleali

di Robert E. Scott e Hilary Wething¹

Fra le industrie manifatturiere di tutti gli Stati Uniti il settore dell'automobile è il secondo più grande datore di lavoro, e la componentistica per auto e i pneumatici sono quelli che contribuiscono più direttamente a garantire occupazione in questo settore (quasi due terzi o più)². In tutti i 50 stati, 1,6 milioni posti di lavoro sono direttamente o indirettamente legati alla produzione di componenti dell'auto e di pneumatici ("l'industria della componentistica per auto").

Sebbene le case automobilistiche degli Stati Uniti abbiano beneficiato di una forte inversione di tendenza da quando il governo ha contribuito a ristrutturare la General Motors e la Chrysler nel 2009, con un aumento delle vendite pari al 29,1%, questa non si è tradotta in una inversione di tendenza per l'industria della componentistica auto degli Stati Uniti, come viene indicato dai dati disponibili sul livello di occupazione dei lavoratori americani³. Dal punto più basso della Recessione nel 2009, l'industria della componentistica auto degli Stati Uniti ha recuperato solo 60.000 posti di lavoro, con un aumento del 13,8% (Bureau of Labor Statistics, 2011). Questo aumento non arriva neanche lontanamente a cancellare anni di perdite: tra novembre 2000 e novembre 2011 gli Stati Uniti hanno perso più di 400.000 posti di lavoro direttamente collegati alla componentistica auto.

A partire dal punto più basso della Recessione, le vendite di auto sono aumentate più di due volte rispetto all'occupazione nella componentistica, in parte grazie alla rapida crescita dei componenti auto importati dalla Cina, la fonte con la più rapida crescita delle importazioni di componenti auto negli Stati Uniti.

Le esportazioni cinesi di componenti auto tra il 2000 e il 2010 sono aumentate più del 900%, in gran parte perché in Cina il governo centrale e quelli locali hanno pesantemente sovvenzionano questo settore; tra il 2001 e il 2010 sono stati elargiti 27,5 miliardi di dollari in sussidi (Haley 2012), anche se molti di questi sussidi sono vietati dall'Organizzazione Mondiale del Commercio (WTO) (Stewart, et al.2012). Inoltre, i produttori di componenti auto in Cina beneficiano di manovre illegali sulla valuta che riducono i costi di un ulteriore 25-30% (Scott 2011b, 2-3). Anche altri paesi asiatici, come il Giappone e la Corea del

¹ 31 Gennaio 2012. Gli autori ringraziano Mark Anderson, Josh Bivens, Christopher Traci e Mike Wessel per i loro commenti veramente utili. L'EPI ringrazia l'Alliance for American Manufacturing per il sostegno alla nostra ricerca ed ai programmi di pubblicazione. Hilary Wething è senior research assistant all'Economic Policy Institute.

<http://www.epi.org/people/hilary-wething/>

la sua mail è hwething@uw.edu Robert E. Scott è Senior Economist e Direttore del Trade and Manufacturing Policy Research ed è esperto di economia internazionale, politiche commerciali e di produzione, finanza mondiale, investimenti esteri. Robert E. Scott studia il fenomeno dell'"insourcing" nell'industria.

<http://www.epi.org/people/robert-e-scott/>

² Hill, Menk, e Cooper (2010, 8) riferiscono che l'assemblaggio del gruppo motore del veicolo e l'industria manifatturiera della componentistica "costituiscono il secondo più grande datore di lavoro come sottoinsieme della manifattura". I dati suggeriscono che i lavoratori dei componenti auto e dei pneumatici rappresentano quasi i due terzi o più dei posti di lavoro diretti nel complesso del settore automobilistico: nel 2010 i lavoratori della componentistica auto e di pneumatici costituivano quasi il 64,3% dell'occupazione diretta totale nel settore dei veicoli a motore (Bureau of Labor Statistics, 2012), ma questa cifra non include i lavoratori delle industrie collegate, come la plastica per i veicoli a motore, che sono stati inclusi da Hill, Menk, e Cooper (2010, 32-33) nei 1,6 milioni di posti di lavoro osservati in precedenza.

Sud, sono intervenute sulle loro valute e hanno adottato politiche commerciali sleali per promuovere illegalmente la vendita di componenti auto. Inoltre, il Giappone è uno dei mercati più chiusi al mondo di componenti auto provenienti dagli Stati Uniti grazie all'influenza dei suoi gruppi Kieretsu⁴ che vendono auto, in grado di collegare le reti di vendita convenzionate con ciascuno dei principali assemblatori di auto giapponesi.

Queste politiche e le attività commerciali scorrette costituiscono una minaccia per il futuro dell'occupazione nel settore della componentistica auto degli Stati Uniti (ma in realtà nel settore automobilistico nel suo complesso), e mentre risulta sicuramente improbabile che questo intero settore possa scomparire, è corretto dire che ogni singolo posto di lavoro nella componentistica auto degli Stati Uniti è a rischio per i comportamenti commerciali scorretti della Cina.

Ma le cose non sono andate avanti così dappertutto. Mentre gli Stati Uniti e i suoi partner del Nord American Free Trade Agreement, Canada e Messico, presentano un deficit commerciale con la Cina per quanto riguarda i componenti auto, il Giappone, la Germania e la Corea del Sud, che gestiscono attivamente il commercio di automobili e di componenti, ogni anno, a partire dal 2005, hanno mostrato delle eccedenze commerciali per quanto riguarda la componentistica auto con la Cina. Al contrario dei paesi NAFTA, i fabbricanti d'automobili del Giappone, Germania e Corea del Sud hanno continuato a fare affidamento e a consolidare il rapporto con i fornitori di componenti auto nei loro mercati nazionali. Gli Stati Uniti dovrebbero imparare ed emulare paesi, come la Germania, che hanno un commercio efficiente e politiche industriali legali.

Questo intervento documenta le dimensioni dell'occupazione nel settore della componentistica auto degli Stati Uniti (che comprende anche i pneumatici) per mostrare il potenziale forte impatto della concorrenza commerciale sleale e il fallimento degli Stati membri nell'applicare politiche commerciali efficaci.

In particolare, rileviamo che:

- Nonostante la crescita recente, il settore automobilistico degli Stati Uniti è ancora indietro. Nel 2011 le vendite totali nel settore erano del 48,1% al di sotto delle vendite nel 2000 a causa del calo della domanda complessiva e di una perdita significativa sul lungo termine delle quote di mercato.

- L'industria della componentistica auto degli Stati Uniti è particolarmente vulnerabile.

Il deficit commerciale di questo settore è aumentato passando da 9,5 miliardi di dollari nel 2000 ai 31,2 miliardi nel 2010. Le esportazioni contribuiscono a mantenere i posti di lavoro negli Stati Uniti, ma le importazioni trasferiscono una

³ Non abbiamo dati comparabili per le vendite o l'output in componenti auto. Dal momento che l'occupazione effettua in genere circa il 70 al 80% della produzione nella maggior parte delle industrie, il numero dei dipendenti è un ottimo indicatore del livello di output nei componenti auto.

⁴ Kieretsu è un termine giapponese che indica conglomerati di imprese, operanti in settori diversi (industria, commercio, finanza), collegati fra loro da partecipazioni incrociate, reti relazionali e in generale vincoli non tanto giuridici quanto etici di appartenenza al gruppo. (Ndr).

produzione che avrebbe potuto sostenere l'occupazione interna; quindi, a conti fatti, i deficit commerciali tendono a far aumentare la disoccupazione (mantenendo costante nell'economia tutto il resto).

- L'industria della componentistica auto degli Stati Uniti è minacciata dal comportamento dei cinesi.

Il deficit commerciale degli Stati Uniti con la Cina in questo settore è causato dal fatto che esso è pesantemente sovvenzionato dal governo cinese e, nel complesso, è destinato ad aumentare sempre di più rispetto al deficit commerciale della componentistica USA con qualsiasi altro paese. Nel 2010, il deficit commerciale degli Stati Uniti con la Cina nel settore della componentistica ha raggiunto i 9,1 miliardi di dollari, quasi un terzo (29,3%) del deficit commerciale complessivo della componentistica auto degli Stati Uniti.

- La rapida crescita delle importazioni di componenti per auto agevolati e commercializzati in maniera sleale dalla Cina mette a rischio ogni posto di lavoro che sia direttamente o indirettamente collegato allo stesso settore degli Stati Uniti.

Nel 2010, le importazioni statunitensi di pneumatici e di componenti auto dalla Cina hanno superato del 725% le esportazioni di tali prodotti verso questo paese.

- La potenziale perdita di posti di lavoro nei diversi Stati è significativa.

I 10 Stati più vulnerabili (come rilevato sul totale dell'occupazione nel settore componenti auto a partire dal 2009) sono: Michigan (249.989 posti di lavoro), Ohio (189.039), Indiana (132.769), Illinois (98.748), Tennessee (79.225), Texas (74.942), California (70.883), Kentucky (58.745), New York (58.429) e North Carolina (54.540).

- Per alcuni Stati, i posti di lavoro nella componentistica auto costituiscono una quota significativa dell'occupazione totale. Nel 2009 i 10 stati più vulnerabili rispetto all'occupazione nella componentistica auto come quota dell'occupazione totale dello Stato sono: Michigan (6,5% dell'occupazione totale), Indiana (4,8%), Ohio (3,7%), Kentucky (3,3%), Tennessee (3,0%), Alabama (2,2%), South Carolina (1,9%), Illinois (1,7%), Wisconsin (1,6%), e North Carolina (1,4%).

Il declino del settore automobilistico e dell'industria della componentistica auto negli Stati Uniti 2000-2011

Il mercato dei veicoli fabbricati negli Stati Uniti è stato svuotato dalla globalizzazione, dalla rapida crescita della concor-

renza sulle importazioni e dal crollo dell'economia post-2007, che ha avuto un pesante impatto sulla domanda di automobili e di altri beni di consumo durevoli. Le vendite complessive di auto e camion prodotti dalle case automobilistiche statunitensi sul mercato interno è passato da 11,5 milioni di unità nel 2000 a 4,6 milioni nel 2009, nel punto più basso della crisi del settore con un calo del 60% (Ward's Automotive Group 2012).

Negli Stati Uniti le vendite totali di veicoli (sia prodotti a livello nazionale che importati) sono rimaste stabili, con una media che, tra il 1994 e il 2008, superava i 16 milioni di unità l'anno; durante la recente recessione, tuttavia, le vendite sono diminuite precipitosamente. Anche con la ripresa degli ultimi due anni, con le vendite totali di 12,7 milioni di unità nel 2011, il mercato dei veicoli leggeri degli Stati Uniti (la stragrande maggioranza di tutti i veicoli nazionali e importati venduti nel paese) era nel 2011 di circa il 22,4% inferiore rispetto alla media annuale dei 15 anni che hanno preceduto la crisi. (Ward's Automotive Group 2012)⁵.

Benché le vendite di auto e di camion tra il 1994 e il 2008 si siano mantenute nel complesso stabili, a partire dal 1990 le case automobilistiche statunitensi hanno subito una diminuzione costante della quota di mercato, una tendenza che ha registrato un'accelerazione solo dopo il 2007, con le vendite di auto degli USA e la quota di mercato che nel 2009 hanno raggiunto il punto più basso. Tuttavia, negli Stati Uniti le vendite dei produttori di auto sono aumentate bruscamente con la ristrutturazione della GM e della Chrysler nel 2009. La quota di mercato delle case automobilistiche statunitensi nel complesso tra il 2009 e il 2011 è aumentata di 3,3 punti percentuali e le vendite di veicoli leggeri nel 2011 sono aumentate del 29,1% rispetto alle vendite del 2009 (Ward Automotive Group 2012).

Anche se nel 2011 le vendite di automobili negli Stati Uniti ammontavano a quasi sei milioni di unità, il 48,1% al di sotto dei livelli del 2000, in conseguenza della diminuzione della domanda complessiva e di una perdita significativa sul lungo periodo delle quote di mercato da parte dei produttori con sede negli Stati Uniti.

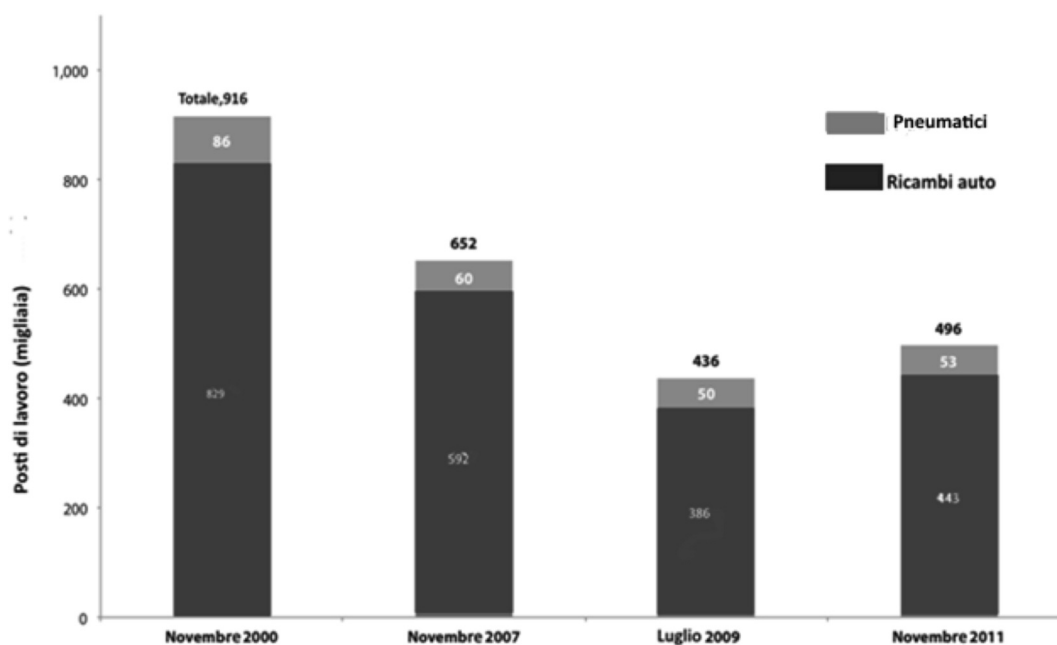
L'occupazione nel settore della componentistica per auto degli Stati Uniti

La maggior parte dell'occupazione nell'industria della componentistica per auto degli Stati Uniti è condizionata dalla domanda di parti originali (Original Equipment Manufacturer, OEM) per la fornitura agli impianti di assemblaggio di auto

⁵ Negli Stati Uniti le vendite di auto sono stimate da tre fogli di calcolo ottenuti dal Ward's Automotive Group (2012).

L' 'U.S. Vehicle Sales Market Share by Company, 1961-2010' (Quote di mercato negli USA della vendita di veicoli per impresa, 1961-2010) è stato utilizzato per ottenere la quota delle case automobilistiche con sede negli Stati Uniti (GM, Ford e Chrysler). Lo "U.S. Car and Truck Sales, 1931-2010" (Vendite di Auto e Camion, 1931-2010) comprende le vendite di auto e camion totali negli Stati Uniti delle case automobilistiche nazionali ed estere. Questi dati sono stati combinati con la quota di mercato delle case automobilistiche USA per stimare le loro vendite totali di veicoli per gli anni 1994-2010. Lo "U.S. Light Vehicle Sales Summary, December 2011 (Sommario delle vendite di veicoli leggeri, Dicembre 2011) " è stato utilizzato per calcolare le vendite totali annuali delle case automobilistiche con sede negli Stati Uniti nel 2011 e la loro quota sul totale delle vendite di veicoli leggeri. Questi dati sono stati utilizzati per stimare i cambiamenti delle vendite da parte delle case automobilistiche con sede negli Stati Uniti e la quota di mercato nel periodo 1994-2011.

Figura 1. Occupazione diretta nel settore della componentistica auto degli Stati Uniti (mesi selezionati, novembre 2000-novembre 2011).



nel paese. Poiché l'industria della componentistica auto segue le tendenze del settore automobilistico globale (Office of Transportation and Machinery 2011, 9), l'occupazione direttamente impiegata in questo settore dell'industria negli ultimi anni è diminuita significativamente, un calo di 419.600 posti di lavoro (45,8%) dal novembre 2000 al novembre 2011 (Figura 1).

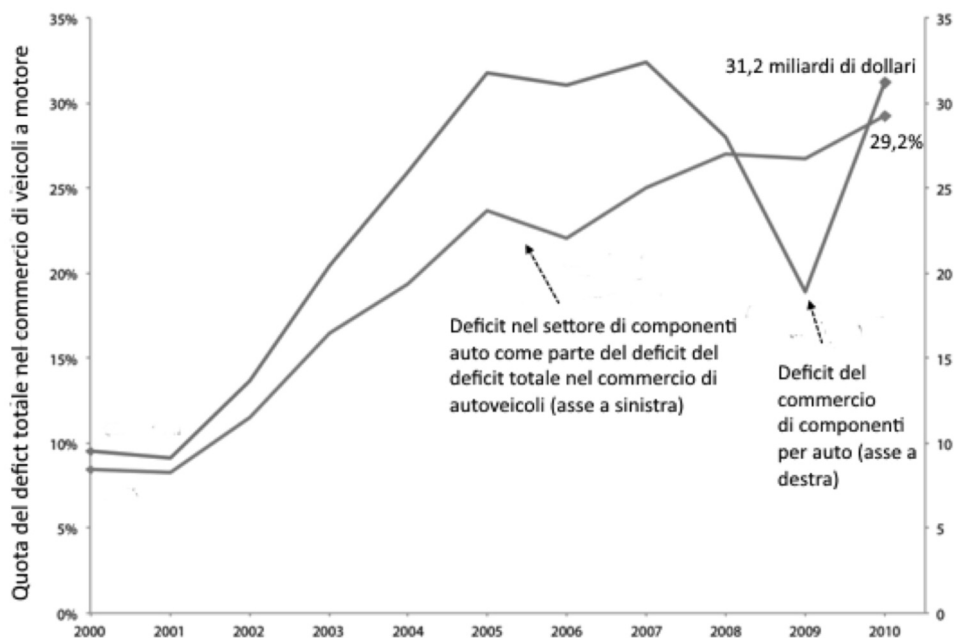
Nel novembre 2011, nel settore della componentistica auto degli Stati Uniti erano direttamente impiegati 496.000 lavoratori⁶, rispetto ai 915.600 del novembre 2000 e ai 651.600 del novembre 2007, vigilia della recessione. L'occupazione diretta è scesa ad un minimo di 436.000 del luglio 2009, quando la ristrutturazione della GM e della Chrysler hanno provocato una drastica diminuzione della domanda di componenti. Tra il novembre 2000 e il luglio del 2009, l'industria ha perso complessivamente 479.600 posti di lavoro diretti, un calo del 52,4%, come mostrato nella figura 1. Durante la depressione, tra la metà del 2009 e il novembre 2011, sono stati recuperati 60.000 posti di lavoro, con un incremento del 13,8%. Tuttavia, l'occupazione totale nel settore dei componenti per auto si è attestata a 155.600 posti di lavoro (23,9%) al di sotto del livello pre-recessione del 2007.

NOTA: I valori sono arrotondati alle migliaia, e si riferiscono ai posti di lavoro legati direttamente alla produzione di componenti per auto.

Fonte: EPI analisi dei dati provenienti dal Bureau of Labor Statistics (2011).

⁶ Vedere la sezione Metodologia per i dettagli sulle fonti dei dati e i calcoli relativi a tutti i dati di questo rapporto. I dati sull'occupazione in Figura 1 non sono destagionalizzati, nel Bureau of Labor Statistics non sono disponibili dati stagionali sull'occupazione dell'industria corretti in maniera così dettagliata. Quindi, abbiamo scelto di mettere a confronto in Figura 1 l'occupazione nello stesso mese del 2000, 2007 e 2011 per eliminare dall'analisi i fattori stagionali. Per il 2009, sono stati utilizzati i dati di luglio, in quanto quello era il punto più basso dell'occupazione nell'industria con la crisi del 2009.

Figura 2. Deficit commerciale nella componentistica auto degli Stati Uniti in miliardi di dollari e come quota del deficit totale del commercio di veicoli a motore, 2000-2010.



Fonte: analisi dell'EPI dei dati presenti nell'United Nations Commodity Trade Statistics Database (United Nations 2012).

⁷ Il deficit commerciale del settore automobilistico e della componentistica degli Stati Uniti nel suo complesso è sceso dai 112,8 miliardi di dollari nel 2001 ai 106,7 miliardi nel 2010 (Nazioni Unite 2012). Questo lieve calo riflette una contrazione del deficit negli autoveicoli assemblati quasi interamente compensata da un forte aumento del deficit nella componentistica auto, come mostrato nella figura 2. In tal modo, l'aumento della quota relativa alla componentistica auto nel deficit totale del commercio dei veicoli a motore riflette sia un aumento assoluto del deficit della componentistica auto sia una crollo assoluto del valore delle importazioni di autoveicoli.

La recente ripresa delle vendite di veicoli rispetto al punto più basso della recessione, si trova quindi in netto contrasto con l'occupazione nell'industria della componentistica auto, con le vendite delle case automobilistiche statunitensi che dal 2009 ad oggi sono aumentate due volte più velocemente dell'occupazione diretta nella componentistica auto. La differenza si spiega, in parte, dalla rapida crescita delle importazioni di componenti auto commerciate in maniera sleale dalla Cina.

Le crescenti minacce all'occupazione nell'industria di componenti per auto negli Stati Uniti

Il deficit commerciale sia nel settore di assemblaggio che nella componentistica auto costituisce una delle cause principali della perdita di posti di lavoro in questi due settori. Il settore automobilistico degli Stati Uniti ha subito negli ultimi dieci anni un forte deficit commerciale complessivo (pari attualmente a 106,7 miliardi di dollari)⁷ e la quota del deficit della componentistica su quello totale è continuamente aumentata, dall' 8,4% del 2000 al massimo storico del 29,2% del 2010,

come illustrato nella figura 2 (misurato sull'asse di sinistra).

In termini di dollari, gli Stati Uniti hanno esportato nel 2010 componenti auto per circa 58 miliardi, ma hanno importato per 89 miliardi, con un conseguente deficit commerciale di 31,2 miliardi di dollari, che comprende sia gli OEM (*Original Equipment Manufacturer* – produttori di apparecchiature originali) che pezzi di ricambio (Nazioni Unite 2012). Si tratta di un aumento rispetto al deficit di 9,5 miliardi nel 2000, come dimostrato nella figura 2 (misurato sull'asse di destra).

I prodotti inclusi nel commercio di componenti auto degli Stati Uniti nel presente studio sono in senso lato in quanto comprendono i pneumatici, le apparecchiature elettriche ed elettroniche, i motori ed altre parti dell'auto, come definiti nella sezione Metodologia di questo lavoro e si basano su un elenco di prodotti presenti nei codici dell'Harmonized Tariff Schedule [HTS] che vengono riportati in appendice. Questo elenco è stato adattato da quello del Ministero del Commercio statunitense (Office of Transportation and Machinery, appendice 1).

Sono diversi i fattori che spiegano la rapida crescita del deficit commerciale dei componenti auto. In primo luogo, la diminuzione delle quote di mercato delle case automobilistiche negli ultimi dieci anni e di conseguenza della domanda di componenti prodotti all'interno, perché le auto made in Usa hanno avuto storicamente una quota maggiore di parti prodotte a livello nazionale rispetto a quanto avviene con le auto di fabbricazione estera.

In secondo luogo, negli Stati Uniti sono aumentati gli impianti di proprietà straniera che assemblano veicoli. La produzione in questi impianti è aumentata da 2,6 milioni di veicoli leggeri nel 1999 a più di quattro milioni nel 2007 (24,3% sul totale delle vendite in USA di veicoli leggeri). Mentre le fabbriche di proprietà straniera che assemblano veicoli hanno prodotto 3,4 milioni di veicoli leggeri nel 2010, la loro quota sul totale delle vendite negli Stati Uniti è aumentata fino al 28,9% (Office of Transportation and Machinery 2011, 11; Ward's Automotive Group 2012). Queste strutture trapiantate utilizzano nella loro produzione una quota maggiore di componenti auto importati, in modo da aumentare la loro quota di produzione negli Stati Uniti; di conseguenza il deficit commerciale della componentistica auto tende ad aumentare con effetti deleteri sull'occupazione negli Stati Uniti. Nella sua *U.S. Automotive Parts Industry Annual Assessment*, (Valutazione Annuale sull'industria della componentistica Auto degli Stati Uniti), il Ministero del Commercio osserva che nel corso degli ultimi 14 anni, il numero di lavoratori nelle strutture trapiantate di proprietà estera è in costante aumento rispetto a quelle di proprietà statunitense

⁸ Hill, Menk, e Szakaly (2007, 8), forniscono i seguenti esempi per la crescente dipendenza delle case automobilistiche degli Stati Uniti dai fornitori esteri: “Siemens, un fornitore tedesco, che nel 2003 non aveva in Nord America alcuna quota nei sistemi audio, alla fine del 2005 aveva raggiunto una quota del 25%. Inoltre, la Denso Corporation, attualmente il più grande fornitore al mondo, ha riportato che le sue vendite al Detroit 3 sono in aumento e che il mercato del Nord America rappresenta circa il 40% delle sue vendite totali, mentre la Toyota rappresenta un altro 40% delle attività di Denso in Nord America. Nell’agosto del 2008, la Chrysler ha stabilito che la Denso Corporation è la sua prima “Opzione per le forniture”. Questo significa che Denso è il fornitore di default con il quale tutti gli altri fornitori devono competere per riuscire a strappare contratti, e la Denso non dovrà competere per mantenere gli ordini in corso”.

⁹ Il deficit commerciale della componentistica auto coreana è cresciuto rapidamente, allorché nel 2010 e 2011 è aumentata la produzione delle imprese trapiantate dopo l’apertura di un secondo impianto di assemblaggio della Hyundai Motor Group in Georgia alla fine del 2009. Hyundai Motor Group produce e commercializza veicoli con il marchio Kia e Hyundai. Il primo impianto di montaggio della Hyundai negli Stati Uniti, che si trova in Alabama, fu aperto nel 2005 (Hyundai Motor Manufacturing Alabama 2011). Un impianto di assemblaggio della Kia ha iniziato la produzione in Georgia alla fine del 2009 (Kia Motor Manufacturing Georgia, Inc. 2011). La Hyundai sta valutando l’apertura di un terzo impianto di assemblaggio negli Stati Uniti (un secondo impianto di fabbricazione dei prodotti a marchio Hyundai) (Eisenstein 2011).

¹⁰ Nel 2009, le consociate di tutte le multinazionali estere sono state

e per ogni nuovo dipendente nelle strutture trapiantate dall’estero, le imprese americane licenziano 6,1 dipendenti (Office of Transportation and Machinery 2011).

Un terzo fattore che contribuisce al deficit commerciale della componentistica auto degli Stati Uniti è che i fornitori stranieri di tali componenti hanno fatto notevoli passi avanti sul mercato dei fornitori degli Stati Uniti attraverso acquisizioni, vendite alle case automobilistiche trapiantate e alle case automobilistiche degli USA (Office of Transportation and Machinery 2011, 11)⁸. Per esempio, negli Stati Uniti sono sempre di più gli impianti di assemblaggio dei veicoli giapponesi e coreani che stanno acquistando pezzi dalle loro affiliate presenti negli Stati Uniti⁹ (a questo proposito, le tendenze nel settore dei componenti auto riflettono una tendenza generale di crescente deficit commerciale degli Stati Uniti a causa della dipendenza dalle consociate statunitensi di multinazionali straniere in tutti i settori collegati all’importazione di input)¹⁰.

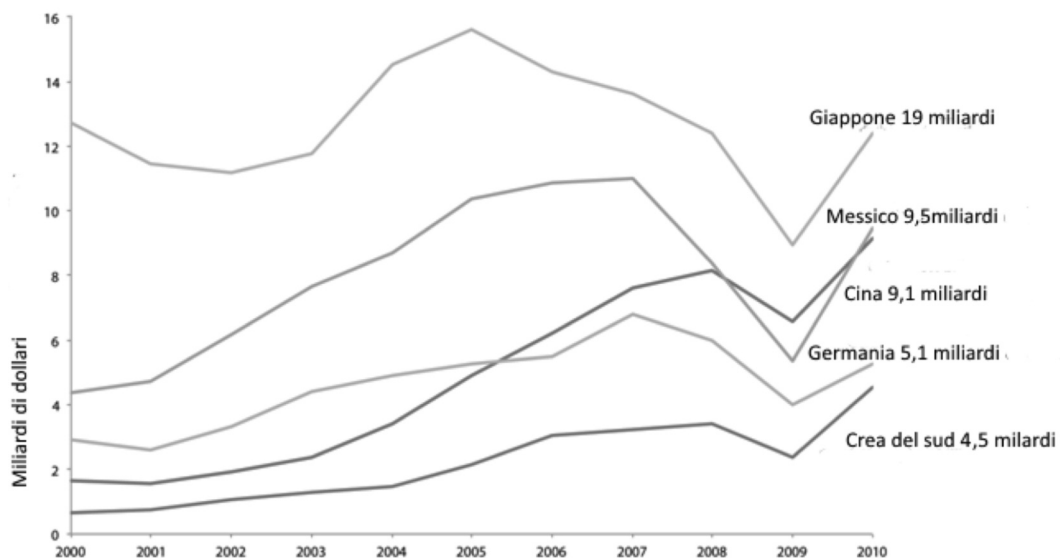
La conseguenza di queste e di altre tendenze, è che gli Stati Uniti hanno un deficit commerciale in rapida crescita nella componentistica auto e mentre le esportazioni di questo settore sostengono i posti di lavoro locali, le importazioni le delocalizzano. A conti fatti, i grandi e crescenti deficit commerciali nel settore auto e nella componentistica sono responsabili della perdita di una quota sostanziale di posti di lavoro negli ultimi dieci anni (Scott 2011a, 8).

La figura 3 fornisce la ripartizione del deficit commerciale della componentistica auto negli Stati Uniti tra il 2000 e il 2010 nei confronti dei paesi selezionati. Nel 2010 i paesi responsabili della stragrande maggioranza del deficit commerciale di questo settore sono stati:

- Giappone (12,3 miliardi di dollari che rappresenta il 39,7% del deficit commerciale complessivo della componentistica auto USA)
- Messico (9,5 miliardi, 30,3%)
- Cina (9,1 miliardi, 29,3%)
- Germania (5,3 miliardi, 16,9%)
- Corea del Sud (4,5 miliardi, 14,5%)

Nel 2010 gli Stati Uniti hanno registrato un surplus di 9,3 miliardi di dollari nel commercio di componenti auto con il Canada, hanno inoltre registrato un deficit commerciale per le autovetture e un deficit complessivo nel commercio di veicoli e di componenti con questo paese (Nazioni Unite 2012). Tuttavia, la tendenza più evidente è che la componentistica auto pesantemente sovvenzionata dalla Cina ha causato un deficit commerciale nel settore degli Stati Uniti che continua, nel complesso, ad aumentare sempre di più nei confronti di quel

Figura 3. Deficit commerciale dei componenti auto con i paesi selezionati 2000-2010



Fonte: Analisi dell'EPI dei dati provenienti dall' United Nations Commodity Trade Statistics Database (United Nations 2012).

paese rispetto a qualsiasi altro deficit con le singole nazioni, come mostrato in figura 3¹¹. La crescita di questo deficit in particolare ha contribuito pesantemente alla perdita di occupazione nell'industria della componentistica auto negli Stati Uniti.

Le minacce causate dalle importazioni di componenti auto cinesi commerciate in maniera scorretta

Le importazioni negli Stati Uniti di componenti auto dalla Cina e dalla Corea del Sud, nel corso degli ultimi tre anni, sono cresciute sempre più rispetto a quelle provenienti da qualsiasi altro paese. Anche se nel 2009 il deficit commerciale nei confronti di tutti i paesi è diminuito, per un confronto più appropriato è necessario esaminare i cambiamenti nel commercio a partire dall'anno che ha portato alla recessione, ossia il 2007¹². Tra l'ultimo picco del ciclo economico del 2007 e il 2010, la quota del deficit commerciale relativo alla componentistica auto degli Stati Uniti nei confronti della Cina e della Corea del Sud è aumentato rapidamente, mentre quello degli altri grandi produttori è diminuito:

- la quota della Cina ha guadagnato 5,8 punti percentuali;
- la quota della Corea del Sud ha guadagnato 4,5 punti percentuali;

responsabili di oltre la metà (52,3%) del deficit commerciale totale del Stati Uniti. Anderson (2011, tabella 8) riporta le importazioni totali di beni e le esportazioni delle consociate statunitensi di multinazionali estere. Queste imprese hanno registrato nel 2009 un deficit commerciale complessivo di 264,7 miliardi di dollari. Il Census Bureau (2011) riferisce che nel 2009 il deficit commerciale totale degli Stati Uniti era di 505,9 miliardi e la quota relativa alle consociate estere di questo deficit era del 52,3%.

¹¹ Nella figura 3 sono escluse le riesportazioni, che sono beni prodotti in altri paesi, importati nel paese ospitante e poi ri-esportati verso la Cina. Per ulteriori dettagli vedere Scott (2010a, tabella 1; note 4 e 5, pp. 6-9, e l'appendice, p. 19).

¹² I dati sul commercio sono annuali, mentre i dati sull'occupazione sono mensili, per cui in questo articolo viene messa a con-

- la quota del Giappone è diminuita di 2,2 punti percentuali;
- la quota del Messico è diminuita di 3,5 punti percentuali;
- la quota della Germania è diminuita di 4,1 punti percentuali¹³.

Gli esportatori dalla Cina e dalla Corea del Sud hanno approfittato della recessione per guadagnare quote sul mercato dei componenti auto negli Stati Uniti e per eliminare i produttori di altre nazioni esportatrici. Nel caso della Cina, tra il 2001 e il 2010 le esportazioni sono state sostenute attraverso 27,5 miliardi di dollari in sovvenzioni per l'industria di componenti auto attraverso agevolazioni per il carbone, l'elettricità, il gas naturale, il vetro e l'acciaio (Haley 2012), oltre alla manipolazione illegale della valuta cinese che ha ridotto il costo dei componenti auto cinesi di un ulteriore 25-30% (Scott 2011b, 2-3).

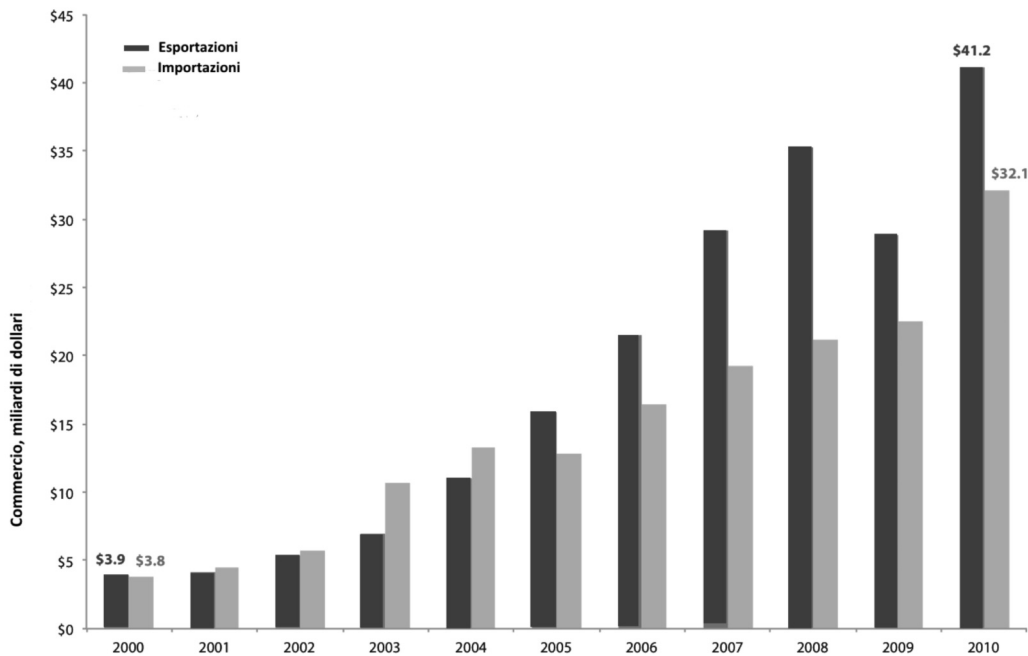
Molte delle sovvenzioni che la Cina ha fornito alle sue industrie automobilistiche e di componenti auto violano i suoi obblighi verso il WTO (Stewart et al. 2012). Inoltre, la Cina ha imposto agli investitori stranieri dei requisiti di prestazione, obbligandoli a trasferire la loro tecnologia a partner per joint-venture locali, discriminando le merci importate ed imponendo delle restrizioni sulle esportazioni di minerali delle terre rare e di altre materie prime essenziali, garantendo un ingiusto vantaggio ai suoi produttori di componenti auto all'interno. Ognuna di queste politiche sembra violare gli impegni della Cina nel WTO (Stewart et al. 2012).

La rapida crescita delle esportazioni di componenti auto agevolati da parte della Cina ha rafforzato le strategie di approvvigionamento globale delle case automobilistiche degli Stati Uniti. Klier e Rubenstein (2009, 4) hanno esaminato le tendenze delle importazioni negli USA di componenti per auto per singolo paese tra il 1996 e il 2008 e i componenti per auto sono stati raggruppati a seconda che provenissero da paesi ad alto o a basso salario. I paesi a basso salario hanno acquisito 25 punti percentuali della loro quota sul totale delle importazioni di componenti auto negli Stati Uniti nel periodo preso in esame, ed erano effettivamente responsabili per il 69% della crescita delle importazioni di componenti auto in quello stesso periodo. Inoltre, le importazioni totali di componenti auto come percentuale dei costi nell'assemblaggio di veicoli leggeri sono aumentate passando dal 29% al 36%, solo tra il 1997 e il 2002. La quota della Cina sul totale delle importazioni di componenti auto negli Stati Uniti è aumentata più rapidamente rispetto a qualsiasi altro paese citato nel loro studio, passando da circa l'1% nel 1996 a più del 10% nel 2008 (Klier e Rubenstein 2009 Figura 4).

È importante rendersi conto che la semplice misurazione del

fronto l'occupazione nel mese di novembre (della maggior parte degli anni) per correggere la stagionalità dei dati.

¹³ Le quote del deficit commerciale nel 2007 e nel 2010 sono state calcolate utilizzando i dati del commercio del paese dalla figura 3, per il deficit commerciale totale sono stati utilizzati quelli della figura 2.

Figura 4. Commercio dei componenti auto della Cina

Fonte: Analisi dell'EPI dei dati provenienti dall' United Nations Commodity Trade Statistics Database (United Nations 2012).

valore nominale in dollari dei componenti per auto cinesi potrebbe portare a sottostimare il loro impatto sulla produzione e sull'occupazione del settore negli Stati Uniti in quanto può provocare una sottostima significativa del valore reale delle importazioni (Houseman 2011). Se i componenti auto dalla Cina soppiantano quelli prodotti a livello nazionale (o anche da partner commerciali ad alto costo come il Canada o la Germania) che hanno un valore unitario molto più alto, allora i flussi commerciali porteranno a sottovalutare l'impatto delle importazioni cinesi sull'industria automobilistica nazionale. Se, ad esempio, i pneumatici o le ganasce dei freni provenienti dalla Cina costano il 50% in meno rispetto a quelli equivalenti prodotti a livello nazionale, allora il valore di 100 dollari di importazioni sposterebbero un valore di 200 dollari prodotto all'interno e il lavoro necessario per la produzione di 200 dollari di merci realizzate all'interno.

La crescente importanza della Cina nell'industria globale dei componenti auto

Alimentate da abbondanti sovvenzioni, la produzione e le esportazioni di componenti per auto cinesi negli ultimi dieci

anni sono aumentate drasticamente (Haley 2011, Figura B), infatti, tra il 2000 e il 2010 sono cresciute di più di dieci volte, passando dai 3,9 miliardi di dollari nel 2000 ai 41,2 miliardi nel 2010, come mostrato nella figura 4 (Nazioni Unite 2012). Nel 2009, la Cina è diventata il quarto più grande esportatore di componenti auto in tutto il mondo dopo la Germania, gli Stati Uniti e il Giappone (Office of Transportation and Machinery 2011, Tabella 9). Negli ultimi dieci anni le importazioni di componenti per auto dalla Cina sono aumentate vertiginosamente a causa della rapida crescita della produzione e del consumo di auto in questo paese¹⁴, infatti le importazioni di componenti auto in Cina sono passate dai 3,8 miliardi di dollari del 2000 ai 32,1 miliardi del 2010 (Nazioni Unite 2012), mostrate anche nella figura 4. Poiché in Cina le esportazioni di componenti auto sono cresciute più rapidamente delle importazioni, nel 2005 si è sviluppato un surplus commerciale di questo settore a livello mondiale, un surplus che nel 2010 ha superato 9,0 miliardi di dollari.

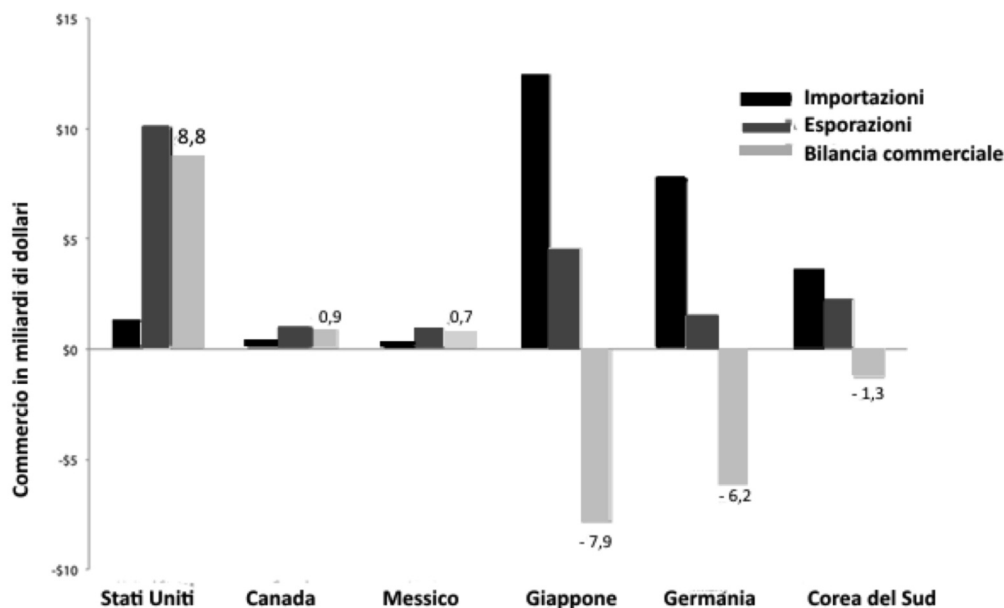
Tuttavia, le esportazioni di pneumatici da sole costituiscono la stragrande maggioranza del surplus commerciale della componentistica auto della Cina (si veda la sezione Metodologia di questo articolo). Ma escludendo i pneumatici, la Cina ha registrato un deficit commerciale globale di componenti auto nei sette degli ultimi 10 anni, tra cui un deficit di 100 milioni di dollari nel 2010. Di conseguenza, fatta eccezione per il commercio di pneumatici, il resto del mondo ha avuto, per la maggior parte degli ultimi dieci anni, un sostanziale surplus commerciale con la Cina relativamente ai componenti auto. Tuttavia, durante questo stesso periodo, la Cina ha mantenuto con gli Stati Uniti ampi e crescenti surplus commerciali in componenti auto (con o senza pneumatici) e nel 2010, le importazioni statunitensi di componenti per auto (compresi i pneumatici) provenienti dalla Cina hanno superato del 725% le esportazioni di tali prodotti verso questo paese (Nazioni Unite 2012).

¹⁴ In Cina la produzione e il consumo di veicoli leggeri sono aumentati in modo significativo negli ultimi dieci anni. Haley (2011, figura A) ha mostrato che tra il 2000 e il 2009 le vendite di auto in Cina sono aumentate del 600%, e la produzione è aumentata del 1.100%. Nel 2010, la Cina era il più grande mercato del mondo per i veicoli leggeri, con vendite complessive per di 17,2 milioni di unità (LMC Automotive 2011).

Risultati contrastanti dal commercio gestito in componenti auto

Grazie alla rapida crescita delle esportazioni di componenti auto, la Cina è cresciuta fino a svolgere un ruolo importante come fornitore di componenti per i veicoli assemblati negli Stati Uniti, in Messico e in Canada. Tuttavia, vi è un netto contrasto tra i rapporti commerciali di componenti auto della Cina con gli Stati Uniti, Messico e Canada da un lato e con gli altri principali partner commerciali in Asia e in Europa, dall'altro.

Figura 5. Commercio di componenti per auto costruiti in Cina con i paesi selezionati, 2010.



Questo viene illustrato in figura 5, che fornisce un quadro del commercio in componenti auto della Cina con i principali paesi nel 2010. In quell'anno, la Cina ha registrato un consistente surplus commerciale, pari a 8,8 miliardi di dollari, con gli Stati Uniti, e surplus minori con il Messico e il Canada¹⁵. Queste nazioni del Nord America praticano tutte un commercio relativamente aperto e fanno parte del North American Free Trade Agreement. I paesi del NAFTA basano il loro approccio al commercio e allo sviluppo industriale secondo un modello "neoliberista" o di mercato guidato.

La Cina, tuttavia, non richiede lo stesso tipo di performance dal commercio stabilito coi paesi asiatici ed europei, molti dei quali hanno utilizzato approcci commerciali gestiti (ossia politiche di intervento governativo sul commercio Ndr) e politiche industriali attive (ossia interventi che le autorità di governo possono effettuare per orientare e controllare il processo di trasformazione strutturale di un'economia Ndr). Nel 2010, la Cina presentava un deficit commerciale per la componentistica auto con il Giappone (7,9 miliardi di dollari), la Germania (6,2 miliardi) e la Corea del Sud (1,3 miliardi), come mostrato nella figura 5. Il deficit tra la Cina ed i suoi partner dal commercio gestito persistono almeno dal 2005, come mostrato in figura 6¹⁶, in particolare il Giappone e la Germania

Nota. Per i motivi secondo i quali la stima della Cina del suo surplus commerciale in componenti auto con gli Stati Uniti si differenzia dalla bilancia commerciale di componenti auto tra Stati Uniti e Cina riportata in Figura 3, vedi nota 15. Fonte: Analisi dell'EPI dei dati provenienti dall'United Nations Commodity Trade Statistics Database (United Nations 2012).

¹⁵ Le figure 3, 5 e 6 riportano due stime leggermente diverse della bilancia commerciale Usa-Cina relativa ai componenti auto nel 2010: la figura 3 riporta che gli Stati Uniti stimano che il loro deficit commerciale di ricambi auto con la Cina è stato di 9,1 miliardi di dollari, ma i dati nelle figure 5 e 7 indicano che la Cina ritiene che il suo surplus commerciale di ricambi auto con gli Stati Uniti sia stato di 8,8 miliardi di dollari. Sono molti i fattori che potrebbero contribuire alla leggera variazione di queste

due stime. Il più importante potrebbe essere una differenza nei tempi (la data di una spedizione che lascia la Cina può avvenire settimane o mesi prima che arrivi negli Stati Uniti, e viceversa, per cui una particolare importazione ed esportazione potrebbe essere inclusa, per esempio, nei dati del 2010 per la Cina e nel 2011 per gli Stati Uniti. Inoltre, come sottolineato nella nota 10, nella figura 3 vengono escluse le riesportazioni provenienti dagli Stati Uniti verso la Cina, mentre nelle figure 4 e 5 non vengono escluse (a causa di un limite nei dati). L'esclusione dei dati sulle riesportazioni produce una stima leggermente maggiore del deficit commerciale tra USA-Cina della figura 3. Possono risultare anche delle differenze nel modo in cui vengono valutate le spedizioni in ogni paese. Infine, la segnalazione di problemi, in particolare sul fronte delle esportazioni, può provocare una sotto-stima delle esportazioni in uno o in entrambi i partner.

¹⁶ A causa di limitazioni sui dati nella Figura 5, a differenza di figura 3, sono state incluse le riesportazioni. Le riesportazioni erano trascurabili nel caso del commercio tra Stati Uniti e Cina della figura 3, che tra il 2000 e il 2010 erano pari a meno di 200 milioni di dollari l'anno.

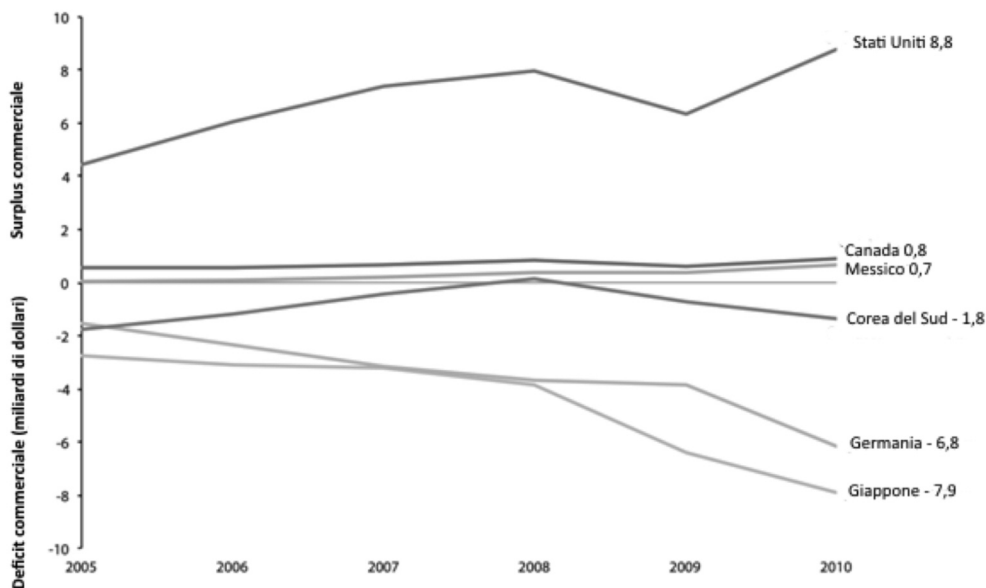
¹⁷ Ossia i soggetti attivamente coinvolti in un'iniziativa economica (NdR).

hanno sempre avuto con la Cina dei consistenti surplus commerciali in tutto questo periodo. Anche la Corea del Sud ha sempre avuto dei surplus commerciali, ad eccezione di una breve fase di recessione nel 2008. I venditori di auto che provengono da paesi in cui vi è un commercio gestito, in particolare da Germania, Giappone e Corea del Sud, hanno dato priorità al mantenimento dell'occupazione nel settore automobilistico nazionale, in parte come conseguenza delle relazioni con gli stakeholder¹⁷ ma anche per le differenze nelle strutture istituzionali di governance nelle corporation private. L'occupazione viene sostenuta, in parte, attraverso il mantenimento di un saldo commerciale positivo con la Cina e gli Stati Uniti. Le imprese di questi paesi riescono a mantenere la competitività sui costi, premiando l'innovazione e la qualità dei prodotti, e lo hanno fatto per molti anni. Inoltre, i fornitori di componentistica auto dal Giappone alla Corea del Sud hanno beneficiato di una politica di gestione del valore della loro valuta efficace per sostenere la competitività nelle esportazioni dei loro paesi, e anche di una attiva discriminazione nei confronti delle importazioni di componenti auto, cosa che non fanno e non dovrebbero fare gli Stati Uniti. Gli Stati Uniti dovrebbero comunque contrastare la manipolazione della valuta e le barriere commerciali illegali, ovunque si verifichino, soprattutto nella componentistica auto, a causa del gran numero di posti di lavoro che sono a rischio.

Le imprese tedesche offrono un'alternativa e un esempio positivo di sostegno ai produttori nazionali. Le case automobilistiche tedesche hanno prosperato malgrado il pagamento di alti salari e le garanzie di benefit di buon livello ai loro lavoratori. I produttori tedeschi praticano un "capitalismo degli stakeholder", nei cui consigli di amministrazione sono rappresentati in numero paritetico i manager e i lavoratori (Meyerson 2011). In Germania vi è anche un intero settore bancario dedicato al finanziamento delle piccole e medie imprese che riduce la necessità per tali imprese di fare affidamento sul mercato privato dei capitali e limitando la necessità di trattenere i profitti a breve termine. Inoltre, la Germania ha un sistema di formazione scuola-lavoro altamente sviluppato per i lavoratori non laureati. Esso è molto più efficace rispetto ai programmi di formazione lavoro e di assistenza a coloro che debbono essere ricollocati al lavoro negli Stati Uniti. Di conseguenza, negli ultimi dieci anni la Germania è riuscita a mantenere un grande e crescente surplus commerciale, anche rispetto ai paesi a basso salario al di fuori della zona euro.

Questo paese ha inoltre mantenuto la propria competitività nelle esportazioni sui mercati mondiali, dominate dalle automo-

Figura 6. Bilancia commerciale della Cina relativa ai componenti auto con i paesi selezionati, 2005-10.



bili e da altri beni durevoli di una manifattura di alta qualità.

Grazie all'approccio di un commercio gestito, nell'ultimo decennio l'industria automobilistica europea nel suo complesso ha in realtà registrato una crescita netta dell'occupazione, nonostante il rapido aumento delle esportazioni di componenti auto dalla Cina e di auto dal Giappone e dalla Corea. In Europa, l'occupazione diretta nel settore globale dei veicoli a motore è passata dai 2.282.000 addetti nel 2001 ai 2.294.000 nel 2007, con un aumento dello 0,5% (Associazione dei costruttori europei di automobili, ACEA, 2011).

Questo contrasta nettamente con l'esperienza degli Stati Uniti in questo periodo: tra il 2001 e il 2007 sono stati persi 241.300 posti di lavoro (un calo del 18,6%) nel settore globale dei veicoli a motore, compreso l'assemblaggio di auto, veicoli trainanti e rimorchi, componenti auto e pneumatici (Bureau of Labor Statistics, 2011). Le perdite di lavoro nella produzione di componentistica auto e di pneumatici sono stati responsabili per la stragrande maggioranza della perdita di posti di lavoro in questo periodo nel settore dei veicoli a motore degli Stati Uniti; sono stati persi 189.600 posti di lavoro, un calo del 22,1%¹⁸.

Questi risultati così divergenti suggeriscono che gli Stati Uniti dovrebbero imparare ed emulare il successo commerciale e le politiche industriali sviluppatesi in Germania e nelle altre famose democrazie del Nord Europa. I vantaggi di cui godono i

Nota. Per quanto riguarda i motivi per cui la stima della Cina relativa al suo surplus commerciale in componenti auto con gli Stati Uniti si differenzia dalla bilancia commerciale di componenti auto tra Stati Uniti e Cina riportata in Figura 3, vedi nota 15.

Fonte: Analisi dell'EPI dei dati provenienti dall' United Nations Commodity Trade Statistics Database (United Nations 2012).

¹⁸ Il settore auto degli Stati Uniti nel suo complesso include l'occupazione diretta per l'assemblaggio di auto (NAICS 3361), veicoli trainanti e rimorchi (3362), componenti auto (3363) e pneumatici (32.621). I dati sull'occupazione di figura 1, discussi altrove in questo lavoro, coprono solo le industrie di componenti auto e pneumatici. L'occupazione totale nel settore auto degli Stati Uniti viene introdotta per fare solo un confronto con i dati comparabili dell'occupazione in Europa.

paesi con un commercio gestito sono particolarmente evidenti quando viene messo a confronto il commercio di componenti auto degli Stati Uniti con i paesi a commercio gestito e con i suoi partner del NAFTA. Ad esempio, nel 2010 le importazioni di componenti auto dalla Cina hanno superato le esportazioni verso questo paese del 725% (Nazioni Unite, 2012). Con la Germania il rapporto ha superato il 400%; con la Corea del Sud, oltre il 970% e con il Giappone, uno dei mercati più chiusi del mondo, oltre il 1.000%. Al contrario, le importazioni degli Stati Uniti di componenti auto dal Messico hanno superato le esportazioni degli Stati Uniti verso questo paese di solo il 46%. Allo stesso tempo, gli Stati Uniti avevano un surplus commerciale di componenti auto con il Canada, con le esportazioni che erano quasi due volte maggiori delle importazioni (nonostante il fatto che nel 2010 gli Stati Uniti abbiano avuto un deficit commerciale di veicoli e componenti con il Canada).

Posti di lavoro a rischio per ogni Stato

Nell'industria di componenti auto (formalmente conosciuta come industria dei componenti per autoveicoli e di pneumatici) nel 2009 erano occupati, direttamente o indirettamente, 1.584.503 lavoratori come segnalato da Hill, Menk, e Cooper (2010). La rapida crescita delle importazioni dalla Cina ha messo a rischio questi posti di lavoro. Le tabelle 1, 2, e 3 elencano il numero totale di posti di lavoro direttamente o indirettamente coinvolti nel settore componenti per auto in ogni Stato degli Stati Uniti. La tabella 1 colloca gli stati per il numero totale di posti di lavoro presenti nell'industria; la tabella 2 colloca gli stati a seconda della quota di occupazione totale contabilizzata nell'industria di ogni singolo stato e la tabella 3 elenca gli stati in ordine alfabetico e fornisce il numero totale di posti di lavoro nella componentistica auto in ogni stato.

Conclusioni

Sin dal 2009, negli Stati Uniti, i fornitori di componenti auto non hanno beneficiato in maniera proporzionale all'incremento delle vendite di automobili. Le ragioni includono un maggiore approvvigionamento di componenti auto prodotti in Cina, Messico e Corea del Sud (figura 3), in combinazione con la rapida crescita del deficit commerciale dei componenti auto (figura 2), così come la rapida crescita della quota di veicoli americani (sia importati che assemblati negli USA) che contengono livelli molto bassi di prodotti nazionali.

Il deficit commerciale dei componenti auto degli Stati Uniti

con il resto del mondo tra il 2009 e il 2010 è aumentato del 65,4%, raggiungendo i 31,2 miliardi di dollari. Il deficit commerciale degli Stati Uniti con la Cina, per quanto riguarda questo settore, ha raggiunto nel 2010 i 9,1 miliardi (pari al 29,3% del deficit commerciale totale della componentistica degli Stati Uniti, figura 3). Dal 2007, la quota della Cina nel deficit degli Stati Uniti è aumentata più velocemente rispetto a quella di qualsiasi altro paese (con un incremento di 5,8 punti percentuali in tre anni). I produttori di componenti auto degli Stati Uniti sono quindi direttamente minacciati dalla rapida crescita delle importazioni di componenti auto dalla Cina, che tra il 2001 e il 2010 ha beneficiato di 27,5 miliardi di dollari in sussidi. I produttori di componenti auto della Cina beneficiano anche di una manipolazione illegale della valuta che riduce i costi di un ulteriore 25 – 30%.

Di conseguenza, tutti gli 1,6 milioni di posti di lavoro nel settore e nelle forniture statunitensi sono a rischio a causa della rapida crescita delle importazioni di componenti auto.

Inoltre, vi è un netto contrasto tra l'impatto delle pratiche della Cina sul settore componenti auto degli Stati Uniti e l'influenza sulle industrie del settore in paesi con un commercio gestito, come la Germania, il Giappone e la Corea del Sud. Questi paesi mostrano una crescita equilibrata progettata per massimizzare l'occupazione, l'output e l'innovazione all'interno del paese e non sono preda degli stessi posti di lavoro nel settore dei componenti come gli Stati Uniti, che tra il novembre 2000 e il novembre 2011 hanno perso 419.600 posti di lavoro.

In breve, anche questi paesi devono affrontare le stesse pratiche commerciali sleali praticate dalla Cina, ma sembra che riescano a trattare in condizioni decisamente migliori con questo paese. Alcuni paesi, come il Giappone e la Corea del Sud, hanno risposto a loro volta con politiche commerciali sleali che dovrebbero essere affrontate anche dagli Stati Uniti. La Germania, d'altra parte, ha utilizzato con successo politiche industriali e di mercato del lavoro per gestire al meglio il suo commercio con la Cina e con il mondo, il che suggerisce che gli Stati Uniti hanno ampio margine di miglioramento per sviluppare politiche più efficaci in grado di sostenere il settore manifatturiero. Il primo passo più importante sarebbe combattere la manipolazione sleale della moneta (Scott 2011b), le sovvenzioni illegali e le altre barriere commerciali sleali erette dalla Cina e da altri paesi.

Metodologia

Per determinare i flussi del commercio internazionale della Cina e degli Stati Uniti, abbiamo usato l'United Nations Com-

modity Trade Statistics Database (2012). Nella nostra analisi della componentistica auto e dei flussi commerciali dei veicoli a motore abbiamo usato i codici dell'Harmonized Tariff Schedule (HTS). La nostra definizione di industria di componenti per auto ai fini del commercio internazionale è composta da apparecchiature elettriche ed elettroniche, ricambi, motori, pneumatici, cinture, sedili, orologi per veicoli e indicatori di velocità. Per garantire che stiamo misurando rigorosamente questi codici per i veicoli a motore, abbiamo utilizzato in maniera dettagliata per lo più codici HTS a sei cifre, con qualche eccezione di quattro o cinque cifre, quattro delle quali riguardano rigorosamente i veicoli a motore e la quinta corrisponde agli "orologi da cruscotto per veicoli, aerei, ecc", per cui questa particolare categoria potrebbe essere un po' esagerata. Tutti i dati relativi al commercio riportati nelle figure da 2 a 6 sono denominati in dollari (ossia non ai prezzi o aggiustati per l'inflazione). I codici sono riportati nell'Appendice A (che non riportiamo per problemi di spazio ma sono reperibili dall'originale Ndr).

Nella nostra analisi l'inclusione dei pneumatici è piuttosto importante perché essi costituiscono il più grande sottoinsieme di componenti auto per il commercio tra la Cina e tutti gli altri paesi. Attualmente, le esportazioni cinesi di pneumatici costituiscono il 23% delle sue esportazioni totali verso il mondo. Includiamo quattro codici a sei cifre per i pneumatici, che comprendono quelli per le autovetture private, per autobus e nuovi pneumatici con e senza battistrada a spina di pesce.

La nostra definizione per i veicoli a motore assemblati - che vengono aggiunti alla componentistica auto per ricavare tutti i dati del settore dei veicoli a motore- è composta principalmente di codici HTS a quattro cifre con l'eccezione di un codice a sei cifre, che abbiamo usato perché ci sembrava il capostipite dei codici a quattro cifre, il concetto di "autoveicoli per usi speciali," era troppo ampio. Includiamo le automobili, i veicoli utilizzati per il trasporto di persone, come station wagon, veicoli di trasporto pubblico, gli autoveicoli adibiti al trasporto di merci e i veicoli antincendio. L'elenco dei codici HTS per autoveicoli assemblati si trova in Appendice B. (che non riportiamo per problemi di spazio ma sono reperibili dall'originale Ndr).

Sono stati utilizzati inoltre i dati del United Nations Commodity Trade Statistics Database (2012) per mostrare il commercio di componenti auto degli Stati Uniti con altri paesi (figure 3, 4, 5 e 6); in particolare con i rispettivi settori del Nord America, come il Messico e il Canada; con i suoi concorrenti asiatici della Cina, del Giappone e della Corea del Sud, ed il suo principale concorrente europeo, la Germania. Questi paesi sono stati scelti perché hanno il più alto volume di commercio di componenti

auto con gli Stati Uniti cosa che dimostra benissimo quali siano le relazioni tra gli Stati Uniti e il resto del mondo in questo settore. Usiamo questi paesi per metterli a confronto con il commercio della Cina nelle figure 5 e 6.

Per calcolare l'occupazione relativa da ogni singolo stato, usiamo il rapporto triennale di Hill, Menk, e Cooper (2010) dal Center for Automotive Research, che raccoglie i dati sull'occupazione nel settore componenti auto. Lo studio riporta sia i dati sui posti di lavoro diretti nel settore (fornitori di componenti, assemblaggio dei veicoli a motore e le nuove operazioni sul veicolo da parte delle concessionarie) sia l'occupazione indiretta, che comprende i lavori al di fuori della componentistica auto che sono il prodotto dell'occupazione e della produzione nelle diverse industrie di componenti auto. Hill, Menk, e Cooper valutano l'occupazione diretta utilizzando i dati del Bureau of Economic Analysis, del Bureau of Labor Statistics (BLS), dell'U.S. Census Bureau's County Business Patterns, del Rubber Manufacturers Association e del Battery Council International utilizzando i codici a quattro, sei e sette cifre del North American Industry Classification System (NAICS) – il NAICS è stato sviluppato dal Census Bureau degli Stati Uniti. Le industrie del sotto-settore specifico che, oltre ai componenti auto, producono delle parti esclusivamente per l'industria della componentistica auto che sono la fabbricazione di pneumatici, del materiale plastico per i veicoli a motore e la strumentazione, la produzione di tubi flessibili e l'hardware dei veicoli a motore, come serrature, lampadine e batterie per i veicoli a motore (Hill, Menk, e Cooper 2010, 32-33). L'occupazione indiretta a livello statale è quella prodotta dall'occupazione diretta nelle industrie sopra elencate ed è stata calcolata utilizzando un modello dal Regional Economic Models, Inc. (REMI). L'analisi del REMI prende in considerazione le informazioni demografiche e specifiche del settore per ogni regione, inoltre, i flussi commerciali, i modelli di migrazione e il flusso di pendolari per ogni stato.

Per calcolare l'occupazione nazionale, usiamo i dati del Bureau of Labor Statistics per le industrie con codici a quattro e cinque cifre del NAICS per l'assemblaggio di veicoli, camion e rimorchi, componenti auto e pneumatici. Mentre i dati BLS non sono così specifici come quelli di Hill, Menk e Cooper, ma sono però abbastanza simili in quanto usano anche il NAICS 3363 (componenti auto), che costituisce circa il 76% dell'occupazione definita diretta e comprende anche i pneumatici (NAICS 32621). Questa serie temporale di dati nazionali fornisce un'istantanea eloquente delle tendenze dell'occupazione nel settore auto negli ultimi dieci anni, come mostrato nella figura 1.

Bibliografia

- Anderson, Thomas. 2011. "U.S. Affiliates of Foreign Companies: Operations in 2009." *Survey of Current Business*. vol. 91, no. 8, pp. 211-226. http://bea.gov/scb/pdf/2011/08%20August/0811_affiliates.pdf
- Bureau of Labor Statistics. 2011. *Current Employment Statistics*, "Employment, Hours, and Earnings from the Current Employment Statistics Survey (National)" Fogli di Calcolo in Excel controllati a Novembre–Dicembre 2011 sul sito <http://data.bls.gov/pdq/querytool.jsp?survey=ce>. Fogli di Calcolo Specifici di Excel controllati per questo rapporto che includono: per tutti i dati "Not Seasonally Adjusted (NSA)"; per i pneumatici, NAICS 32621, series ID: CEU3232621001; per i veicoli a motore, NAICS 3361, series ID: CEU3133610001; per carrozzerie e rimorchi, NAICS 3362, series ID: CEU3133620001; e per le parti di autoveicoli, NAICS 3363, series ID: CEU3133630001.
- Eisenstein, Paul A. 2011. "Hyundai May Add Second U.S. Assembly Plant: Maker Can't Meet Demand for Sonata, Other Models" *TheDetroitBureau.com, the Voice of the Automotive World* (blog), January 17. <http://www.thedetroitbureau.com/2011/01/hyundai-may-add-second-u-s-assembly-plant/>
- European Automobile Manufacturers Association. 2011. *Employment, "Employment 2001-2007,"* PDF controllato l'11 Dicembre 11 al sito http://www.acea.be/images/uploads/files/20100902_Employment_2001-2007.pdf.
- Haley, Usha C. 2012. *Putting the Pedal to the Metal: Subsidies to China's Auto-Parts Industry from 2001 to 2011*. Economic Policy Institute Briefing Paper #316, Washington, D.C.: EPI. <http://www.epi.org/publication/bp316-china-auto-parts-industry>
- Hill, Kim, Debbie Menk, and Steven Szakaly. 2007. *Contribution of the Motor Vehicle Supplier Sector to the Economies of the United States and Its 50 States*. Ann Arbor: Center for Automotive Research. <http://www.cargroup.org/documents/MEMA-Final2-08-07.pdf>
- Hill, Kim, Debbie Maranger Menk, and Adam Cooper. 2010. *Contribution of the Automotive Industry to the Economies of all 50 States and the United States*. Ann Arbor: Center for Automotive Research. http://www.cargroup.org/pdfs/association_paper.pdf. "Appendix A: State Level Employment Contributions, ALL JOBS – PARTS" è la fonte per le tabelle 1-3 di questo rapporto.
- Houseman, Susan. 2011. "Research Spotlight, Offshoring and Import Price Measurement: Selected Research from the Conference on 'Measurement Issues Arising From the Growth of Globalization.'" *Survey of Current Business*, vol. 91, no. 2, pp. 7-11. http://www.bea.gov/scb/pdf/2011/02%20February/0211_napa.pdf
- Hyundai Motor Manufacturing Alabama. 2011. *Hyundai*, "About HMMA." Corporate webpage controllato nel Dicembre 2011 al sito http://www.hmmausa.com/?page_id=79/
- Kia Motor Manufacturing Georgia, Inc. 2011. *KIA*, "About KMMG." Corporate website controllato nel Dicembre 2011 al sito <http://www.kmmgusa.com/about-kmmg/our-history/>
- Klier, Thomas J. and James M. Rubenstein. 2009. "Imports of intermediate parts in the auto industry – a case study." Paper presented at a conference

on *Measurement Issues Arising from the Growth of Globalization*, W.E. Upjohn Institute for Employment Research and the National Academy of Public Administration. <http://www.upjohn.org/measurement/klier-rubenstein-final.pdf>

LMC Automotive. 2011. *Public Data*, “China Light Vehicle Sales – October 2011,” PDF file visitato il 15 Novembre, accesso a <http://lmc-auto.com/wpcontent/uploads/2011/10/China-Monthly-Sales-Report-Nov11.pdf>. Note: LMC Automotive acquired the automotive forecasting division of J.D. Power and Associates (a business unit of The McGraw-Hill Companies) on November 1, 2011.

Meyerson, Harold. 2011. “Back from China” *The American Prospect*, vol. 10, no. 22, November 29.

<http://prospect.org/article/back-china>

Office of Transportation and Machinery, U.S. Department of Commerce. 2011. “On the Road: U.S. Automotive Parts Industry Annual Assessment,” PDF accesso a <http://trade.gov/static/2011Parts.pdf>

Scott, Robert E. 2011a. *Growing U.S. Trade Deficit with China Cost 2.8 Million Jobs Between 2001 and 2010: Hundreds to Thousands of Jobs Displaced In Every U.S. Congressional District*. Economic Policy Institute Briefing Paper #323, Washington, D.C.: EPI. <http://www.epi.org/publication/growing-trade-deficit-china-cost-2-8-million/>

Scott, Robert E. 2011b. *The Benefits of Revaluation: Full Revaluation of the Chinese Yuan Would Increase U.S. GDP and Employment, Reduce the Federal Budget Deficit, and Help Workers in China and Other Asian Countries*. Economic Policy Institute Briefing Paper #318, Washington, D.C.: EPI.

http://www.epi.org/publication/revaluing_chinas_currency_could_boost_us_economic_recovery/

Stewart, Terrence P., Elizabeth Drake, Philip A. Butler, Jumana Misleh, Ping Gong, Jessica Wang, Ni Y. Meggers, and David DePrest. 2012. *Trade Flows from Stewart and Stewart, China's Support Programs for Automobiles and Auto Parts Under the 12th Five-year Plan*. Washington, D.C.: Law Offices of Stewart and Stewart. Di prossima uscita (prevista il 31 Gennaio). <http://www.stewartlaw.com/stewartandstewart/Publications/tabid/119/language/en-US/Default.aspx>

United Nations. 2012. *United Nations Commodity Trade Statistics Database*, “Data Query, Basic Selection: comtrade_trade_data” Fogli di Calcolo Specifici di Excel controllati il 12 Gennaio al sito <http://comtrade.un.org/db/dqBasicQuery.aspx>

U.S. Census Bureau. 2011. *Foreign Trade: Historical Series*. “U.S. Trade in Goods and Services – Balance of Payments (BOP) Basis,” PDF file visitato l’ultima volta il 9 Giugno, accesso al sito

<http://www.census.gov/foreigntrade/statistics/historical/gands.pdf>

Ward’s Automotive Group. 2012. *WardsAuto: Public Data*, Fogli di Calcolo in Excel. Accesso l’11 Gennaio al sito <http://wardsauto.com/public-data> Fogli di Calcolo Specifici di Excel controllati per questo rapporto: “U.S. Vehicle Sales Market Share by Company, 1961-2010”

<http://wardsauto.com/keydata/historical/UsaSa28summary>; “U.S. Car and Truck Sales, 1931-2010”

<http://wardsauto.com/keydata/historical/UsaSa01summary> “U.S. Light Vehicle Sales Summary, December 2011”

<http://wardsauto.com/keydata/USSalesSummary>.

4. In che modo l'allargamento ad est dell'Unione Europea ha cambiato il modello produttivo tedesco. Il caso del settore automobilistico¹

di Martin Krzywdzinski²

Sommario

Qual' è l'impatto sui modelli produttivi e sui rapporti di lavoro nell'industria automobilistica tedesca causato dall'allargamento ad est dell'Unione europea? Ha forse portato ad una "corsa verso il basso" e al "dumping sociale"? Questo articolo esamina l'evoluzione delle catene di valore e delle strategie di prodotto e affronta, inoltre, lo sviluppo del rapporto tra l'occupazione e le condizioni di lavoro nell'industria automobilistica tedesca, ed esamina, altresì, le ipotesi della "polarizzazione" e della "disgregazione". Esso si basa su studi relativi alle case automobilistiche e ai loro fornitori, nonché su dati statistici sull'occupazione, il commercio estero e gli investimenti diretti esteri. L'analisi mostra che la delocalizzazione a basso costo in Europa centrale e orientale ha permesso alle aziende automobilistiche tedesche di concentrarsi maggiormente sui prodotti di alta qualità e mantenere la competitività sui prezzi. Le aziende tedesche hanno utilizzato la minaccia della delocalizzazione per pretendere riduzioni del costo del lavoro e maggiore flessibilità sui tempi di lavoro e sull'occupazione (ad esempio, attraverso l'uso del lavoro precario) negli stabilimenti oggetto di una potenziale delocalizzazione. In ogni caso queste richieste non hanno bloccato gli accordi di gestione nell'industria automobilistica tedesca. Il sindacato dei metalmeccanici e i consigli di gestione sono ancora abbastanza potenti per raggiungere dei compromessi che garantiscano la sicurezza del posto di lavoro in cambio di maggiore flessibilità e stabiliscano dei limiti all'utilizzo delle forme di lavoro precario.

Introduzione

Quando i paesi dell'Europa Centrale e Orientale (ECO) hanno aderito all'Unione Europea nel 2004, molti studiosi si aspettavano degli effetti negativi sugli standard dell'occupazione e del lavoro in Europa Occidentale. Si pensava che i bassi salari e la debolezza dei sindacati nei paesi dell'ECO avrebbero rappresentato degli incentivi per delocalizzare la produzione verso quei paesi e avrebbero avviato una corsa al ribasso della normativa sul lavoro. Ricercatori di diversi orientamenti politici

¹ *Revue de la Régulation Capitalisme, institutions, pouvoirs*, Vol. 15, No. 1 Spring 2014.

² Direttore del Project Group «Globalization, Work and Production» Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung, Il suo sito è consultabile all'indirizzo <https://www.wzb.eu/en/persons/martin-krzywdzinski> La sua mail è martin.krzywdzinski@wzb.eu

hanno manifestato scetticismo questo punto di vista. Vaughan-Whitehead (2003) ha sottolineato il pericolo di “dumping sociale”, mentre Fritz Scharpf (2008: 23) ha affermato: “La globalizzazione mette sotto pressione l’economia. Ma è lo stesso processo di integrazione europea che ha limitato o addirittura eliminato gli strumenti legali per reagire alla globalizzazione. Inoltre, l’allargamento ad Est ha portato a condizioni di bassi salari che hanno esercitato condizioni di tensione economica all’interno dell’UE”. Hans-Werner Sinn, un eminente economista neoclassico tedesco, ha sviluppato la tesi relativa alla Germania definita come un’ “economia bazar”:

L’outsourcing verso l’Europa orientale ha permesso ai prodotti tedeschi di continuare a risplendere con le migliori merci sul mercato mondiale; le statistiche sulle esportazioni tedesche continuano a fornire risultati di cui essere orgogliosi. Una vettura Audi, il cui motore è prodotto in Ungheria, nelle statistiche sulle esportazioni tedesche viene stimata in relazione al suo intero valore. Ma il “Made in Germany” sta diventando sempre più un’etichetta ingannevole. In Germania avviene solo l’assemblaggio finale. Le parti a valore aggiunto provengono sempre di più dall’Europa dell’Est. (Sinn, 2004).

I rischi sono stati riassunti nel 2004, alla vigilia dell’allargamento ad Est, da Carl-Peter Forster, l’ex CEO di General Motors Europe, che ha affermato: “fuori dalla Germania o fuori dagli affari”.

L’integrazione dei paesi dell’ECO nell’Unione Europea è stata infatti seguita da un’ondata di delocalizzazioni. Questo processo di trasferimento ha coinciso con il cambiamento in Germania dei rapporti di lavoro nel settore automobilistico, accompagnato, a sua volta, dai cosiddetti accordi per la garanzia dell’occupazione nelle imprese. Questi comprendevano concessioni sui salari e sull’orario di lavoro da parte dei consigli di fabbrica e sono stati visti da alcuni ricercatori come veri e propri tradimenti degli standard definiti nel Contratto Collettivo del settore – un processo definito “dualizzazione” (Palier & Thelen, 2010) o di “disintegrazione” (Greer, 2008). In aggiunta, le aziende automobilistiche hanno impiegato sempre più lavoratori interinali, e conseguente separazione delle condizioni occupazionali dei lavoratori sicuri e ben pagati e quelle dei lavoratori precari con bassi salari.

In Germania sono diversi i fattori che hanno causato dei cambiamenti nei rapporti di lavoro: la concorrenza dei bassi salari dei paesi dell’ECO, il fallimento nel trasferire le regole dei rapporti di lavoro in vigore nella Germania occidentale in quella

orientale (Hassel, 2009), le modifiche legislative, come la liberalizzazione del lavoro interinale e altre riforme del mercato del lavoro (Palier & Thelen, 2010). Tenuto conto dell'interazione di processi diversi e complessi, come possiamo esaminare l'impatto specifico determinato dall'allargamento ad Est? In questo articolo ci occupiamo di questo problema utilizzando il concetto di "modello produttivo" (Boyer & Freyssenet, 2002) come fattore di mediazione tra i cambiamenti nella divisione internazionale del lavoro, causati dall'allargamento ad Est, e i mutamenti nei rapporti di lavoro in Germania.

Qual è il modello produttivo "tedesco"? La letteratura scientifica utilizza questo termine in una varietà di contesti e con tutta una serie di significati. A livello istituzionale, il "modello tedesco" indica l'insieme specifico degli istituti della contrattazione collettiva (sindacati dell'industria, contrattazione collettiva a livello di settore), la corporate governance (la co-determinazione, la proprietà incrociata tra imprese e banche), il coordinamento attraverso organizzazioni intermedie (associazioni imprenditoriali) e la politica sociale (Streeck, 2009). A livello industriale e societario, i modelli produttivi vengono considerati una combinazione coerente tra la politica del prodotto, l'organizzazione della catena di valore e dei rapporti di lavoro (Boyer & Freyssenet, 2002). L'industria automobilistica è stata spesso considerata il prototipo del modello produttivo tedesco, anche se questa generalizzazione non sarebbe del tutto appropriata, dato che in Germania i modelli produttivi delle industrie sono particolarmente diversificati (Jürgens, 2004; Lüthje et al, 2002). La caratteristica principale del modello produttivo nel settore automobilistico tedesco è la strategia del prodotto di alta qualità (collegato ad una forte posizione nei mercati dell'auto e all'immagine del marchio di qualità), legata alla diversificazione e ai volumi del prodotto. Una prima versione di questa strategia è stata chiamata "Produzione di Qualità Diversificata" (PQD) (Sorge e Streeck, 1988). Le caratteristiche generali dei rapporti di lavoro nell'industria automobilistica tedesca sono: (a) reclutamento e ampia disponibilità di lavoratori qualificati (*Facharbeiter*) con formazione professionale dai tre ai tre anni e mezzo, (b) una notevole importanza data alla sicurezza del lavoro, (c) co-determinazione a livello settoriale e aziendale supportata da un altissimo grado di sindacalizzazione e (d) contrattazione collettiva a livello di settore integrata dalla contrattazione aziendale (Jürgens, 2003; Jürgens & Krzywdzinski, 2009).

Possiamo avanzare due ipotesi opposte per quanto riguarda l'impatto dell'allargamento ad Est dell'UE sul modello produt-

tivo del settore automobilistico tedesco. La prima è che le case automobilistiche abbiano sfruttato il trasferimento verso i paesi dell'ECO per riconfigurare il loro modello produttivo puntando sulla strategia di una riduzione dei costi e sullo sviluppo di prodotti standard a basso costo. L'altra ipotesi è che abbiano trasferito nei paesi dell'ECO le parti più vulnerabili e a più alta intensità di lavoro della catena di valore per rafforzare l'obiettivo di una PQD della manifattura di base tedesca. Il primo scenario rappresenta una minaccia per il modello tradizionale dei rapporti di lavoro e porterebbe alla sua dualizzazione o disintegrazione. Nel secondo, invece, il processo di ricollocazione consentirebbe di stabilizzare il modello tradizionale dei rapporti di lavoro. Al fine di esaminare entrambe le ipotesi, l'articolo prende in considerazione tre questioni principali:

- Che tipo di divisione del lavoro è emersa tra le sedi in Germania e quelle nei paesi dell'ECO nel corso dell'allargamento ad Est?
- In che modo l'allargamento ad Est ha influenzato le catene di valore e le strategie di prodotto nell'industria automobilistica tedesca?
- In che modo l'allargamento ad Est ha influenzato i rapporti di lavoro nel settore automobilistico della Germania?

L'articolo è strutturato come segue. La sezione 1 presenta il quadro teorico e le questioni concettuali, la sezione 2 analizza lo sviluppo della divisione del lavoro Est-Ovest nel settore automobilistico e i suoi effetti sul modello produttivo delle aziende tedesche. L'analisi mostra che l'uso delle localizzazioni a basso costo nei paesi dell'ECO ha permesso alle aziende tedesche di rafforzare il loro orientamento su prodotti di alta qualità, senza perdere la competitività del prezzo. La sezione 3 esamina gli effetti della delocalizzazione e delle minacce di delocalizzazione sui rapporti di lavoro e viene illustrato come le aziende hanno usato le minacce di trasferimento per chiedere una riduzione del costo del lavoro e una maggiore flessibilità dell'orario di lavoro e dell'occupazione (cioè, l'utilizzo di lavoro precario). Ma mostra anche che queste pretese non sono arrivate al punto da rompere i compromessi di governance nel settore automobilistico. La sezione finale comprende la discussione dei risultati e le conclusioni.

1. Quadro teorico e aspetti concettuali

Il modello tedesco è uno degli argomenti più analizzati nella ricerca comparata sul capitalismo perché è considerato l'archetipo di un'economia di mercato coordinata. Esistono tre diverse interpretazioni del suo sviluppo nel corso degli ultimi vent'anni, basate su diversi argomenti teorici: la tesi della continuità, quella del dualismo e quella dell'erosione.

La tesi della continuità è basata sulla teoria delle *Varieties of Capitalism* (Hall & Soskice, 2001; Hall & Gingerich, 2009) e sulla sua tesi relativa alla complementarità istituzionale. Nella complementarità tra i modelli produttivi, le relazioni industriali, la direzione delle imprese e i sistemi educativi si ritrovano forti incentivi per tutti gli attori interessati ad aderire al modello istituzionale e comportamentale esistente. Hall e Thelen sostengono che: "Uno dei fattori, che spingono i sindacati e i datori di lavoro tedeschi verso le istituzioni utilizzate per la codeterminazione dei salari, è stata l'intelligente percezione da parte di entrambe i versanti, e testata periodicamente, che si ha molto da perdere se non si riesce a coordinarsi" (Sala & Thelen, 2007: 9; cfr anche Hassel, 2007).

La prima contro-tesi è l'approccio dualistico (Palier & Thelen, 2010). In termini semplici, questo approccio sostiene che il modello tedesco è diviso in un'area con "buoni" posti di lavoro sicuri e ben pagati (soprattutto nelle aziende di produzione di base) e un'altra con lavoro precario. Vi sono diverse versioni dell'approccio dualistico. Nell'analisi di Hassel (2007: 272) sulle riforme del mercato del lavoro in Germania, il dualismo che emerge in quest'ultimo viene descritto come un "adattamento" del modello tedesco, ma, al contrario, Palier e Thelen (2010: 39) lo descrivono come "un'importante rottura con il passato". Secondo la tesi del dualismo, le aziende dei settori industriali chiave dell'economia tedesca hanno risposto alla crescente concorrenza degli anni '90 (e in particolare dopo l'allargamento dell'UE ad Est) con i cosiddetti "accordi di tutela dell'occupazione" con i quali le imprese hanno offerto ai dipendenti la sicurezza del lavoro in cambio di aumenti della flessibilità e della produttività. Queste soluzioni, anche se hanno aiutato le aziende a mantenere la loro posizione nei mercati globali, hanno indebolito gli standard di contrattazione collettiva a livello industriale. In questo modo "le strutture messe in atto negli anni '70 e agli inizi degli anni '80, per accrescere il peso del lavoro a livello aziendale, sono ironicamente diventate i mezzi ideali per alimentare le tendenze verso il dualismo quando l'economia è entrata in tempi difficili" (Palier & Thelen, 2010: 26). Allo stesso tempo, il governo tedesco

ha liberalizzato la regolamentazione del mercato del lavoro e ridotto gli standard dello stato sociale favorendo così l'emergere di settori a basso salario con occupazione precaria (Eichhorst e Marx, 2011).

Mentre la tesi del dualismo vede il modello produttivo tedesco ancora vivo nel core delle imprese industriali, la tesi dell'erosione fa un passo avanti. Streeck (2009: 22f) sostiene che la "riduzione del controllo centralizzato e della regolazione organizzata, l'aumento della concorrenza nel mercato del lavoro, l'articolazione collettiva degli interessi, la promozione della cooperazione di classe e della pace sociale attraverso l'intervento dello Stato e del rapporto tra lo Stato e l'economia, tra le grandi imprese e tra queste e il sistema bancario" hanno portato la Germania verso la "disorganizzazione" e il "cambiamento sistemico".

Questo articolo si concentra sul settore automobilistico, che rappresenta una delle industrie principali del modello produttivo tedesco, e si presume che questo settore sia particolarmente immune alle tendenze alla bipolarizzazione della tipologia di lavoratori o verso l'erosione dei posti di lavoro. Doellgast e Greer (2007) e Greer (2008) sostengono, tuttavia, che si può osservare una "disintegrazione verticale" dell'industria automobilistica tedesca e dei suoi rapporti di lavoro. Questa disintegrazione implica che i consigli di fabbrica e i sindacati siano disponibili, a livello aziendale, a fare concessioni salariali e sull'orario di lavoro. Queste concessioni implicano l'uso crescente di forme di precariato per lavori non-essenziali e l'emergere di un dualismo tra dipendenti essenziali e non-essenziali. Bernaciak (2010), Bernaciak e Scepanovic (2010), ma anche Scharpf (2008), vedono la concorrenza tra le sedi tedesche e quelle dell'Europa dell'Est come una delle cause principali di questi cambiamenti.

L'industria automobilistica della Germania comprende costruttori tedeschi di automobili (Volkswagen, BMW, Daimler, ecc) e fornitori, nonché filiali di società estere (ad esempio Opel, Ford, e grandi fornitori globali come Delphi, Lear o Visteon). Aziende come Opel o Ford, nonostante siano di proprietà straniera, per decenni sono state una componente essenziale nel sistema di contrattazione collettiva dell'industria automobilistica tedesca e vengono incluse nell'analisi che segue, nella quale verranno prese in considerazione, quando necessario, le differenze di comportamento tra le aziende di proprietà tedesca e quelle straniere.

L'analisi del modello produttivo a livello di settore offre un metodo specifico per esaminare l'impatto sui rapporti di lavoro dell'allargamento ad Est dell'UE. Il concetto di modello pro-

duttivo viene qui utilizzato come variabile che mette in relazione il cambiamento nella divisione del lavoro tra Est ed Ovest in Europa e il cambiamento nei rapporti di lavoro in Germania. Per quanto riguarda il primo punto, questo articolo illustra come l'allargamento ad Est abbiano cambiato due elementi fondamentali del modello produttivo, le strategie di prodotto e l'organizzazione produttiva delle imprese. Che tipo di divisione del lavoro è emersa tra le sedi tedesche e quelle dell'Est Europa? Entrambe competono per gli stessi prodotti, oppure si osserva una divisione complementare del lavoro? La ricerca sui modelli produttivi (Boyer & Freyssenet, 2002) ha mostrato che i rapporti di lavoro nelle aziende si sono sviluppati dall'interazione tra le strategie di prodotto e le modalità dell'organizzazione produttiva. Mentre la concorrenza diretta sui costi e sulla produttività tra i siti tedeschi e quelli dell'Europa orientale potrebbe minare il modello tradizionale dei rapporti di lavoro in Germania, una divisione complementare del lavoro contribuirebbe a riprodurre il modello tradizionale.

Nel secondo punto, l'analisi esamina i cambiamenti intervenuti nelle relazioni industriali del settore automobilistico in Germania. L'attenzione si concentra sugli accordi per la stabilità del posto di lavoro e sulle concessioni alle imprese. Gli accordi sulle concessioni sono stati spesso usati come un indicatore dell'erosione o della dualizzazione del modello produttivo tedesco, ma tale interpretazione è, tuttavia, ben lungi dall'essere evidente. Le concessioni possono anche rappresentare una strategia temporanea per sostenere il modello esistente, purché non mettano in discussione i sottostanti compromessi sociali di base. La questione importante è, prima di tutto, quanto sono "equilibrate" le concessioni fatte da entrambe le parti sociali. La seconda è, quanto sia forte e stabile il dualismo che emerge tra la forza lavoro del core e quella della periferia. In terzo luogo, è importante osservare se i cambiamenti nelle relazioni industriali minino in realtà il livello di contrattazione collettiva del settore.

2. La crescente divisione del lavoro tra Est ed Ovest

L'impiego di paesi a basso salario come piattaforme di esportazione per il mercato interno non è una novità per l'industria automobilistica europea. Attraverso la liberalizzazione degli anni '70 e l'ingresso nella Comunità Economica Europea (CEE), Spagna e Portogallo sono diventati le prime importanti localizzazioni a basso salario per l'industria automobilistica europea. GM, Ford, Renault e PSA³ hanno aperto nuovi impianti in questi paesi, mentre la Volkswagen ha assunto il con-

³ Si tratta del gruppo PSA Peugeot Citroën nato nel 1976 con la fusione di Peugeot-Citroën con la Michelin, l'inglese Vauxhall Motors Limited e dall'agosto 2017 della Opel acquisita dalla General Motors (Ndr).

trollo del produttore spagnolo Seat. Il costo del lavoro per ora lavorata in Spagna era intorno al 50% rispetto alla Germania degli anni '70 e '80 (Pallares-Barbera, 1998: 350); nel frattempo, però, il livello dei salari in Spagna è aumentato. Nei primi anni '90 la penisola iberica è stata sostituita dall'Europa centro-orientale nella sua funzione di periferia a bassi salari dal momento che paesi dell'ECO (Europa Centrale e Orientale) offrivano in quel momento un livello salariale pari al 10% di quello tedesco.

Quali strategie seguono i costruttori tedeschi di automobili (i cosiddetti produttori di apparecchiature originali, OEM - Original Equipment Manufacturers) per quanto riguarda il ruolo delle localizzazioni CEE? Jürgens e Krzywdzinski (2010) hanno fissato due tipi di divisione del lavoro Est-Ovest utilizzati i costruttori tedeschi di automobili:

1. Specializzazione complementare del prodotto: questa divisione del lavoro comporta la specializzazione dei paesi dell'ECO nel segmento delle auto utilitarie e a basso prezzo come descritto da Kurz e Wittke (1998). La motivazione delle aziende a seguire questa strategia era legata, prima di tutto, alla speranza che potesse svilupparsi una nuova classe di acquirenti di vetture semplici compatte e utilitarie (in particolare negli stessi paesi dell'ECO); in secondo luogo, la concorrenza sul prezzo delle auto compatte e utilitarie ha fatto sì che la loro produzione fosse localizzata nei paesi dell'ECO. Esempi di questa strategia sono l'acquisizione di Skoda da parte della VW o la ricollocazione della produzione di vetture compatte della Daimler in Ungheria.
2. Produzione parallela degli stessi modelli in diversi impianti: in questo gruppo, il management sfrutta la possibilità di mettere le sedi di produzione le une contro le altre (Pulignano 2007). In particolare questo approccio è stato seguito dalla GM (Opel) che più volte ha favorito la competizione tra i suoi stabilimenti europei per la produzione della Opel Astra.

Il trasferimento diretto della produzione di auto dalla Germania ai paesi dell'Europa Centro Orientale (ECO) ha avuto luogo solo in pochi casi. Nel 2004 la GM (Opel) ha spostato la produzione della Opel Zafira da Bochum (Germania) a Gliwice (Polonia); nel 2012 una parte della produzione dell' Astra è stata spostata in Polonia (e Regno Unito) dallo stabilimento tedesco di Rüsselsheim; la Volkswagen ha spostato una parte

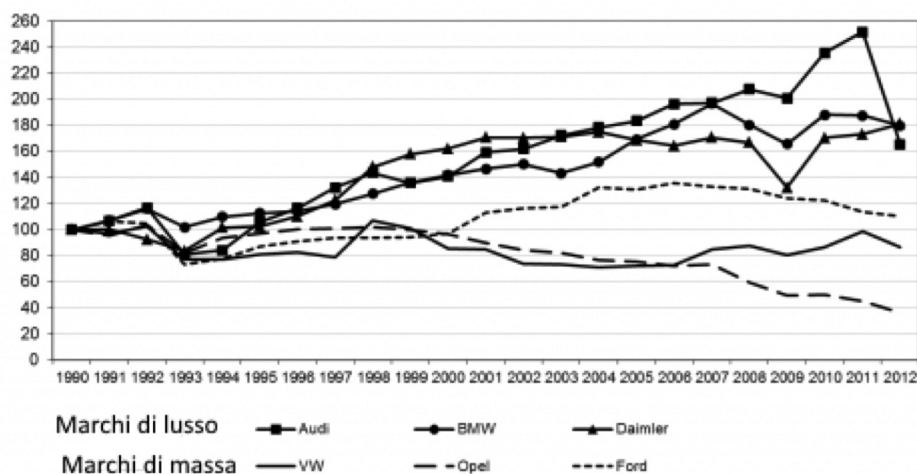
della produzione della Polo (sub-compatta), Golf (compatta) e Passat (classe media) a Bratislava (Slovacchia). Non è stato tanto il trasferimento diretto della produzione che ha cambiato la divisione del lavoro Est-Ovest, quanto piuttosto la rinegoziazione della distribuzione della produzione nei vari siti europei, che viene effettuata ad ogni nuova generazione di prodotti. In questo processo di rinegoziazione la produzione di auto piccole e compatte a basso prezzo è stata gradualmente spostata verso l'Europa orientale. Questa espansione ha rafforzato la specializzazione dell'industria automobilistica tedesca in prodotti di qualità e in componenti di alto valore nel processo produttivo; in tal modo le aziende traggono simultaneamente profitto da quei componenti che vengono prodotti in condizioni di basso salario nei paesi dell'ECO.

A sostegno di questa tesi, considereremo due settori di produzione: veicoli di lusso e quello delle apparecchiature per l'industria automobilistica (l'industria per la costruzione dei macchinari). In Germania l'aumento della produzione di marchi eccellenti indica un rafforzamento nella strategia della qualità. Come mostra la figura 1, negli ultimi 20 anni la produzione di modelli eccellenti è aumentata, mentre la produzione di marche di massa (con l'eccezione di Ford) è diminuita. Il perfezionamento nella competizione qualitativa non si limita ai modelli eccellenti. Jürgens e Krzywdzinski (2010) hanno mostrato lo stesso processo attraverso uno studio sul marchio Utility Vehicles di Volkswagen, dove lo stabilimento tedesco di Hannover si è specializzato in un prodotto di alta qualità e ad alta intensità di manodopera, mentre lo stabilimento polacco di Poznan produceva un piccolo furgone di città vale a dire, un prodotto standard, dove è stata sfruttata ogni possibilità di riduzione dei costi.

Tuttavia, una strategia di specializzazione in veicoli di lusso ha i suoi limiti. In primo luogo, potrebbe rivelarsi una trappola se la domanda per queste auto dovesse diminuire. "Per il futuro della competitività dei costruttori di eccellenza tedeschi sarà decisivo evitare il pericolo di prezzi fuori controllo. Altri settori dell'industria di consumo in Germania sono quasi del tutto scomparsi in seguito a un costante *trading-up*⁴ perché i mercati raggiungibili e i segmenti di mercato si sono ridotti sempre più". (Diez & Merten, 2005). In secondo luogo, questa specializzazione è stata in parte indebolita da un parziale trasferimento della produzione di marchi di lusso in paesi a basso salario. Il primo caso importante è la co-produzione della Porsche Cayenne da parte di Porsche e VW in Germania e Slovacchia. Il secondo caso è la Audi che tra il 1994 e il 2000 ha trasferito l'intera produzione di motori al di fuori della Ger-

⁴ Una tecnica di vendita volta ad incentivare il cliente ad acquistare un prodotto di maggiore qualità, e con un più alto margine di guadagno per l'impresa, rispetto a quanto inizialmente richiesto (NDR).

Figura 1. La produzione automobilistica in Germania in funzione dei marchi, 1990-2010 (1990 = 100%)



Fonte: VDA, Tatsachen und Zahlen. Dal 2012, Audi ha calcolato la produzione CKD in Germania come produzione estera.

mania, in Ungheria, e ancora oggi produce una vettura sportiva in questo paese e un SUV nello stabilimento VW di Bratislava in Slovacchia. Nel segmento di lusso l'importanza del marchio "Made in Germany" resta ancora elevata, il che limita i rischi che la linea di produzione di lusso venga trasferita nei paesi dell'ECO.

Un'ulteriore segnale di specializzazione nel corso della rilocalizzazione sta nello sviluppo della fabbricazione di macchinari. L'industria automobilistica è uno dei più importanti clienti per l'industria di fabbricazione di macchinari, sia nel settore della produzione di utensili e di robot sia di attrezzature manifatturiere. Inoltre, l'industria di macchinari è il principale settore in cui vengono impiegati lavoratori altamente qualificati, il *Facharbeiter* tedesco. È impressionante il livello molto basso di internazionalizzazione dell'industria di macchinari rispetto all'industria automobilistica tedesca. Sebbene in Germania il settore che produce macchinari abbia quasi le stesse dimensioni dell'industria automobilistica per quanto riguarda le vendite e i dipendenti, nel 2010 gli IDE (*Investimenti Diretti Esteri*) nel settore rappresentavano solamente il 26% di quelli fatti nell'industria automobilistica tedesca (Bundesbank 2012). Nel settore della produzione di macchinari della Germania non si sono verificati, fino ad oggi, rilocalizzazioni di rilievo verso paesi a basso salario. Al contrario,

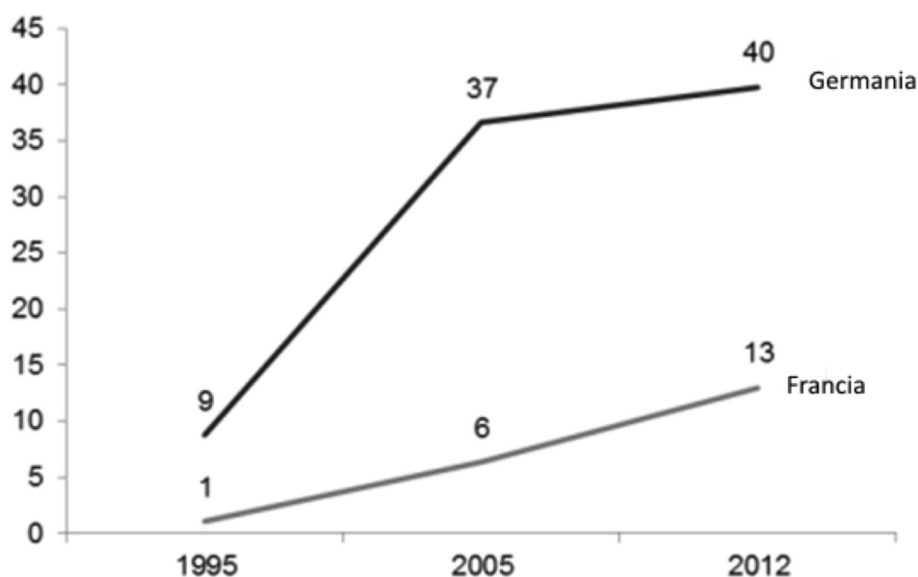
l'espansione dell'industria automobilistica tedesca nei paesi a basso reddito ha creato un mercato di esportazione per i macchinari di produzione tedesca rafforzando, quindi, questo settore. Nel 2010, quasi un terzo delle esportazioni tedesche di macchine per la lavorazione dei metalli erano dirette nei paesi a basso salario dell'Europa orientale e in Asia.

L'espansione dei produttori di ricambi generici del settore automobilistico si differenziava notevolmente da quella dei produttori di macchinari originali (OEM, *Original Equipment Manufacturers*). La possibilità degli OEM di incidere sui costi e sulle richieste esplicite di spostare la produzione in paesi a basso salario (Nunnenkamp & Spatz, 2002), i fornitori del settore automobilistico hanno cominciato a trasferire la produzione fuori dalla Germania. Questa rilocalizzazione dei fornitori è divenuta la causa delle concessioni contrattuali e delle deviazioni dagli accordi a livello industriale, che verranno discussi nella prossima sezione.

Nella prima metà degli anni '90, solo circa un terzo dei fornitori automobilistici tedeschi operava all'estero (Walker, 1999), tuttavia, verso la fine del decennio, il trasferimento della produzione nei paesi a bassi salari iniziò ad progressivamente aumentare. Secondo un sondaggio semestrale del Fraunhofer Institut für Systemtechnik und Innovationsforschung (ISI), negli anni 1997-2001 la quota di fornitori automobilistici tedeschi con rilocalizzazione della produzione al di fuori della Germania era tra il 25% e il 38% (Kinkel e laici, 2005: 71) e i primi ad essere dislocati verso i paesi a bassi salari furono i processi di produzione con competenze e requisiti di formazione non elevati. Un esempio classico è il montaggio dei sistemi di cablaggio eseguito da lavoratori non qualificati o semi-qualificati (per lo più donne), mentre il montaggio di fasci di cavi è stato quasi interamente trasferito dalla Germania ai paesi dell'ECO, Portogallo e Nord Africa durante la prima metà degli anni '90. Anche nel caso dei sedili delle auto, la produzione di articoli semplici ma in quantità elevata è stata trasferita in grandi fabbriche dei paesi dell'ECO; i prodotti in quantità minori e di modelli più elevati (ad esempio i sedili di lusso) sono rimasti in Germania (Jürgens & Krzywdzinski, 2010: 99; Frigant, 2007).

L'entità dei trasferimenti dalla Germania verso i paesi dell'ECO era molto più consistente di quella verso qualsiasi altro paese dell'Europa occidentale e lo si vede meglio se osserviamo la composizione delle importazioni di componenti auto verso i paesi dell'Europa occidentale. Una delocalizzazione della produzione di componenti all'estero, ha portato ad un aumento delle importazioni di tali componenti e tra il 1995 e il 2012 la

Figura 2. Percentuale dei nuovi Stati membri dell'Est europeo in importazioni di componenti del settore automobilistico tedesco e francese, 1995-2012



loro quota di importazioni dai paesi dell'ECO verso la Germania è cresciuta dal 9% al 40%, e tale aumento è avvenuto a spese delle importazioni da Ovest e Sudovest dell'Europa (Nunnenkamp, 2005: 50). La Germania è l'unico paese dell'Europa occidentale con le importazioni di componenti che provengono in maggioranza dai paesi dell'ECO e nel 2012 quasi il 50% di tali importazioni proveniva da paesi a basso salario. Per la Francia, al contrario, giocano ancora un ruolo centrale la penisola iberica e l'area del Mediterraneo, anche se i paesi dell'ECO stanno assumendo sempre più importanza.

In effetti, a partire dalla seconda metà degli anni '90 è in corso una delocalizzazione dei processi produttivi più complessi che richiedono personale altamente qualificato. Sulla base degli studi sui casi di fornitori in Polonia, Jürgens e Krzywdzinski (2010) hanno differenziato le seguenti fasi di sviluppo (vedi anche Voskamp e Wittke, 2012):

- A metà degli anni '90, entrarono in funzione impianti di produzione per componenti ad alta intensità di lavoro ("banchi di lavoro allungati"), che impiegavano semplici fasi di produzione che spesso erano destinate al mercato dei paesi dell'ECO o funzionavano come centri per l'assemblaggio just-in-time (JIT). Durante questo periodo, per i fornitori delle grandi case

Fonte: Eurostat, DS-018.995. I nuovi Stati membri sono: Bulgaria, Repubblica Ceca, Estonia, Ungheria, Lettonia, Lituania, Polonia, Romania, Slovacchia, Slovenia.

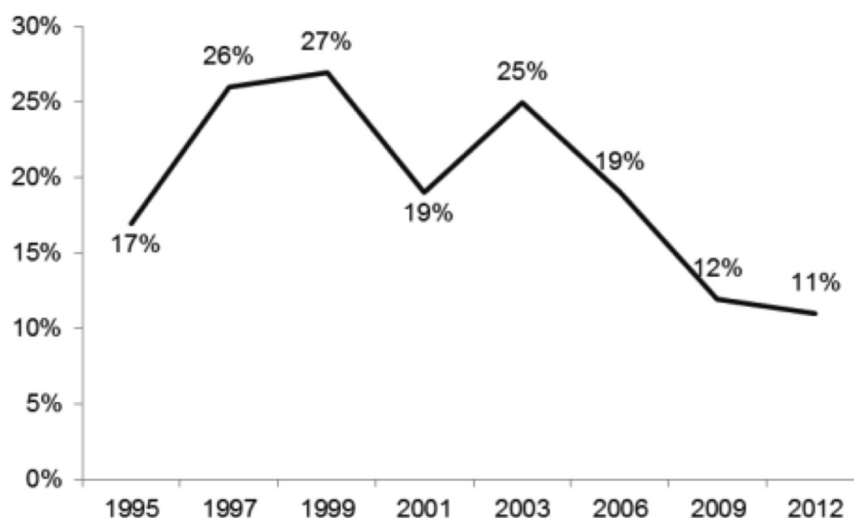
automobilistiche era difficile trovare sub-fornitori locali nei paesi dell'ECO che per qualità potessero soddisfare le loro richieste. Il valore aggiunto locale in questi paesi era quindi piuttosto limitato.

- Nella seconda metà degli anni '90, vennero aumentati sia il valore aggiunto sia la gamma dei prodotti negli stabilimenti dei paesi dell'ECO che svilupparono proprie capacità per quanto riguarda l'ingegneria del prodotto e acquisirono una serie di competenze in materia di appalti, il che significa che era aumentata la quota di componenti acquistati dai fornitori locali. In aggiunta, vennero ampliati i centri di produzione per consentire la produzione in serie di componenti standard così da poter soddisfare le richieste di molti clienti e aumentare contemporaneamente anche le esportazioni verso l'Europa occidentale (soprattutto in Germania).

- Dalla metà del decennio scorso, alcuni siti dei paesi dell'ECO hanno assunto altre funzioni, diventando, in qualche caso, impianti leader per alcuni prodotti. Questo sviluppo, tuttavia, si è verificato solo per poche località e in alcuni casi sono stati centralizzati nei paesi dell'ECO i servizi di IT (Tecnologie Informatiche) per tutte le sedi europee. Nei paesi dell'ECO vi sono anche casi di attività legate alla R&S, ma come regola generale, questi centri di R&D avevano una funzione abbastanza subordinata (ad esempio, la rettifica di un prodotto esistente), ma in alcuni casi sono stati creati anche centri di R&S più grandi.

La tendenza alla delocalizzazione nei paesi dell'ECO ha iniziato, tuttavia, a diminuire verso la metà del decennio scorso e questo andamento ha subito un'accelerazione con l'inizio della crisi economica mondiale del 2008. Il numero di imprese manifatturiere tedesche che hanno annunciato una delocalizzazione della produzione è costantemente diminuita dal 2003 come mostra la figura 3. In un sondaggio Price Waterhouse Coopers (2007) tra 207 manager dell'industria automobilistica tedesca, solo il 7% degli intervistati ha previsto la possibilità di una ulteriore riduzione dei costi grazie alla delocalizzazione. Nel 2009, un anno dopo l'inizio della crisi economica, l'ISI (Fraunhofer Institut für Systemtechnik und Innovationsforschung) è giunto alla seguente conclusione: "Il trasferimento della produzione all'estero è crollato al suo punto più basso da 15 anni." (Kinkel & Maloca, 2009: 1). L'allargamento ad Est dell'UE si è verificato in un momento in cui le aziende tedesche avevano già quasi esaurito - almeno nel medio termine - le potenzialità di delocalizzazione.

Figura 3. Aziende metalmeccaniche tedesche che hanno annunciato la delocalizzazione della produzione all'estero (in%)



Fonte: Zanker et al 2013.

Come possiamo riassumere i dati presentati fino a questo punto? Per quanto riguarda le OEM (*Original Equipment Manufacturers*), l'espansione verso i paesi dell'ECO era legata al continuo aumento della gamma di prodotti degli impianti tedeschi. Oltre a molte altre innovazioni nel processo e nel prodotto, il trasferimento della produzione di automobili a basso prezzo verso i paesi dell'ECO ha permesso alle imprese di immettere sul mercato prodotti di qualità a costi accessibili. L'espansione dei costruttori tedeschi all'estero ha anche aperto nuovi mercati per i produttori di apparecchiature e da questo punto di vista, l'espansione verso i paesi dell'ECO ha rappresentato un circolo virtuoso per l'industria tedesca.

Nel segmento dei fornitori, è scomparsa dalla Germania la produzione ad alta intensità di lavoro con requisiti di specializzazione piuttosto bassi e nei paesi dell'ECO è anche stata in parte trasferita la produzione di massa standardizzata di parti e di componenti. La maggior parte degli stabilimenti tedeschi ha mantenuto la produzione di componenti di alta qualità fatti su misura. I consigli di fabbrica tedeschi hanno cercato di frenare, con un certo successo, questo processo attraverso concessioni salariali e sui ritmi di lavoro e dissociandosi dai contratti collettivi dell'industria. Le concessioni non hanno, tuttavia, impedito la delocalizzazione e alla fine degli anni 2000, i segmenti dell'industria automobilistica tedesca più

vulnerabili alla concorrenza dei paesi a bassi salari erano scomparsi - ed erano ritornate, come vedremo nel prossimo paragrafo, le condizioni per il consolidamento dei contratti collettivi a livello industriale. Sul medio termine, il pericolo per l'occupazione nell'industria automobilistica tedesca non viene tanto dal trasferimento nei paesi dell'ECO ma, piuttosto, dalla stagnazione del mercato automobilistico europeo e dalla crescente importanza del mercato cinese. Quest'ultima evoluzione potrebbe richiedere il trasferimento in Cina della produzione e delle capacità in R&S.

I cambiamenti sopra descritti possono essere osservati nella struttura occupazionale del settore automobilistico tedesco. L'occupazione nell'industria automobilistica tedesca è rimasta relativamente stabile a circa 750.000-800.000 dipendenti da quando, alla metà del decennio precedente, l'ondata di delocalizzazioni ha iniziato a ridursi; ma la struttura dell'occupazione però è cambiata. Jürgens e Meissner (2005) hanno esaminato l'evoluzione dell'occupazione nel settore automobilistico tedesco in base ai livelli di professionalità (tabella 1); questi autori fanno una distinzione tra lavoratori non qualificati, operai specializzati (*Facharbeiter*), tra impiegati con mansioni semplici e impiegati con mansioni complesse. Lo studio mostra una chiara divergenza tra le case automobilistiche e i fornitori. Nella produzione di componenti il numero di lavoratori qualificati che vengono impiegati è aumentato mentre è diminuito l'utilizzo di lavoratori non qualificati; questo potrebbe essere interpretato come un segnale del trasferimento di posti di lavoro a bassa qualifica dalla Germania verso i paesi a bassi salari.

È interessante notare che le case automobilistiche tedesche presentano lo schema opposto. Tra il 1996 e il 2001 l'impiego di lavoratori qualificati è leggermente diminuito mentre è aumentato l'utilizzo di lavoratori non qualificati o semi-qualificati. Jürgens & Meissner (2005: 67) attribuiscono ciò ad un cambiamento dell'organizzazione del lavoro nell'industria automobilistica tedesca, che prevede un ritorno alla catena di montaggio a bassa efficienza nella produzione e una riduzione delle capacità nelle mansioni dei lavoratori (Springer, 1999). Questo cambiamento dell'organizzazione del lavoro è stato accompagnato dalla assunzione per mansioni legate alla produzione di lavoratori senza formazione professionale.

Il cambiamento più drammatico, però, ha avuto luogo tra gli impiegati. L'aumento assoluto e relativo dell'assunzione di impiegati altamente qualificati è il fattore più importante che sta influenzando la composizione dell'occupazione nell'industria automobilistica tedesca. Questa ha le sue origini dall'intensi-

Tabella 1. Variazione dell'occupazione nell'industria automobilistica tedesca secondo i livelli di abilità, 1996-2001

	Produzione di auto e di motori	Produzione di componenti ed accessori	Industrie selezionate con input per la produzione di automobili	Totale
Lavoratori non specializzati	+ 26 %	- 12 %	+ 13 %	+ 15 %
Lavoratori specializzati ("Facharbeiter")	- 2 %	+ 64 %	+ 20 %	+ 16 %
Impiegati con mansioni semplici	- 88 %	- 56 %	- 48 %	- 55 %
Impiegati con mansioni complesse	+ 94 %	+ 8 %	+ 36 %	+ 34 %

Fonte: Jürgens & Meissner, 2005: 227

ficarsi delle attività di innovazione da parte delle imprese automobilistiche tedesche in risposta alla concorrenza. Mentre il numero degli addetti alla R&S nel settore manifatturiero tedesco (escluso il settore automobilistico) tra il 1995 e il 2002 è rimasto stabile, il numero dei dipendenti di R&S nel settore automobilistico in questo periodo è aumentato di quasi il 50% ossia a circa 77.000 unità (Jürgens & Meissner, 2005: 22). "Attraverso l'intensificarsi del sostegno all'innovazione con la prospettiva di avviare nuovi settori ad alta intensità di valore, potrebbe continuare la strada verso uno sviluppo avanzato" (Jürgens & Meissner, 2005: 15).

3. La trasformazione dei rapporti di lavoro nell'industria automobilistica tedesca

Anche se la perdita di posti di lavoro in seguito alla delocalizzazione nei paesi dell'ECO a basso salario è rimasta limitata, l'insediamento delle aree a basso salario dell'ECO nelle reti di produzione dell'industria automobilistica tedesca ha modificato i rapporti di forza tra le imprese da un lato e i sindacati e i consigli di fabbrica dall'altro. La minaccia di delocalizzazione è diventata la forza trainante di tali trasformazioni, e sono continuamente aumentate dagli anni '90. Secondo un sondaggio condotto dalla Ahlers et al. (2007) negli anni 2003-2005 sono state minacciate di delocalizzazione nel 35% delle imprese nel settore dei beni di investimento; in un ulteriore 32% delle

aziende le delocalizzazioni avevano effettivamente avuto luogo. Nel caso delle grandi imprese con più di 1.000 dipendenti, solo il 20% aveva trasferito effettivamente i posti di lavoro, ma il 44% aveva minacciato di farlo (Ahlers et al. 2007). In realtà, lo studio evidenzia con cura la differenza tra le delocalizzazioni all'estero e all'interno ed è importante sottolineare che solo il 36% di tutti i casi di delocalizzazione era destinato all'estero e gli effetti negativi delle delocalizzazioni effettuate all'interno della Germania erano ancora più gravi di quelle all'estero.

Queste minacce di delocalizzazione hanno assunto un'importanza sempre maggiore nel contesto di un cambiamento della contrattazione collettiva nel settore automobilistico tedesco. Questo cambiamento è stato descritto come un' "apertura" dei contratti collettivi a livello di settore per accogliere i mutamenti specifici verificatisi nelle aziende, cambiamento iniziato nel 1990. In seguito al lungo conflitto sulla riduzione dell'orario di lavoro a 35 ore settimanali nel settore metalmeccanico, il sindacato *IG Metall* in cambio del contratto collettivo accettò l'inserimento delle cosiddette "clausole di apertura". Queste clausole hanno dato alle aziende la possibilità di allungare la settimana lavorativa a 40 ore, in deroga allo standard del settore, al massimo per il 18% dei dipendenti. La successiva e più importante tappa nell'introduzione delle "clausole di apertura" è stata sollecitata dalla condizione precaria dell'industria metalmeccanica nella Germania Est dopo la riunificazione. L'*IG Metall* ha raggiunto un accordo per aumentare progressivamente la retribuzione mensile nella Germania orientale fino ad arrivare al livello della Germania Ovest. Tuttavia, è stata introdotta la cosiddetta "clausola di salvaguardia" che ha permesso alle aziende tedesche orientali, in caso di difficoltà economiche, di sospendere l'aumento delle retribuzioni.

La terza fase di introduzione delle "clausole di apertura" è arrivata con il contratto collettivo del 2004, noto come "accordo di Pforzheim", in base al quale le aziende potevano discostarsi dagli standard di settore se tale scostamento serviva a sostenere l'occupazione o a salvaguardare gli investimenti e le innovazioni; tuttavia, in ogni singolo caso, occorre il consenso della *IG Metall* e dell'associazione delle imprese metalmeccaniche (*Gesamtmetall*). Un obiettivo importante dell'accordo Pforzheim era di poter controllare gli scostamenti dagli accordi a livello industriale. In seguito alle minacce di trasferimento, tra le altre, a partire dal 1990 molti consigli di fabbrica fecero una serie di concessioni in materia di retribuzione e di orario di lavoro, introducendo una deroga dagli standard di settore, senza che la *IG Metall* fosse in grado di controllarla. La *IG Metall* accettò la possibilità di uno scosta-

mento più generale dagli standard di settore stabiliti nell'accordo di Pforzheim, ma, d'altra parte, raggiunse un'intesa in cui veniva garantito che ogni deviazione venisse sottoposta al sindacato per il controllo e l'accettazione.

Le valutazioni sugli effetti prodotti dall'accordo di Pforzheim sono controversi. Bispinck e Schulten (2009: 201) sostengono che: "In Germania, a partire dalla metà degli anni '90, si è verificata una continua erosione degli accordi a livello industriale. Tutto ciò non è avvenuto per grandi salti, ma attraverso un meccanismo progressivo dovuto a diversi fattori: lo sgretolamento del potere strutturale, del potere organizzativo e del potere istituzionale dei sindacati". Haipeter (2009: 312), al contrario, è pervenuto ad un'altra interpretazione: "l'accettazione delle deviazioni dagli accordi a livello industriale [...] ha finora contribuito piuttosto ad una stabilizzazione del sistema di contrattazione collettiva nelle industrie metalmeccaniche ed elettriche piuttosto che alla sua erosione. L'introduzione di procedure formali, la qualità superiore delle concessioni che le aziende offrono in cambio degli scostamenti e la possibilità di incanalare il decentramento 'selvaggio' in procedure organizzate, hanno fatto aumentare il controllo del sindacato sulle deviazioni dagli accordi a livello industriale".

L'"apertura" dei contratti a livello industriale ha posto le basi per lo sviluppo dei cosiddetti "contratti a tutela dell'occupazione", che sono divenuti il metodo più importante per realizzare dei cambiamenti attraverso la negoziazione nel settore automobilistico tedesco. Tali accordi vengono conclusi a livello di impresa o a livello di stabilimento tra la direzione e il consiglio di fabbrica con il sostegno dei sindacati. In questi accordi, le aziende assumono obblighi in materia di investimenti e rinunciano al diritto di fare licenziamenti collettivi, in cambio, il consiglio di fabbrica e i sindacati offrono delle concessioni riguardo ai salari, alle ore di lavoro e alla flessibilità.

Pur rimanendo oggetto di interpretazioni contrastanti, a partire dagli anni '90 sono stati sottoscritti numerosi accordi sulla tutela del posto di lavoro. Da un lato, Hancké (1998) sostiene che hanno dato il via ad una corsa verso il basso, mentre Zagelmayer (2000: 19) ha parlato invece di "fratelli di sangue" con riferimento a lavoro e capitale e ha sottolineato il ruolo degli accordi di tutela dell'occupazione come uno strumento di problem-solving cooperativo, attraverso il quale "entrambe le parti sociali hanno un guadagno quando raggiungono accordi che fanno aumentare la produttività e le performance organizzative (contrattazione win-win)". Jürgens e Krzywdzinski (2006) hanno sostenuto che la tendenza al compromesso costituisce una caratteristica importante degli accordi di tutela

dell'occupazione nell'industria automobilistica tedesca e tale tendenza è contraria all'interpretazione degli accordi come rottura con il modello tradizionale dei rapporti di lavoro nel settore auto. Questa tendenza al compromesso può essere evidenziata attraverso quattro punti importanti presenti negli accordi: garanzie occupazionali, concessioni salariali, flessibilità dell'orario di lavoro e uso delle agenzie del lavoro.

3. 1. Salvaguardia dell'occupazione

Dal punto di vista dei lavoratori, le garanzie occupazionali e l'impegno a destinare gli investimenti e i prodotti alle aziende tedesche costituiscono il punto principale degli accordi sulla tutela dell'occupazione. Più sono esaustive le promesse del management più evidenziano con forza la continuità del modello cooperativo dei rapporti di lavoro nell'industria automobilistica tedesca.

Jürgens e Krzywdzinski (2006) hanno esaminato il contenuto degli accordi sulla tutela del lavoro nelle aziende automobilistiche tedesche e in tutti vi è l'impegno a non mettere in atto licenziamenti collettivi. In effetti è importante notare che gli accordi degli anni 2004-2006 alla Volkswagen, Daimler, Ford, Opel e Porsche contengono anche promesse concrete di investimenti e di prodotti destinati agli stabilimenti tedeschi. Le trattative per l'allocazione della produzione e le decisioni di investimento attribuiscono ai consigli di fabbrica e ai sindacati nuove e rilevanti funzioni di regolamentazione (Streck e Rehder, 2003:345). Anche se l'importanza sempre maggiore degli accordi a livello aziendale e a livello di società implica un certo indebolimento della contrattazione a livello di settore, ciò non implica un indebolimento dei consigli di fabbrica e dei sindacati.

3. 2. Le concessioni salariali

L'ammontare e la forma delle concessioni salariali è di notevole importanza per la valutazione degli accordi sulla tutela dell'occupazione: maggiori sono le concessioni, più plausibile è l'interpretazione degli accordi come concessione contrattuale nella quale i lavoratori, in particolare, devono sopportare il peso del processo di risanamento economico. Più alte sono le concessioni salariali, più difficile sarà accettare gli accordi.

La peculiarità delle concessioni dei costruttori tedeschi di automobili è quella di evitare riduzioni di stipendi e salari diretti. Negli anni '70 e '80, le case costruttrici introdussero supplementi salariali per i loro dipendenti portando questi lavoratori

a guadagnare salari superiori a quelli concordati nei contratti collettivi a livello industriale. Negli accordi di tutela dell'occupazione, questi supplementi salariali venivano ormai utilizzati come un tampone che veniva progressivamente "smantellato". Questo processo di "disgregazione", ha operato in modo che gli aumenti salariali negoziati a livello di industria venissero compensati dai supplementi salariali nell'impresa. Quando, per esempio, il livello dei salari a livello industriale aumentava del 3%, le case automobilistiche rispettavano tale aumento ma, allo stesso tempo, riducevano del 3% i loro supplementi salariali; così, non si verificavano delle riduzioni dirette sulla paga. Agli inizi degli anni '90 i supplementi salariali nelle industrie costruttrici di automobili costituivano dal 30% al 40% del livello salariale su scala industriale. In effetti, alla fine del decennio scorso il salario dell'operaio massa alla Opel e alla Ford aveva già raggiunto il livello del contratto collettivo del settore.

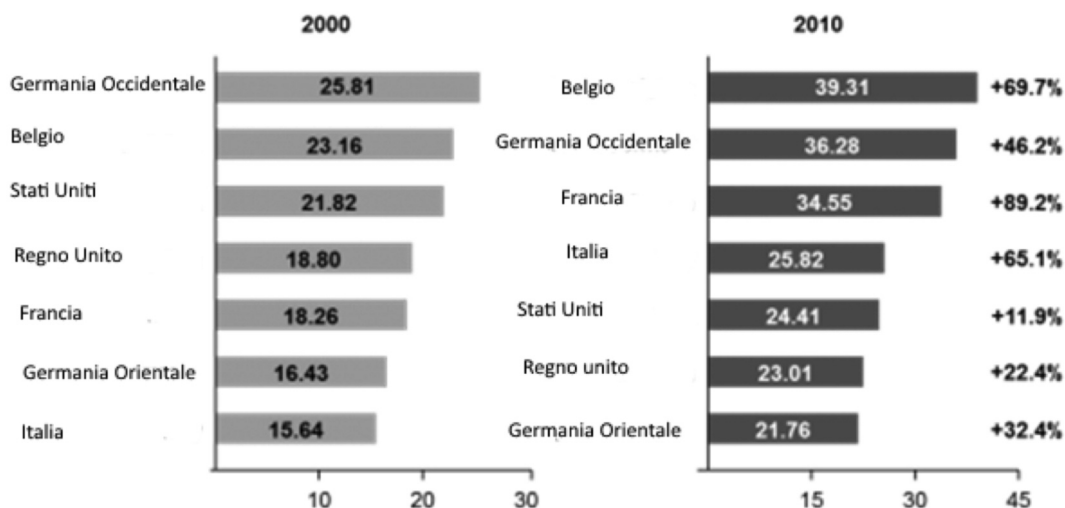
In realtà, solo i neo-assunti subirono una diretta riduzione dei salari la subirono. Negli accordi dei contratti collettivi dell'industria sottoscritti dal 2004 fino al 2006, Ford e Daimler concordarono una riduzione della retribuzione per i nuovi dipendenti mentre i salari dei lavoratori già impiegati rimasero intatti.

In merito alle concessioni salariali la VW è riuscita ad intraprendere un percorso particolare in quanto questa società ha un proprio accordo aziendale e fruisce quindi di una maggiore flessibilità. Dal 1993 in poi alla VW l'orario di lavoro settimanale normale era di 28,8 ore alla settimana, nel 2006 passò a 33 ore senza alcun aumento salariale, cosa che portò in realtà ad una riduzione di quasi il 15% della retribuzione oraria.

La situazione era diversa per quanto riguarda i fornitori delle case automobilistiche. Queste aziende pagano gli stipendi in base al contratto a livello industriale e non hanno dei supplementi salariali simili ai produttori di automobili. I fornitori, grazie all'accordo Pforzheim, hanno usufruito della possibilità di discostarsi dagli accordi a livello industriale. Così nel settore automobilistico si sono manifestate due tendenze ben distinte: i salari nelle case costruttrici di automobili si sono avvicinati agli accordi stabiliti a livello di fabbrica, mentre i fornitori hanno utilizzato le clausole di apertura al fine di indebolire le norme stabilite a livello industriale.

In Germania le concessioni salariali hanno contribuito in modo essenziale al fatto che venissero bloccati gli aumenti dei salari reali nonostante la forte crescita della produttività. Per questo comportamento sulla Germania sono piovute le critiche per concorrenza sleale provenienti dagli altri paesi europei. In Francia, le aziende usufruiscono delle concessioni salariali nel

Figura 4. Costo totale per ora lavorata (in €) nel settore manifatturiero dei paesi selezionati dal 2000 al 2010.



Fonte: IW Trends, vari anni.

settore automobilistico tedesco come ulteriore argomento per chiedere la riduzione dei salari (Michaux, 2006); infatti, occorre sottolineare che il costo del lavoro nell'industria tedesca è ancora tra i più alti d'Europa. La figura 4 mostra il costo totale per ora lavorata nei settori produttivi dei paesi selezionati dove è in corso un processo di riequilibrio: in Germania il costo del lavoro tra il 2000 e il 2010 è chiaramente aumentato più lentamente che in Belgio, Italia e Francia. Il costo del lavoro negli Stati Uniti e in Gran Bretagna è crollato nei confronti della Germania a causa dell'Euro forte, mentre il costo del lavoro nella Germania orientale rimane basso.

3. 3 La flessibilità dell'orario di lavoro

Nelle località dove il costo del lavoro è elevato, una possibilità per garantire la competitività rispetto a quelle a basso salario è costituita da un grande livello di flessibilità dell'orario di lavoro. L'introduzione dei cosiddetti "corridoi" del tempo di lavoro e della "contabilità" delle ore di lavoro rappresentano gli strumenti più importanti per ottenere flessibilità sull'orario di lavoro. La contabilità delle ore di lavoro riduce notevolmente i costi della flessibilità; durante i periodi in cui la produzione deve raggiungere livelli elevati si possono richiedere più ore di lavoro senza pagare gli straordinari. Le ore supplementari ven-

gono accumulate nella contabilità dell'orario di lavoro e possono essere remunerate sotto forma di tempo libero quando i livelli di produzione sono inferiori.

La contabilità delle ore di lavoro ha trovato largo impiego nel settore automobilistico tedesco e, come conseguenza della grande ondata di accordi degli anni 2004-2006, è aumentato il numero delle ore di lavoro contabilizzate che si possono accumulare (Jürgens & Krzywdzinski, 2006:42). Alla Volkswagen possono essere accumulate fino a ± 400 ore di lavoro; alla Opel non vi è alcun limite al numero nella contabilità delle ore lavorate.

Un esempio di quanto sia importante la flessibilità dell'orario di lavoro come fattore di competitività è il caso dello stabilimento BMW della Germania Orientale (Pries, 2006) fondato a Lipsia nel 2005 e che impiega circa 5.500 dipendenti. La città di Lipsia è stata scelta al posto di quella ceca di Kolin. Vi erano molte ragioni per scegliere Lipsia: le sovvenzioni statali per un importo pari al 30% dell'investimento; le buone infrastrutture e il numero di lavoratori qualificati nell'hinterland, ma un fattore importante era la differenza salariale tra Germania orientale e Germania occidentale. L'orario di lavoro nell'industria metalmeccanica della Germania orientale è maggiore rispetto a quello della Germania occidentale, il che significa che le retribuzioni orarie sono pari a circa l'80% di quelle occidentali.

Il management e il consiglio di fabbrica dello stabilimento di Lipsia hanno anche sottolineato che per la scelta della località un fattore molto importante era stata la flessibilità dell'orario di lavoro (Pries, 2006). Un accordo tra la BMW e il consiglio di fabbrica aveva introdotto una maggiore flessibilità sull'orario di lavoro nello stabilimento di Lipsia rispetto agli impianti della Germania Ovest. A Lipsia il tempo di massimo funzionamento dell'impianto è di 140 ore settimanali (rispetto alle 100 ore degli impianti della BMW nella Germania occidentale). Nelle contabilità annuali dell'orario di lavoro si possono accumulare fino a ± 200 ore di lavoro. Secondo Pries (2006) questa flessibilità del tempo di lavoro ha reso possibile un punto di equilibrio per l'impianto, mentre alla competitività della fabbrica ceca basata su un costo del lavoro effettivamente più basso si contrapponeva una regolamentazione più rigida del tempo di lavoro.

Comunque, in materia di flessibilità dell'orario di lavoro gli impianti delocalizzati nei paesi dell'ECO si stanno avvicinando agli stabilimenti tedeschi. La Repubblica Ceca, l'Ungheria e la Slovacchia a partire dalla fine degli anni '90 hanno tutti riformato la propria legislazione sull'orario di lavoro e hanno reso

possibili le contabilizzazioni annuali dell'orario di lavoro sulla base di accordi collettivi (Jürgens & Krzywdzinski, 2010). Anche la Polonia nel 2009 ha liberalizzato la regolamentazione sull'orario di lavoro per due anni e sta ora valutando di introdurre una riforma permanente.

3. 4. Le Agenzie del lavoro

Quasi tutti gli stabilimenti automobilistici della Germania utilizzano le agenzie del lavoro e, grazie alla legge tedesca sul lavoro a contratto, esse sono diventate un mezzo importante per tagliare il costo del lavoro. Secondo la legge del lavoro a contratto, entrata in vigore nel 2004, i lavoratori interinali devono essere pagati in base al contratto collettivo della società di assegnazione (principio della "parità di retribuzione"), ma solo se l'agenzia del lavoro non abbia firmato un proprio contratto collettivo. Non esiste alcun limite temporale per l'utilizzo dei lavoratori interinali. La legislazione aveva l'obiettivo di favorire lo sviluppo dei contratti collettivi nel settore delle agenzie, ma come risultato le agenzie del lavoro hanno firmato accordi collettivi con i cosiddetti sindacati "cristiani", che svolgono un ruolo marginale nel sistema di contrattazione collettiva della Germania, ma che hanno reso possibile alle agenzie del lavoro in affitto di evitare il principio della parità di retribuzione e di pagare salari molto bassi (Dribbusch, 2010). Nel 2010, la Corte Federale del Lavoro ha stabilito che uno dei sindacati "cristiani" nel settore delle agenzie di collocamento non era rappresentativo per cui tali accordi vennero considerati nulli; ma ve ne sono ancora in vigore altri. Anche la Confederazione dei Sindacati Tedeschi (DGB) ha sottoscritto un contratto collettivo per i lavoratori temporanei con un livello salariale al di sotto dei rispettivi contratti collettivi del settore.

Così, per le aziende del settore automobilistico, l'impiego di lavoratori temporanei implica non solo una maggiore flessibilità ma anche un vantaggio sui costi. Secondo la *IG Metall*, la differenza salariale tra i lavoratori delle agenzie e quelli regolari dell'industria metalmeccanica nel Nord Reno-Westfalia si è attestata nel 2006 tra il 38% e il 44% (*IG Metall*, 2010). Di conseguenza, l'impiego di lavoratori temporanei nell'industria automobilistica è aumentato molto rapidamente. Nello stabilimento BMW di Lipsia circa il 30% dei dipendenti erano lavoratori delle agenzie – il livello più alto tra le case automobilistiche tedesche. Uno studio condotto nel 2006 da Dudenhöffer & Büttner ha stimato che la quota media dei lavoratori interinali nell'industria automobilistica tedesca fosse pari al 17% dei lavoratori semi-qualificati e al 7% di quelli qualificati (Facharbei-

ter). Il 45% di queste aziende automobilistiche intervistate da Dudenhöffer e Büttner (2006) ha utilizzato i lavoratori interinali solo temporaneamente nelle situazioni di "strozzature" nella produzione⁵, ma il 34% delle imprese ha dichiarato di utilizzare dei lavoratori interinali per lunghi periodi.

Nelle aziende in cui sono presenti forti organizzazioni sindacali, tuttavia, la *IG Metall* e i consigli di fabbrica sono riusciti a sottoscrivere accordi per limitare l'utilizzo dei lavoratori interinali. Alla Audi la quota massima di questi lavoratori per stabilimento è stata fissata al 5% dei lavoratori tradizionali; quote superiori sono possibili solo durante le fasi in cui la produzione aumenta. Alla Mercedes-Benz il numero di lavoratori interinali non può superare il 4% della forza lavoro per stabilimento e l'1,5% della forza lavoro totale. Alla Ford tedesca il limite dei lavoratori interinali nelle aree di produzione è stato fissato nel 2003 al 3% dei lavoratori normali; questa percentuale è stata applicata alla Opel nel 2004. Questi limiti possono essere superati solo in periodi in cui la produzione deve accelerare.

A causa del livello molto basso dei salari negli accordi collettivi delle agenzie di lavoro interinale, i consigli dei lavoratori delle aziende automobilistiche hanno cominciato anche a fare pressioni perché vengano aumentati i salari dei lavoratori delle agenzie. Alla Ford, l'accordo concluso nel 2003, stabilisce che i lavoratori interinali siano retribuiti in base al contratto collettivo del settore metalmeccanico del Nord-Reno-Westfalia. Alla fine del 2007, la BMW ha firmato un accordo con il suo consiglio di fabbrica in base al quale la società impiegherà solo lavoratori temporanei provenienti da quelle agenzie che pagano salari secondo il contratto collettivo dell'industria metalmeccanica. La *IG Metall* e la Adecco⁶ nel 2007 hanno sottoscritto un contratto collettivo per i lavoratori temporanei della Audi che corrisponde agli standard del settore metalmeccanico bavarese. Dal 2001 la Volkswagen ha una sua agenzia di lavoro interinale chiamata AutoVision che nel 2010 ha impiegato circa 11.600 lavoratori, la maggior parte dei quali è stata utilizzata in VW. La AutoVision ha stipulato con *IG Metall* dei contratti collettivi che sono al livello di quello dei metalmeccanici.

Dal 2010, la *IG Metall* e i consigli di fabbrica sono riusciti a far passare limiti e regole per l'utilizzo di lavoratori interinali nelle industrie. Nel 2010 nell'industria siderurgica del Nord-ovest della Germania è stato raggiunto un accordo sui salari che contiene il principio di "parità di retribuzione" per le aziende che utilizzano lavoratori interinali. Nel maggio 2012, l'*IG Metall* ha firmato un accordo con i datori di lavoro del settore metallurgico che attribuisce ai consigli di fabbrica il diritto di co-determinazione in materia di lavoro interinale che può

⁵ Ossia una parte del processo produttivo che diviene più lenta rispetto alle altre o addirittura si ferma. In alcuni casi queste "parti" possono diventare dei colli di bottiglia che rallentano continuamente o bloccano l'intera linea (Ndr).

⁶ *The Adecco Group* è un'agenzia multinazionale di selezione del personale, con sede a Glattbrugg, nel Canton Zurigo in Svizzera. Il Gruppo Adecco coinvolge circa 800.000 associati e 100.000 clienti supportati dai circa 34.000 dipendenti in oltre 5.100 filiali, sparse in oltre 60 paesi e territori del mondo. La compagnia è nata nel 1996, dalla fusione dell'azienda francese *Ecco* e di quella svizzera *Adia Interim*. (Da wikipedia).

essere utilizzato solo entro chiari limiti di tempo e per un giustificato motivo (ad esempio, la mancanza di lavoratori specializzati, un picco di produzione temporaneo o la necessità di sostituire temporaneamente un dipendente regolare). Non viene tollerato che il livello dei salari e le condizioni di lavoro dei lavoratori interinali “metta a rischio” il salario e le condizioni di lavoro dei lavoratori regolari (IG Metall, 2012); in ogni caso, per l'utilizzo del lavoro interinale, deve essere raggiunto un accordo con il consiglio di fabbrica. A titolo di incentivo per le aziende nel fissare con i consigli le regole degli accordi per l'utilizzo di lavoratori interinali a livello di stabilimento, la *IG Metall* accetta che le aziende firmatarie di tali accordi aumentino del 12% il numero di dipendenti con una settimana lavorativa di 40 ore (in deroga allo standard di 35 ore). Se non viene raggiunto alcun accordo a livello di stabilimento sull'uso del lavoro interinale, l'accordo a livello di settore dispone che dopo 24 mesi ad ogni lavoratore interinale debba essere offerto un lavoro a tempo indeterminato. Nonostante i risultati degli accordi, i critici sottolineano il fatto che la maggior parte dei lavoratori interinali rimane nella società meno di un anno e che l'accordo difficilmente cambierà la situazione in quelle società dove i consigli di fabbrica sono deboli e non sono in grado di far rispettare una riduzione del lavoro interinale.

Conclusioni

Lo sbocco verso una periferia a basso salario nelle immediate vicinanze della Germania ha portato ad una riorganizzazione delle catene di valore nell'industria automobilistica tedesca. La produzione di automobili e dei suoi componenti in località dove i salari sono bassi è diventata una parte importante del modello produttivo tedesco. Il primo passo è stato quello di spostare nei paesi dell'ECO i processi più semplici e ad alta intensità di lavoro, ma questi trasferimenti iniziali sono stati seguiti dallo spostamento di prodotti e processi più complessi. Tuttavia, nonostante la massiccia espansione verso i paesi dell'ECO, l'occupazione nell'industria automobilistica tedesca non ha avuto sviluppi negativi. Le perdite causate dalla delocalizzazione sono state compensate dal successo della specializzazione in prodotti di lusso ad alta tecnologia. Dal momento in cui l'UE si è allargata ad Est il numero di delocalizzazioni dalla Germania verso i paesi dell'ECO è costantemente diminuito. Nel medio termine la stagnazione del mercato automobilistico europeo e la crescente necessità di modificare la capacità produttiva e di R&S per far fronte al crescente mercato cinese potrebbe rivelarsi un pericolo molto più

grave per l'occupazione in Germania rispetto alla concorrenza dei siti dell'ECO.

Come si può interpretare questa evidenza empirica? Dal punto di vista della trasformazione, che è quello assunto nel presente articolo, l'evoluzione del modello produttivo tedesco mostra una notevole continuità. La specializzazione in alta qualità, le attività e i prodotti ad alto valore aggiunto comportavano una perdita di posti di lavoro nel settore dei prodotti di massa standardizzati, ma allo stesso tempo aveva creato nuovi posti di lavoro con una più elevata qualificazione. Alla fine del decennio scorso, dalla Germania era scomparso il settore dei prodotti standardizzati di massa ad alta intensità di manodopera che erano concorrenziali principalmente sui prezzi. Questo modello di adattamento segue la classica traiettoria della "Diversified Quality Production" (DQP, Produzione di Qualità Differenziata) (Sorge e Streeck, 1988). Questo modello è rimasto stabile anche se gli aumenti salariali nei paesi dell'ECO e in Germania o un (certamente non ancora particolarmente consistente) cambiamento della propensione del consumatore verso veicoli più piccoli ed ecologici potrebbero minarne le basi.

Cosa implica questo sviluppo per i rapporti di lavoro? Il percorso di specializzazione dell'industria automobilistica tedesca ha portato con sé la perdita di posti di lavoro nelle aree a bassa specializzazione e una notevole pressione sull'adattamento delle imprese. Entrambi i fattori hanno spostato l'equilibrio di potere tra lavoro e capitale e hanno dato luogo ad un'ondata di trattative sulle deroghe. Uno sguardo più attento mostra, tuttavia, che le deroghe non erano a senso unico ma rappresentavano dei compromessi; è stata estesa in maniera considerevole la flessibilità dell'orario di lavoro, gli impegni di investimento a lungo termine da parte delle imprese sono stati concordati in cambio di concessioni salariali; è stata introdotta una frammentazione limitata e negoziata del lavoro tra il nucleo dei lavoratori ben pagati e i lavoratori interinali più "flessibili" e meno pagati. Nel caso di numerose aziende fornitrici, le concessioni da parte dei sindacati e dei consigli di fabbrica sono andate molto al di là ed hanno provocato polemiche sul fatto che hanno dato luogo a compromessi sociali in aziende a rischio. In particolare dal momento che fino alla fine dello scorso decennio sono diminuiti i casi di delocalizzazione verso i paesi a basso salario dell'Europa orientale, i consigli di fabbrica e l'*IG Metall* hanno iniziato a rivedere gli accordi a favore dei lavoratori; quelli sottoscritti recentemente stabiliscono dei limiti sull'uso del lavoro interinale e spingono verso standard di "parità retributiva" per i salari dei lavoratori interinali. Questo modello di cambiamento basato sul

compromesso è un segno di continuità del modello produttivo tedesco e della sua governance.

Riguardo al settore automobilistico, la tesi della “disintegrazione verticale”⁷ (Doellgast e Greer, 2007; Greer, 2008) sembra non solo esagerata, ma anche concettualmente discutibile. Essa mette a confronto gli sviluppi empirici con una concezione statica e “idealizzata” del modello produttivo tedesco per arrivare a concludere che i recenti sviluppi rappresentano uno strappo. La ricerca empirica mostra, tuttavia, che nell’industria automobilistica tedesca le relazioni industriali orientate al compromesso e la contrattazione collettiva a livello di settore sono sempre andati di pari passo con la contrattazione a livello aziendale e anche con fasi di frammentazione della struttura occupazionale. Nonostante la contrattazione collettiva a livello di settore, già negli anni ‘70 e ‘80 vi erano notevoli differenze salariali tra i produttori di apparecchiature originali (OEM- Original Equipment Manufacturer) e i fornitori a causa dei supplementi salariali che gli OEM pagavano ai loro dipendenti. Negli anni ‘70 e ‘80, l’industria automobilistica tedesca è stata caratterizzata anche dalla frammentazione tra la forza lavoro tedesca e i cosiddetti “lavoratori ospiti”. Questi ultimi, di solito, avevano contratti a tempo determinato, svolgevano i lavori peggiori (Dohse, 1982, Kohler e Preisendörfer, 1988) e su di loro gravava l’onere principale della riduzione dei posti di lavoro durante la crisi negli anni ‘70 (Streeck, 1984). Le concessioni e la frammentazione dell’occupazione vennero utilizzate nelle fasi di crisi e furono annullate dai consigli di fabbrica e dalla *IG Metall* una volta che la situazione si fu stabilizzata. Come scrivono Hall e Thelen (2009: 20): “Processi come questi possono agire come ammortizzatori di fronte a nuovi sviluppi economici, portando le istituzioni di politica economica ad una certa elasticità che a volte non viene rilevata dalle analisi basate su regole formali”.

. Questo studio, è in grado solo in parte di esaminare l’evidenza empirica sull’erosione o la dualizzazione del “modello tedesco” nel suo complesso dal momento che è focalizzato sul settore automobilistico, uno dei settori fondamentali dell’economia tedesca con una forte organizzazione sindacale. La contrattazione collettiva copre ancora l’81% dei lavoratori dell’intero settore metalmeccanico ed è fortemente aumentata. Il numero di aziende di questo settore senza un contratto collettivo è aumentato in maniera considerevole, ma riguarda principalmente piccole imprese della Germania orientale (Haipeter, 2013). La prova migliore per le tesi dell’erosione o della dualizzazione non sono le tendenze che si manifestano nel settore metalmeccanico o nel settore automobilistico, ma piuttosto

⁷ Che è sinonimo di outsourcing (Ndr)

sto la differenza tra la situazione nel settore metalmeccanico e quella nel settore dei servizi.

E' interessante notare, tuttavia che, se ci concentriamo sulla contrattazione delle concessioni nei compartimenti più deboli della catena del valore, la letteratura sulla "disintegrazione verticale" del modello produttivo tedesco ignora un processo importante che va a cambiare la base sociale dei compromessi nella governance delle principali imprese manifatturiere della Germania. La quota sempre crescente di impiegati altamente qualificati - una tendenza favorita dal mutamento nella divisione del lavoro tra le sedi tedesche e quelle estere - ha profondamente cambiato le condizioni delle rappresentanze sindacali e dei consigli di fabbrica nell'industria tedesca. L'organizzazione degli impiegati costituisce un problema sempre più importante per la *IG Metall* e potrebbe, a lungo termine, essere una delle "battaglie" più decisive sul futuro del modello produttivo tedesco e delle sue relazioni industriali.

Bibliografia

Ahlers Elke, Öz Fikret, Ziegler Astrid (2007) *Standortverlagerung in Deutschland – einige empirische und politische Befunde*, Düsseldorf: Hans-Böckler-Stiftung.

Bernaciak Magdalena (2010) "Cross-border competition and trade union responses in the enlarged EU: Evidence from the automotive industry in Germany and Poland", *European Journal of Industrial Relations*, 16(2).

Bernaciak Magdalena, Šcepanovic Vera (2010) "Challenges of Upgrading: The Dynamics of East Central Europe's Integration into the European Automotive Production Networks", *Industrielle Beziehungen*, 17(2).

Bispinck Reinhard, Schulten Thorsten (2009) "Re-Stabilisierung des deutschen Flächentarifvertragssystems", *WSI-Mitteilungen*, 56(3).

Boyer Robert, Freyssenet Michel (2002) *The productive models. The conditions of profitability*, London/New York: Palgrave.

Bundesbank (2012) *Bestandserhebung über Direktinvestitionen*, Frankfurt/Main: Bundesbank.

Diez Willi, Merten Christian (2005) "Premiumautomobile und die Zukunft des Automobilstandorts Deutschland", Arbeitspapier n° 5, Nürtingen-Geislingen: Institut für Automobilwirtschaft an der Hochschule für Wirtschaft und Umwelt.

Doellgast Virginia, Greer Ian (2007) "Vertical Disintegration and the Disorganisation of German Industrial Relations", *British Journal of Industrial Relations*, 45(1).

Dohse Knuth (1982) "Ausländische Arbeiter und betriebliche Personalpolitik", *Gewerkschaftliche Monatshefte*, 32(7).

Dribbusch Heiner (2010) "Tarifkonkurrenz als gewerkschaftspoliti-

- sche Herausforderung: Ein Beitrag zur Debatte um die Tarifeinheit”, WSI Discussion Paper n° 172, Düsseldorf : WSI.
- Dudenhöffer Ferdinand, Büttner Carina (2006) *Flexibilität durch Zeitarbeit als Wettbewerbsfaktor in der Automobilindustrie*, Gelsenkirchen: CAR.
- Eichhorst Werner, Marx Paul (2011) “Reforming German labour market institutions: A dual path to flexibility”, *Journal of European Social Policy*, 21(1).
- Forster Carl-Peter (2004) “Standort Deutschland – Zustand und Perspektiven”, speech at the New Year’s reception of the Chamber of Industry and Trade in Bochum, 29.1.2004.
- Frigant Vincent (2007) “The New Geography of First-Tier Suppliers: Hollowing Out or New Centralities”, paper presented at the conference “The New International Division of Labour” in Kraków, 15-17.2.2007.
- Haipeter Thomas (2009) *Tarifabweichungen und Flächentarifverträge*, Wiesbaden: VS Verlag.
- Haipeter Thomas (2013) “Schwächelnde Gegenspieler” *Mitbestimmung* (10).
- Hall Peter A., Gingerich Daniel (2009) “Varieties of capitalism and institutional complementarities in the political economy”, *British Journal of Political Science*, 39(3).
- Hall Peter, Soskice David (2001) “An Introduction to Varieties of Capitalism”, in *Varieties of Capitalism. The Institutional Foundations of Comparative Advantage*, Hall Peter, Soskice David (eds.), Oxford, Oxford University Press.
- Hall Peter A., Thelen Kathleen (2007) “Institutional Change in Varieties of Capitalism”, Harvard: Minda de Gunzburg Center for European Studies.
- Hall Peter A., Thelen Kathleen (2009), “Institutional change in varieties of capitalism”, *Socio-Economic Review*, 7(1): 7-34.
- Hancké Bob (1998) “Industrial Restructuring and Industrial Relations in the European Car Industry”, WZB Discussion Paper FS I 1998-305, Berlin: WZB.
- Hassel Anke (2007) “What Does Business Want? Labour Market Reforms in CMEs and Its Problems”, in *Beyond Varieties of Capitalism. Conflict, Contradictions, and Complementarities in the European Economy*, Hancké Bob, Rhodes Martin, Thatcher Mark (eds.), Oxford, Oxford University Press.
- Hassel Anke (2009) “The erosion of the German system of industrial relations”, *British Journal of Industrial Relations*, 37(3).
- Greer Ian (2008) “Organized industrial relations in the information economy: The German automotive sector as a test case” *New Technology, Work and Employment*, 23(3).
- IG Metall (2010) *Ausweitung der Leiharbeit? Verfehlte Konzepte und gravierende Risiken*, Düsseldorf: IG Metall Bezirksleitung Nordrhein-Westfalen.
- IG Metall (2012) “Tarifergebnis in Baden-Württemberg” <http://www.igmetall.de/cps/rde/xchg/SID-C90938A3-485743C5/internet/style.xsl/metall-tarifrunde-der-abschluss->

10122.htm

Jürgens Ulrich (2003) "Transformation and Interaction: Japanese, U.S., and German Productive models in the 1990s", in *The End of Diversity? Prospects for German and Japanese Capitalism*, Yamamura Koza, Streeck Wolfgang (eds.), Itaca/London: Cornell University Press.

Jürgens Ulrich (2004) "An Elusive model – Diversified Quality Production and the Transformation of the German Automotive industry", *Competition & Change*, n 4, Vol. 8.

Jürgens Ulrich, Krzywdzinski Martin (2006) "Globalisierungsdruck und Beschäftigungssicherung – Standortsicherungsvereinbarungen in der deutschen Automobilindustrie zwischen 1993 und 2006", WZB Discussion Paper SP III 2006, Berlin: WZB.

Jürgens Ulrich, Krzywdzinski Martin (2009) "Work models in the Central Eastern European car industry: towards the high road?" *Industrial Relations Journal*, 40(6).

Jürgens Ulrich, Krzywdzinski Martin (2010), *Die neue Ost-West-Arbeitsteilung*, Frankfurt/New York: Campus.

Jürgens Ulrich, Meissner Heinz-Rudolf (2005) *Arbeiten am Auto der Zukunft. Produktinnovationen und Perspektiven der Beschäftigten*, Berlin: sigma.

Kinkel Steffen, Lay Gunter (2005), "Automobilzulieferer in der Klemme", in *Deutsche Automobilproduktion im Wandel*, Pries Ludger, Hertwig Markus (eds.), Berlin: sigma.

Kinkel Steffen, Maloca Spomenka (2009) "Produktionsverlagerung und Rückverlagerung in Zeiten der Krise" *Modernisierung der Produktion*, Mitteilungen aus der ISI-Erhebung, Karlsruhe: Fraunhofer ISI.

Köhler Christoph, Preisendörfer Peter (1988) "Innerbetriebliche Arbeitsmarktsegmentation in Form von Stamm- und Randbelegschaften", *Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung*, 21(2).

Kurz Constanze, Wittke Volker (1998) "Using Industrial Capacities as a Way of Integrating the Central and Eastern European Economies", in *Enlarging Europe: The Industrial Foundations of a New Political reality*, Zysman John, Schwartz Andrew (eds.), San Francisco: University of California.

Lüthje Boy, Schumm Wilhelm, Sproll Martina (2002) *Contract Manufacturing*, Frankfurt/New York: Campus.

Michaux François (2006) « Comment les entreprises allemandes gèrent leurs baisses du coût » Paper presentato al 15° GERPISA International Colloquium a Parigi, 12-13 Giugno.

Nunnenkamp Peter (2005) "Der Automobilstandort Deutschland unter Wettbewerbsdruck" in *Deutsche Automobilproduktion im Wandel*, Pries Ludger, Hertwig Markus (eds.) Berlin: sigma.

Nunnenkamp Peter, Spatz Julius (2002) *Globalisierung der Automobilindustrie. Wettbewerbsdruck, Arbeitsmarkteffekte und Anpassungsreaktionen*, Berlin: Springer.

Palier Bruno, Thelen Kathleen (2010) "Institutionalizing Dualism : Complementarities and Change in France and Germany" *Politics & Society*, 38(1).

Pallares-Barbera Montserrat (1998) "Changing Production Systems: The Automotive industry in Spain", *Economic Geography*, 74(4):

344-359.

PriceWaterhouseCoopers (2007) *Kostenmanagement in der Automobilindustrie. Bestandsaufnahme und Zukunftspotentiale*, Stuttgart: PriceWaterhouseCoopers.

Pries Ludger (2006) "Cost competition or innovation competition? Lessons from the case of the BMW plant location in Leipzig", Germany, *Transfer*, 12(1).

Pulignano Valeria (2007) "Going National or European? Local Trade Unions' Politics in Multinational Business Context", in *Global Unions: Challenging Global Capital Through Cross-Border Campaigns*, Bronfenbrenner Kate (ed.), Ithaca: ILR Press.

Scharpf Fritz W. (2008) "Der einzige Weg ist, dem EuGH nicht zu folgen", Interview in *Mitbestimmung*, 54(7).

Sinn Hans-Werner (2004) "Basar-Ökonomie, ifo Standpunkt n° 50", <http://www.cesifo-group.de/de/ifoHome/policy/Viewpoints/Standpunkte-Archiv/stp-2003/Ifo-Viewpoint-No-50-Bazaar-Economy.html>

Sorge Arndt, Streeck Wolfgang (1988) "Industrial Relations and Technical Change: The Case for an Extended Perspective", in *New Technology and Industrial Relations*, Hyman Richard, Streeck Wolfgang (eds.), Oxford: Basil Blackwell.

Springer Roland (1999) *Rückkehr zum Taylorismus? Arbeitspolitik in der Automobilindustrie am Scheideweg*, Frankfurt/New York: Campus.

Streeck Wolfgang (1984) *Industrial Relations in West Germany. A Case Study of the Car Industry*, London: Heinemann.

Streeck Wolfgang (2009) *Re-Forming Capitalism. Institutional Change in the German Political Economy*, Oxford: Oxford University Press.

Streeck Wolfgang, Rehder Britta (2003) "Der Flächentarifvertrag: Krise, Stabilität und Wandel", *Industrielle Beziehungen*, 10(3).

Vaughan-Whitehead Daniel (2003) *EU Enlargement Versus Social Europe: The Uncertain Future of the European Social Model*, Cheltenham: Edward Elgar.

Voskamp Ulrich, Wittke Volker (2012) "Globale Qualitätsproduktion. Eine Studie zu neuen Strategien transnationaler Produktion bei Zulieferern der Automobilindustrie und im Maschinenbau", SOFI Arbeitspapier 2012-7, Göttingen: SOFI.

Walker Bettina (1999) "Der Stellenwert von Auslandsstandorten als Instrument zur Bewältigung von Absatz- und Kostenproblemen in der nordrheinwestfälischen Automobil-Zulieferindustrie", in *Die Globalisierungsspirale in der deutschen Automobilindustrie*, Kilper Heiderose, Pries Ludger (eds.), München/Mering: Hampp.

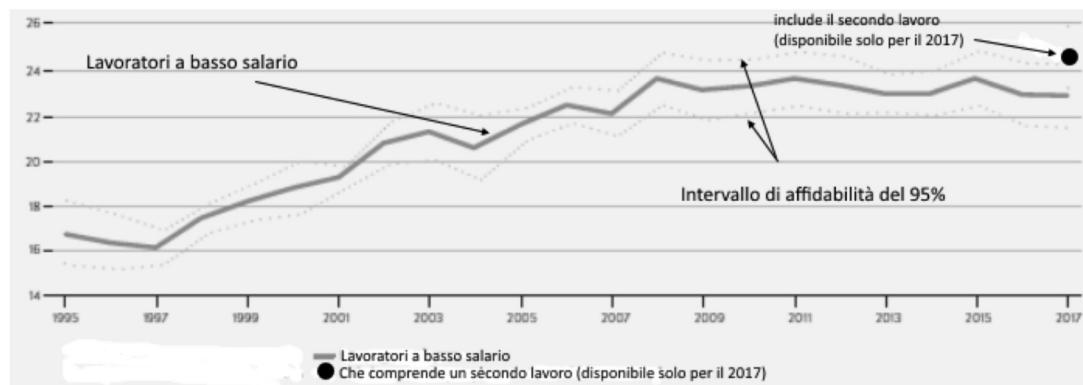
Zagelmayer Stefan (2000) "Brothers in Arms in the European Car Wars: Management-Labour Pacts in the Context of Regime Competition", MPIfG Working Paper 00/2, Köln: MPIfG.

Zanker Christoph, Kinkel Steffen, Maloca Spomenka (2013) "Globale Produktion von einer starken Heimatbasis aus", *Modernisierung der Produktion*, Mitteilungen aus der ISI-Erhebung, Karlsruhe: Fraunhofer ISI.

5. Il settore a basso salario in Germania è più grande di quanto si potesse presumere¹

di Markus M. Grabka e Carsten Schröder²

Quota dei lavoratori con un basso salario in percentuale



- In Germania, la quota di dipendenti con bassi salari è aumentata fortemente tra il 1995 e il 2008, da allora è poi rimasta stabile a circa un quarto.

- Il numero assoluto di contratti di lavoro a basso salario, incluso il secondo lavoro ammonta a nove milioni.

- L'introduzione del salario minimo ha fatto aumentare le retribuzioni orarie lorde nel decile più basso, ma la quota di lavoratori a basso salario non è diminuita.

- La mobilità salariale nel settore a bassi salari è scarsa e non è cresciuta.

- Una migliore formazione e una politica salariale più aggressiva potrebbero contribuire a ridurre il settore a bassi salari.

“L'idea che lavorare con bassi salari sarebbe una transizione e anche un trampolino di lancio verso lavori migliori si è rivelata nella maggior parte dei casi un'illusione. Il settore a bassi salari è una trappola e le politiche che mirano a istituzionalizzarlo dovrebbero essere abolite”.

Markus M. Grabka

Abstract

In Germania il numero di lavoratori dipendenti, a partire dalla crisi finanziaria, è aumentato complessivamente di oltre quattro milioni. Parte di questa crescita ha avuto luogo nel settore a bassi salari. Le analisi basate sui dati del gruppo socio-economico, che nel 2017 per la prima volta includono informa-

¹ Pubblicato nel DIW Weekly Report 14/2019 reperibile sul web all'indirizzo

https://doi.org/10.18723/diw_dwr:2019-14-1.

² Markus M. Grabka è un ricercatore associato presso l'unità di infrastruttura Socio-Economic Panel del DIW (*Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung*) a Berlino, uno dei principali istituti di ricerca economica in Germania ed è un'istituzione accademica indipendente. Il sito di Markus M. Grabka è

https://www.diw.de/de/diw_o1.c.10780.de/ueber_uns/menschen_a_m_diw_berlin/grabka_markus_m.html Il suo indirizzo di posta elettronica mgrabka@diw.de
Carsten Schröder è il vice direttore del gruppo socio-economico dell'unità di infrastruttura Socio-Economic Panel del DIW. Il suo sito è https://www.diw.de/en/diw_o1.c.100376.en/about_us/people_at_diw_berlin/staff/staff.html?id=439337&sprache=en Il suo indirizzo di posta elettronica cschroeder@diw.de

zioni dettagliate sul secondo lavoro, mostrano che quell'anno, in Germania, circa nove milioni di persone avevano contratti di lavoro a basso reddito pari a circa un quarto di tutti i contratti. Donne, giovani, adulti e lavoratori della Germania orientale sono particolarmente suscettibili a percepire bassi salari. Il salario minimo legale, introdotto nel 2015, è al di sotto della soglia di basso salario, e quindi non ha fatto diminuire la percentuale di lavoratori a basso salario, anche se i salari corrispondenti al valore più basso della distribuzione è chiaramente aumentato. La mobilità salariale è piuttosto mutata a partire dalla metà degli anni '90: quasi due terzi degli occupati nella categoria dei salari più bassi erano ancora in quella condizione tre anni dopo. Al fine di ridurre il settore a bassi salari, occorre una migliore e più ampia qualificazione dei lavoratori, oltre alla necessità di una politica salariale più attiva. Sarebbe utile anche una riforma della regolamentazione dei lavori atipici spesso part time.

Definizioni, metodologia e ipotesi relative alla misurazione del reddito

Il presente studio si basa sul concetto di salario orario "lordo contrattuale". A sua volta, questo si basa sulle informazioni relative al salario lordo mensile derivante dall'occupazione principale del mese precedente senza prendere in considerazione retribuzioni speciali ma includendo il pagamento dello straordinario, se applicabile diviso per le ore di lavoro settimanali contrattuali e quindi moltiplicato per un fattore 4,33. Se non è stato concordato nessun orario di lavoro o se la risposta a questa domanda non viene fornita, verrà usato il tempo effettivo prestato. In alternativa, nel SOEP è disponibile un'opzione per calcolare i salari orari basati sul numero di ore lavorate. Le domande del sondaggio chiedono quante ore sono state mediamente lavorate. Dato che un aumento del numero di dipendenti permette di sfruttare l'orario flessibile o il calcolo delle ore di lavoro, le ore effettivamente lavorate registrate nel SOEP possono discostarsi in modo significativo dalle risposte degli intervistati sulle ore lavorative contrattuali. Quando i dipendenti sono rimasti senza lavoro per (più lunghi) periodi di tempo dovuti a malattia, corsi di formazione prolungati, ecc., anche questi vengono considerati una deviazione. Anche gli straordinari non pagati risultano nelle differenze tra orario di lavoro effettivo e contrattuale. Pertanto, il concetto di orario di lavoro contrattuale utilizzato dovrebbe essere considerato un limite infe-

riore nelle misurazioni del settore a basso salario. Sull'onda del sondaggio SOEP 2017, il meccanismo di raccolta dei dati sul secondo lavoro è stato migliorato ed ha permesso di differenziare il lavoro subordinato volontario, lavoro autonomo e il lavoro dipendente. E per quei tre diversi tipi di secondo lavoro, gli intervistati sono stati invitati a indicare il numero di ore lavorate settimanalmente e l'importo del reddito lordo che hanno guadagnato dal loro secondo lavoro. Dal momento che i lavoratori possono avere diversi lavori, le analisi sul settore a basso salario a partire dal 2017 non è più limitato ai lavoratori dipendenti. Invece, si può dimostrare che dipende anche dal tipo di lavoro. Gestire correttamente le informazioni mancanti è una sfida affrontata in tutte le indagini sull'intera popolazione, in particolare per quanto riguarda questioni importanti come il reddito. Nei dati SOEP analizzati qui le informazioni mancanti vengono sostituite utilizzando complicate procedure di attribuzione dei dati sulla base di intersezioni trasversali e longitudinali³. La procedura include la nuova assegnazione di tutti i valori mancanti in retrospettiva dopo ogni nuovo periodo di raccolta dei dati, dal momento che nuove informazioni dai sondaggi possono essere utilizzate per sostituire i dati mancanti degli anni precedenti. Questo può portare a cambiamenti nelle analisi fatte in precedenza, ma, di regola, tali cambiamenti sono secondari. Gli studi dimostrano che si verificano molteplici aggiustamenti nel comportamento del sondaggio durante le prime due rilevazioni e non sono dovute a variazioni nella disponibilità a partecipare.⁴ Per evitare un tale effetto nelle serie temporali per gli stipendi, la prima serie di rilevamento di ciascun campione SOEP era esclusa dai calcoli.⁵ Considerando l'estrapolazione e i fattori di ponderazione, i sottostanti Micro dati SOEP (versione v34 basata sul 34° sondaggio del 2017) per queste analisi presentano un'immagine rappresentativa dei lavoratori dipendenti. Pertanto consente di trarre conclusioni sulla popolazione complessiva.

Questo lavoro costituisce un aggiornamento degli studi portati avanti dal *Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung* (DIW Berlino) sull'aumento delle retribuzioni orarie lorde contrattuali reali dal 1995 al 2017 includendo i dati salariali più aggiornati che sono disponibili (vedi figura 1)⁶.

Gli autori hanno dedicato particolare attenzione alla tendenza nel settore a basso salario, un argomento che ha provocato numerosi dibattiti in Germania. I salari bassi sono definiti come salari orari lordi inferiori a due terzi della mediana del reddito⁷ di tutti i dipendenti. L'analisi empirica è basata sui

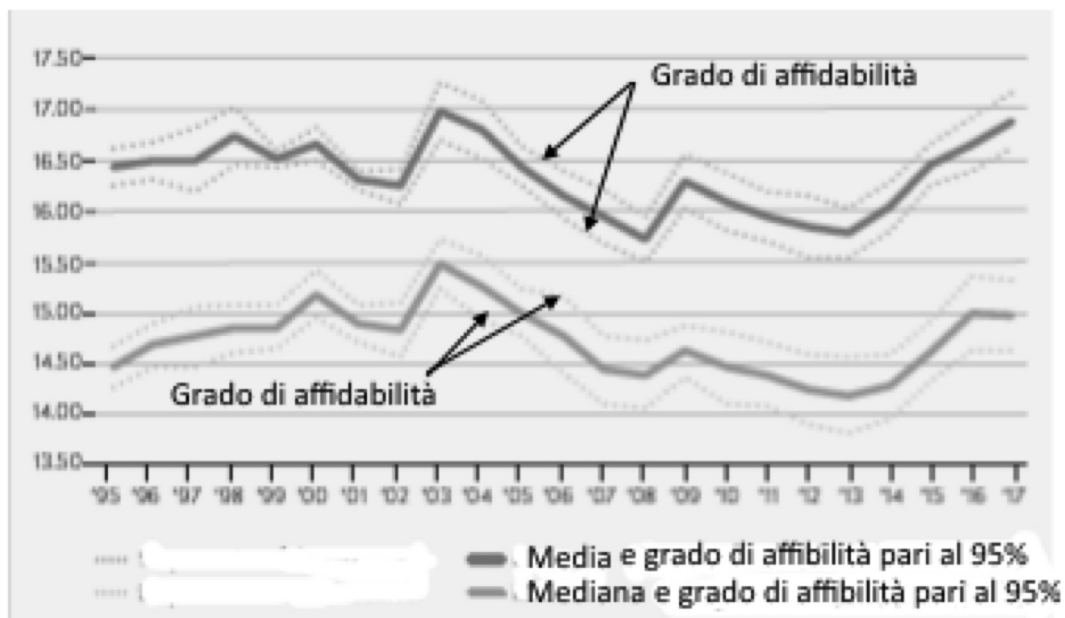
³ Joachim R. Frick e Markus M. Grabka, "Articolo che non risponde alle domande sul reddito emerso dalle indagini: incidenza, imputazione e impatto su disuguaglianza e mobilità" *Allgemeines Statistisches Archiv*, 89 (1) (2005): 49-61.

⁴ Joachim R. Frick et al., "Usando l'analisi di Gini (ANOI) per rilevare se due sottocampioni rappresentano lo stesso universo" *The German Socio-Economic Panel Study (SOEP) Experience, Sociological Methods Research* maggio 2006 vol. 34 n. 4 (2006): 427-468.

⁵ Nel 2016, ad esempio, è stato il caso dei due nuovi campioni di rifugiati, M3 e M4. Nel 2017, sono stati esclusi il nuovo campione di rifugiati M5 e il nuovo campione casuale parziale N.

⁶ Vedi di recente: Markus M. Grabka e Carsten Schröder, "Disuguaglianza in Germania: diminuzione del divario per le retribuzioni orarie lorde dal 2014, ma i salari mensili e annuali rimangono sul plateau," *Rapporto settimanale DIW* no. 9 (2018): 83-92 (disponibile online, accesso del 13 febbraio 2019). Questo vale per tutte le altre fonti on line se non indicato diversamente).

⁷ La mediana è il valore che divide la distribuzione dei salari in due metà. Una metà ha salari inferiori al salario medio e quelli dell'altra metà ha salari più alti.

Figura 1. Salario orario lordo contrattuale nelle principali occupazioni (in euro)

Nota: 1% più basso e più alto, escluso il salario orario pari a zero. A prezzi 2010.

Fonte: SOEP v34 (lavoratori dipendenti, che vivono in case private, esclusi gli apprendisti, stagisti, lavoratori autonomi) elaborazioni degli autori.

⁸ Il SOEP è un sondaggio annuale rappresentativo delle famiglie ed è stato avviato nella Germania dell'ovest nel 1984 e ha esteso il suo campo d'azione per includere i nuovi stati federali nel 1990. Vedi Jan Goebel et al, "The German Socio-Economic Panel (SOEP)" *Journal of Economics and Statistics* (disponibile online) prima della stampa.

⁹ Prezzi del 2010, calcolati utilizzando l'indice dei prezzi al consumo dell'Ufficio federale tedesco di statistica.

¹⁰ In termini nominali, la retribuzione oraria lorda contrattuale nel 2017 era di poco inferiore a 18,50 euro.

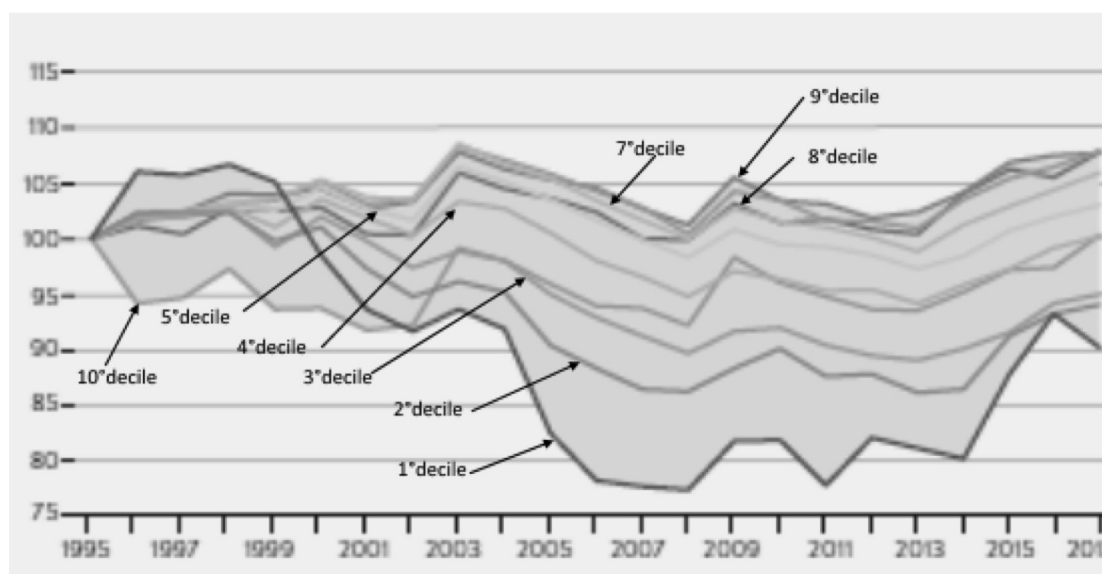
¹¹ Nel complesso, la crescita dei sa-

dati del Socio-Economic Panel (SOEP) raccolti dal DIW Berlin in collaborazione con Kantar Public.⁸ Il presente studio esamina i salari dei lavoratori dipendenti e non prende in considerazione i lavoratori autonomi, gli apprendisti e tirocinanti, interni al settore produttivo o di coloro che prestano il servizio militare o programmi civili. Se non segnalato diversamente, quando si esamina la crescita lorda dei salari orari si prendono in considerazione solo i lavoratori dipendenti nel loro impiego principale. Tuttavia, come risulta dalle caratteristiche aggiuntive sull'occupazione rilevate nel SOEP del 2017, potremmo prendere in considerazione per la prima volta i salari da secondo lavoro dipendente.

Incremento significativo delle retribuzioni orarie contrattuali reali dal 2013

La retribuzione oraria lorda contrattuale media reale⁹ ha mostrato una crescita modesta nel periodo tra il 1995 e il 2017 preso in esame. Da poco meno di 16,50 euro nel 1995, è salito a 17 euro nel 2003. Entro il 2013, era sceso a circa 15,80 euro (vedi figura 1) e successivamente è salito a circa 16,90 euro nel 2017.¹⁰ Quest'ultimo equivale a un aumento significativo di oltre il 7% rispetto al 2013.¹¹ L'andamento della mediana è molto simile. Tuttavia, il salario mediano è cresciuto poco più

Figura 2. Salario orario lordo contrattuale nell'occupazione principale ordinato per decile (in euro, 1995 = 100)



del valore medio e nel 2017 era di circa 15 euro (valore nominale 16,30 euro).

La crescita delle retribuzioni orarie lorde contrattuali reali è variato a seconda della fascia salariale a cui si apparteneva. Raggruppando i lavoratori dipendenti per livello del salario orario lordo contrattuale e dividendo la popolazione in dieci gruppi di dimensioni per decile e utilizzando il 1995 come anno base per il salario medio per decile (= 100), tutti i decili hanno mostrato durante gli anni '90 un calo significativo dei salari reali – in particolare fino al 2006 (vedi Figura 2).

Questo era collegato alla diminuzione dei salari reali che erano nel decile inferiore come conseguenza, in parte, delle normative sul mercato del lavoro e dell'introduzione di regole più flessibili nel segmento a basso salario. A partire dal 2013, tutti i decili hanno registrato un aumento dei salari reali.¹² L'incremento del salario minimo generale nel 2015 (8,50 euro all'ora) determinò tra il 2014 e il 2016 nel primo decile un aumento delle retribuzioni orarie superiore alla media.¹³ Il primo aumento del salario minimo a 8,84 euro all'ora nel 2017, non si era tradotto comunque in un ulteriore aumento dei salari nel decile inferiore. Inoltre, le remunerazioni segnalate e l'orario di lavoro indicano che una parte dei lavoratori dipendenti dopo il 2014 è stata pagata al di sotto della soglia del minimo salariale (casi di non conformità).¹⁴ Le retribuzioni

Osservazioni: 1% inferiore e superiore, con esclusione delle retribuzioni orarie pari a zero. In prezzi 2010.

Fonte: SOEP v34 (lavoratori dipendenti, residenti in famiglia, esclusi tirocinanti, stagisti, apprendisti e lavoratori autonomi), calcoli degli autori.

lari è stata più debole nel SOEP rispetto al Vierteljährliche Verdiensterhebung (VV), l'indagine trimestrale sui redditi dell'Ufficio statistico tedesco. I salari mensili lordi senza remunerazioni speciali per i dipendenti a tempo pieno dal 1995 al 2003 sono aumentati praticamente allo stesso livello in entrambe i set di dati. Dal 2004 al 2008, la crescita dei salari rilevata dal SOEP era inferiore a quella del VV. Dal 2008, la crescita dei salari in entrambe le fonti di dati è leggermente diversa. Vedi Ufficio statistico tedesco *Durchschnittliche Bruttomonatsverdienste*, 2019 (in tedesco, disponibile online).

¹² In alternativa, utilizzando il nu-

mero di ore lavorate emerge che l'aumento dei salari reali è iniziato nel 2010. Vedi Karl Brenke e Alexander Kritikos, "Le retribuzioni orarie nei decili inferiori non perdono terreno rispetto agli altri quando si verifica un aumento dei salari," *DIW Wochenbericht* no. 21 (2017): 205-214 (disponibile online).

¹³ Vedi Patrick Burauel et al., "Mindestlohn noch längst nicht für alle - Zur Entlohnung anspruchsberechtigter Erwerbstätiger vor und nach der Mindestlohnreform aus der Perspektive Beschäftigter," *DIW Wochenbericht* no. 49 (2017): 1109-1123 (solo in tedesco, disponibile online, consultato il 12 febbraio 2018).

¹⁴ Vedi Buruel et al., "Mindestlohn noch längst nicht für alle."

¹⁵ Si potrebbe trovare un'ulteriore spiegazione del perché i salari nel decile di reddito inferiore non abbiano continuato a salire nella metodologia. Ad esempio, i dati del 2017 includono coloro che venivano considerati rifugiati per rilevare il movimento di migrazione verso la Germania.

¹⁶ In altre parole il salario orario lordo per coloro che sono al limite inferiore del decimo decile era 3,3 volte più alto di quello di coloro che sono nel limite superiore del primo decile.

¹⁷ Vedi Minimum Wage Commission, *Zweiter Bericht zu den Auswirkungen des gesetzlichen Mindestlohns* (2018) (disponibile online); e Marco Caliendo et al., "The Short-Term Distributional Effects of the German Minimum Wage Reform," *SOEP papers on Multidisciplinary Panel Data Research* 948 (2017) (disponibile online).

¹⁸ Nonostante l'incremento del salario minimo la disuguaglianza del salario mensile si è mantenuto al livello storicamente elevato del 2011. Vedi Grabka and Schröder, "Ungleichheit in Deutschland".

¹⁹ Vedi Eurostat, "1 lavoratore su 6 nell'Unione europea è a basso reddito" comunicato stampa n. 246

reali dei decili salariali superiori, d'altra parte, sono aumentate anche nel 2017.¹⁵

Le disuguaglianze nei salari orari contrattuali sono diminuite a partire dal 2014

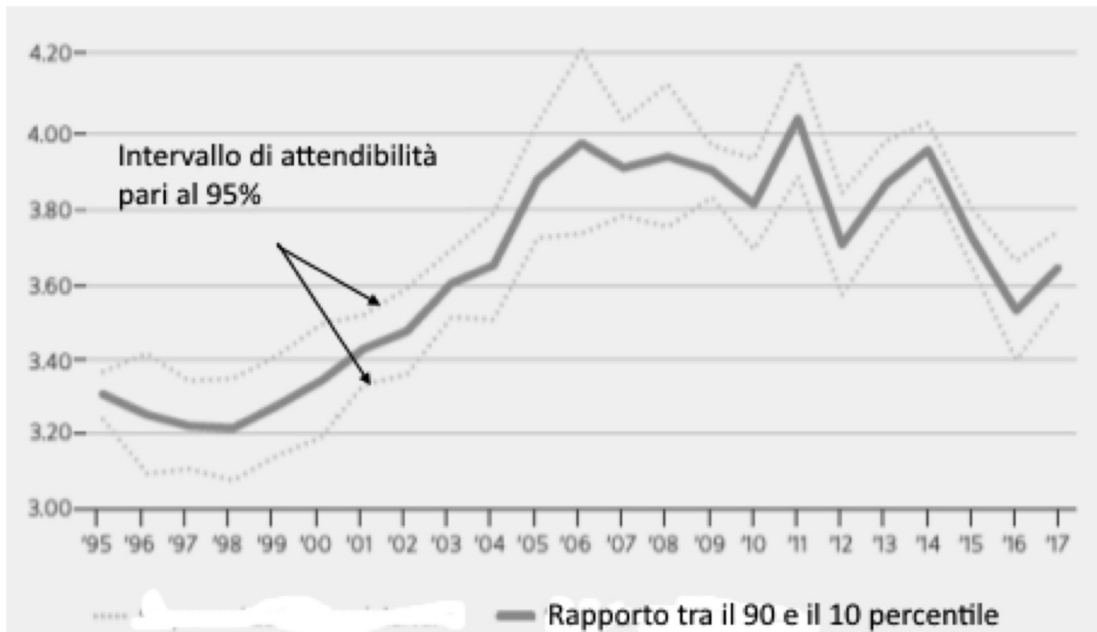
La distribuzione dei salari orari lordi contrattuali può essere descritto utilizzando diversi metodi di misura. Qui viene utilizzato il rapporto percentile 90:10 che rappresenta il rapporto tra i salari di coloro che hanno redditi più bassi nel decile superiore (decimo) e coloro con redditi più elevati del decile inferiore (primo). A metà degli anni '90, il rapporto percentuale 90:10 del salario orario lordo contrattuale era intorno al 3,3¹⁶. Aumentò a 3,9 alla fine del 2005 ma diminuì significativamente a circa 3,5 tra il 2014 e il 2016 (vedi figura 3). L'incremento del salario minimo ufficiale ha giocato certamente un ruolo chiave¹⁷. Il declino si è arrestato nel 2017, poiché la metà superiore della distribuzione del reddito tra il 2016 e il 2017 ha beneficiato di un aumento salariale reale di circa 1,5-3%, mentre l'aumento dei salari nel decile inferiore tra il 2016 e il 2017 è stato leggermente negativo¹⁸.

La forte espansione del settore a basso salario fino al 2008

Rispetto agli altri paesi europei, la Germania ha uno dei più estesi settori a basso salario¹⁹ e su questo argomento si è sviluppato un grosso dibattito nel paese. Da una parte vi è chi pensa che il settore a basso salario aiuti a fornire un'occupazione ad un numero maggiore di disoccupati. D'altra parte, viene frequentemente contestato che molti dipendenti nel settore a basso salario non percepiscono un reddito da lavoro adeguato, dipendono dai benefit derivanti dalla redistribuzione del reddito (*Lohnersatzleistungen*), e sono ad alto rischio di povertà nella vecchiaia.

A metà degli anni '90, la percentuale di occupati con bassi salari era intorno al 16% (vedi Figura 4), ma dal 1997 questo segmento salariale si è notevolmente ampliato e dal 2008, la percentuale è rimasta costante a poco meno del 24%. Dal momento che la Germania ha registrato contemporaneamente una crescita generale dell'occupazione, la percentuale costante significa anche che 7,9 milioni di lavoratori dipendenti hanno percepito nel 2017 una retribuzione al di sotto della soglia dei bassi salari – per un totale di 2,9 milioni di dipendenti (46%) in più rispetto al 1995.²⁰

Figura 3. Disuguaglianza salariale nell'occupazione principale. Rapporto tra il 90 e il 10 percentile



Percentuale particolarmente alta di lavoratori a basso salario impiegati nel secondo lavoro

Come spiegato sopra, i valori derivati in precedenza dal SOEP si basano sulle risposte dei dipendenti per quanto riguarda l'occupazione principale.²¹ Di conseguenza, non vengono presi in considerazione i salari da secondo lavoro. Poiché il database del SOEP per quanto riguarda la registrazione di informazioni più dettagliate sul secondo lavoro è stato migliorato nel 2017, è ora possibile differenziare il secondo lavoro dal lavoro volontario, dal lavoro autonomo e dal lavoro dipendente, per cui ora è possibile analizzare la distribuzione salariale dei lavoratori impiegati nel secondo lavoro. Nella seguente sezione, accanto alle retribuzioni da lavoro principale per determinare la percentuale degli impiegati nel settore a bassi salari vengono presi in considerazione le retribuzioni dei lavoratori dipendenti in un secondo lavoro. Siccome un dipendente può avere diversi lavori, la sezione non contiene più un'analisi dei lavoratori. Si occupa invece dei contratti di lavoro. Quando nel calcolo è stato incluso il secondo lavoro, nel 2017 la soglia dei bassi salari era di circa 10,80 euro e nello stesso anno la per-

Nota: 1% inferiore e superiore, con l'esclusione delle retribuzioni orarie pari a zero. Ai prezzi 2010.

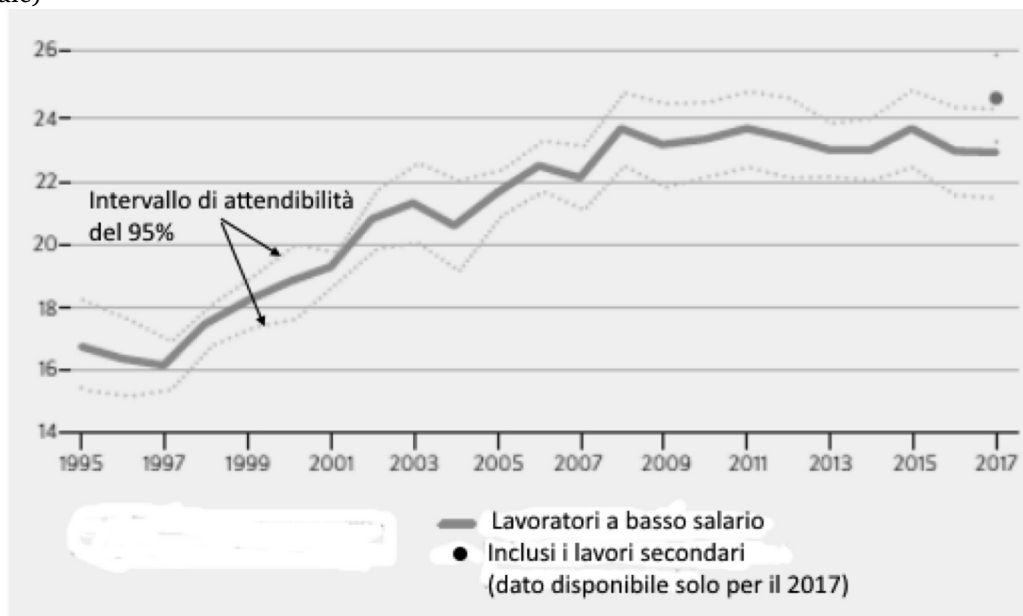
Fonte: SOEP v34 (lavoratori dipendenti che vivono in famiglia, esclusi i tirocinanti, stagisti, apprendisti e lavoratori autonomi), i calcoli sono degli autori.

(2016) (disponibile online).

²⁰ La soglia di basso salario per l'occupazione principale in termini nominali nel 2017 era di 10,90 euro.

²¹ Vedi per esempio Thorsten Kallina e Claudia Weinkopf, "Niedriglohnbeschäftigung 2016 - beachtliche Lohnzuwächse im unteren Lohnsegment, aber weiterhin hoher Anteil von Beschäftigten mit Niedriglöhnen, "Rapporto IAQ 2018-06, (in tedesco, disponibile online), o Brenke e Kritikos, "Retribuzione oraria nei decili inferiori".

Figura 4. Quote di lavoratori dipendenti che percepiscono bassi salari (in percentuale)



Osservazioni: 1% in basso e in alto, con esclusione delle retribuzioni orarie pari a zero. In prezzi 2010. Fonte: SOEP v34 (lavoratori dipendenti, residenti in famiglie, esclusi i tirocinanti, stagisti, apprendisti e lavoratori autonomi), i calcoli sono degli autori.

²² La percentuale di posti di lavoro al di sotto della soglia dei bassi salari basata sulle informazioni fornite dal SOEP era in qualche modo superiore alla percentuale fornita dall'indagine sulla struttura retributiva dell'Ufficio statistico tedesco (*Verdienststrukturerhebung Statistische VSE*). Secondo il *VSE*, la percentuale era di circa il 21% nel 2014 (Vedi Ufficio federale tedesco di statistica, *Verdienste auf einen Blick*, 2017 in tedesco, disponibile online). Parte della spiegazione di questo è che il *VSE* non include il settore delle famiglie private e vengono recensiti in maniera inadeguata i lavori occasionali. In entrambe le tipolo-

centuale di posti di lavoro con salari al di sotto della soglia era il 24,5% – pari a nove milioni di posti di lavoro²², mentre più del 60% dei lavoratori impiegati in un secondo lavoro venivano retribuiti con stipendi al di sotto della soglia del salario minimo. La maggior parte dei casi coinvolti nei cosiddetti lavori occasionali, con un salario massimo di 450 euro al mese. In effetti, nel 2017 i salari di circa tre quarti dei lavori occasionali erano al di sotto della soglia salariale minima.

La differenziazione per caratteristiche socioeconomiche ha mostrato che donne, giovani, lavoratori senza qualifiche professionali e dipendenti con limitata esperienza venivano spesso utilizzati in lavori pagati con bassi salari (vedi Tabella 1). Questo vale sia per l'occupazione principale che per il secondo lavoro.

Per altre caratteristiche socio-economiche, il quadro relativo al secondo lavoro e a quello principale è più ambiguo. Mentre gli immigrati ricevono salari bassi per il loro impiego principale più frequentemente dei tedeschi (circa il 30% contro il 20%), le percentuali relative al secondo lavoro sono pari a circa il 60%. Generalmente si presume che la quantità di lavoratori a basso salario diminuisca con l'aumentare del reddito netto della famiglia in cui vivono. Un esame dell'occupazione principale mostra che la quantità di posti di lavoro a basso reddito

Tabella 1. Caratteristiche dei lavoratori a basso salario

Quota di lavoratori con contratto dipendente

Totali	Occupazione principale < salario minimo	Secondo lavoro < salario minimo	Totale < salario minimo	Totale Lavoratori salariati
Totale	22,5	60,8	24,5	100,0
Sesso				
Uomini	17,4	57,1	18,3	51,3
Donne	27,9	63,9	30,0	48,8
Età				
<25	51,9	71,6	56,3	5,5
25-34	26,7	65,5	28,4	21,0
35-44	16,7	39,2	17,5	21,6
45-54	16,3	64,3	18,8	28,1
55-64	20,2	58,9	21,9	20,6
65 e oltre	56,4	61,4	56,9	3,2
Di origine migratoria				
Nessuna	20,2	61,1	27,3	76,2
Diretta	30,3	64,6	32,0	17,1
Indiretta	28,4	59,0	30,0	6,7
Regione				
Germania Occidentale	20,0	60,7	22,3	81,5
Germania Orientale	33,3	61,2	34,2	18,5
Esperienza in lavoro a tempo pieno in anni				
Nessuna	58,7	78,1	60,7	6,7
0<5	32,5	61,4	34,0	17,8
5<15	20,4	58,8	22,3	29,1
15<35	13,4	56,3	15,0	33,4
Più di 35	19,3	62,2	21,8	9,8
Formazione				
Nessuna qualifica professionale	48,4	68,9	50,2	15,1
Apprendistato	21,8	64,6	24,2	59,4
Università	9,4	28,5	9,6	25,5
Tipologia familiare				
Persone singole	21,4	63,3	27,0	71,9
Coppia senza figli	19,7	55,6	21,4	34,4
Genitore singolo	36,5	77,7	39,8	6,2
Coppia con figli <16 anni	15,4	47,9	16,5	20,1
Coppia con figli <= 16 anni	27,0	63,6	28,9	19,4
Altro	30,8	79,6	32,8	2,0
Reddito netto delle famiglie in euro				
<1000	79,5	72,8	78,8	2,9
1000<2000	41,5	70,0	43,4	16,6
2000<3000	27,6	64,6	29,6	25,7
3000<4000	15,8	47,1	17,4	24,1
4000<5000	9,1	67,6	11,9	16,0
Più di 5000	7,7	45,0	8,9	14,8

1 valori mancanti si sommano al 100 percento.

Note: 1% inferiore e superiore nella codifica, con esclusione delle retribuzioni orarie pari a zero. I dati comprendono i contratti di lavoro principali e del secondo lavoro.

Fonte: SOEP v34 (dipendenti dipendenti, residenti in famiglie, esclusi tirocinanti, apprendisti e lavoratori autonomi), calcoli degli autori.

nelle famiglie con reddito familiare mensile netto inferiore a 1.000 euro è di circa l'80% e cade a circa l'8% nel gruppo a reddito a più elevato (5.000 euro e oltre). Le percentuali generali sono più elevate per il secondo lavoro e la curva dei redditi è più piatta. Così la percentuale di circa il 73% nel segmento inferiore diventa del 45% nel segmento di reddito familiare netto superiore. I lavori a basso salario non sono quindi limitati ai segmenti a basso reddito, in particolare quando si tratta di secondo lavoro.

Emergono anche marcate differenze regionali nell'incidenza di lavori a basso salario. Nella Germania orientale la percentuale di posti di lavoro a basso salario, come previsto, è del 34%, significativamente più elevata rispetto al 22% della Germania occidentale. Questa differenziazione è evidente solo per quanto riguarda il lavoro principale; le due regioni sono praticamente nella stessa situazione per quanto riguarda il secondo lavoro.

La mobilità salariale praticamente non è mai cambiata

L'ampliamento del settore a basso salario era destinato a fornire ai disoccupati con un trampolino di lancio verso una occupazione che avrebbe portato a salari futuri più elevati perché quei lavoratori avrebbero acquisito esperienza lavorativa. La seguente sezione esamina in che misura questa speranza si riflette nella realtà. Dal momento che le informazioni sui salari da secondo lavoro sono disponibili solo a partire dal 2017, qui saranno analizzati solo i salari da lavoro principale. La mobilità delle retribuzioni orarie contrattuali è stata determinata attraverso sei segmenti salariali e periodi quadriennali che iniziano nel 1995 (vedi Tabella 2)²³.

Il primo segmento delle retribuzioni descrive l'area del salario (inferiore al 66,6 % della mediana), il segmento immediatamente superiore è quello a basso reddito (dal 66,6% al 90% della mediana) e quello successivo contiene i percettori medi (dal 90% al 110 %). I salari più elevati sono divisi in tre gruppi: dal 110% al 150 %, dal 150% al 200% e oltre il 200 % del salario mediano. Il primo segmento delle retribuzioni si riferisce all'area a basso salario (inferiore al 66,6 % della mediana), il segmento immediatamente superiore è quello a basso salario (66,6 % al 90 % della mediana) e quello successivo contiene i percettori medi (dal 90% al 110 %). I percettori di salari più elevati è diviso in tre gruppi: dal 110% al 150%, dal 150% al 200 % e oltre il 200 % del salario mediano.

gie, i datori di lavoro pagano spesso bassi salari in modo sproporzionato. Usando in alternativa il numero di ore lavorate, la percentuale di posti di lavoro al di sotto della soglia dei bassi salari è del 22,7%. L'Istituto per la ricerca sull'occupazione (IAB) dell'Agenzia federale per l'impiego non è in grado di fornire informazioni sul settore a basso salario con i dati del registro che sono disponibili, in quanto le informazioni sul numero delle ore lavorate esistono solo in forma qualitativa.

²³ Nel procedimento, veniva inclusa solo la condizione all'inizio e alla fine del periodo esaminato. Questo studio non ha tenuto conto della mobilità salariale negli anni intermedi.

Tabella 2. Mobilità salariale nell'occupazione principale (Intervalli di quattro anni)

	<66,6 %	66,6 - 90%	90- 110%	110- 150%	150%- 200%	Più del 200%	Totale	Rimasti in un lavoro dipenden	Che hanno lasciato un lavoro dipenden.	Totale
1995						1998				
<66,6%	62	22	10	3	1	1	100	68	32	100
66,6- 90%	14	54	24	5	1	1	100	77	23	100
90-110%	4	17	51	26	1	1	100	81	19	100
110- 150%	2	3	15	65	13	2	100	87	13	100
150- 200%	1	2	5	18	59	15	100	85	15	100
> 200%	3	3	3	5	21	63	100	86	14	100
Totale	13	20	22	25	12	8	100	80	20	100
2000						2003				
<66,6%	58	24	9	6	2	0	100	71	19	100
66,6- 90%	15	50	22	11	2	1	100	79	21	100
90-110%	4	15	42	32	6	1	100	82	18	100
110- 150%	1	4	13	59	19	4	100	86	14	100
150- 200%	0	1	2	17	61	20	100	86	14	100
< 200%	1	2	1	5	20	70	100	82	18	100
Totale	14	19	18	26	14	8	100	80	20	100
2005						2008				
<66,6%	70	19	5	4	1	1	100	75	25	100
66,6- 90%	21	45	25	8	1	1	100	85	15	100
90-110%	4	16	51	24	4	1	100	88	12	100
110- 150%	2	5	13	61	17	2	100	90	10	100
150- 200%	2	2	7	22	50	17	100	90	10	100
>200%	2	0	2	8	20	66	100	83	17	100
Totale	18	17	19	25	13	8	100	85	15	100
2010						2013				
<66,6%	66	21	7	4	2	0	100	76	24	100
66,6- 90%	15	44	31	8	2	0	100	80	20	100
90-110%	2	13	48	33	2	1	100	89	11	100
110- 150%	1	3	12	63	20	2	100	91	9	100
150- 200%	2	1	1	21	51	24	100	93	7	100
>200%	3	1	1	4	12	79	100	82	18	100
Totali	18	17	18	26	14	10	100	85	15	100
2014						2017				
<66,6%	62	23	7	7	1	0	100	78	22	100
66,6<90 %	18	53	20	7	1	1	100	87	13	100
90<110 %	3	20	45	28	3	0	100	88	12	100
110<150 %	2	4	12	63	15	3	100	88	12	100
150<200 %	1	1	3	22	56	17	100	89	11	100
>200%	2	1	1	4	19	24	100	89	11	100
Totale	18	19	16	24	13	10	100	86	14	100

Osservazioni: 1% inferiore e superiore, escluse le retribuzioni orarie pari a zero. Solo per l'occupazione principale. Indicazioni per la lettura dei dati: il valore in alto a sinistra (62 %) indica la quota di dipendenti che nel 1995 erano nel segmento dei salari più bassi e vi era rimasta tre anni dopo; il settimo valore nella prima colonna (13%) significa che tra tutti i lavoratori dipendenti nel 1995, il 13 % si trovava nel segmento dei salari più bassi nel 1998. Fonte: SOEP v34 (dipendenti, residenti in famiglia, esclusi tirocinanti, apprendisti e lavoratori autonomi), calcoli degli autori.

Complessivamente, in tutti e cinque i periodi oltre la metà degli occupati che tre anni dopo continuano ad essere lavoratori dipendenti appartiene allo stesso segmento dei salari. Tuttavia, l'espansione del mercato del lavoro ha anche portato ad una diminuzione della probabilità di passare da un lavoro dipendente ad un lavoro autonomo o alla disoccupazione (compresa la pensione o l'apprendistato). Mentre tra il 1995 ed il 1998 un quinto dei lavoratori dipendenti tre anni dopo non lo era più, la percentuale è diminuita al 14% nel periodo 2014-2017.

All'estremità superiore della distribuzione dei redditi (200% e più della mediana), la mobilità nel tempo è diminuita, mentre a metà degli anni '90 il 63% è rimasto in questo segmento salariale, nel periodo 2014-2017 la percentuale è aumentata significativamente fino al 74 %.

All'estremità inferiore della distribuzione dei redditi, la mobilità era virtualmente lo stessa tra il 2014 e il 2017 come a metà degli anni '90. I lavoratori si spostano principalmente verso il segmento elevato dei salari immediatamente superiore a quello in cui si trovavano. La mobilità verso l'alto costituisce un'eccezione nella metà superiore della distribuzione del reddito. Sul medio termine, poco più di un terzo dei dipendenti con bassi salari si è spostato con successo verso l'alto in un lavoro dipendente (un po') meglio pagato. La mobilità nei segmenti salariali interessa principalmente coloro che avevano lavori meno retribuiti nel corso del loro apprendistato/preparazione e dopo essere entrati nella professione per la quale avevano studiato, hanno percepito salari significativamente più alti. Oltre il 60% di tutti i lavoratori a basso reddito sono rimasti nei loro lavori a bassa retribuzione.

Il numero di persone che lasciano un lavoro dipendente, in particolare nel segmento a basso salario, è diminuito nel tempo. Alla metà degli anni '90, il 32% degli impiegati nel segmento a basso salario ha lasciato tre anni dopo il lavoro dipendente, mentre solo il 22% lo ha fatto nel periodo 2014-2017.

Conclusione: la riforma del lavoro occasionale e una politica salariale più attiva potrebbero limitare il settore a basso salario

In Germania, l'occupazione negli ultimi anni è stata in forte aumento. Tuttavia questo non è dovuto principalmente all'espansione del settore a basso salario in quanto la sua percentuale si è stabilizzata a circa un quarto per un decennio.

La presente analisi ha anche dimostrato che il numero di

posti di lavoro a basso salario nel 2017 superava i nove milioni. L'introduzione del salario minimo generale nel 2015 non ha fatto diminuire il numero di lavoratori a basso salario, tuttavia, in termini reali, nei loro contratti il salario orario è aumentato – almeno nel 2015 e nel 2016.

In alcuni casi, l'occupazione nel settore a basso salario può essere un trampolino di lancio verso un lavoro con una retribuzione più elevata, ma la maggioranza dei lavoratori a basso reddito continuano ad avere lavori a basso salario.

Se la situazione occupazionale dei lavoratori a basso reddito deve essere migliorata, il sistema dovrebbe prendere in considerazione una riforma dei lavori occasionali (mini-lavoro). I politici hanno attualmente questo problema nella loro agenda. L'anno scorso, il gruppo parlamentare del Bundestag dell'FDP (*Freie Demokratische Partei* -Partito Liberaldemocratico) ha presentato un "Progetto di legge per rendere dinamico il limite del reddito da mini-lavoro"²⁴. Tale riforma comporterebbe comunque la stabilizzazione di una parte considerevole del settore a basso salario. Messa a confronto con la situazione europea, la Germania ha già uno dei più grandi settori a basso salario e se i limiti di reddito dei lavori occasionali venissero invece abbassati, verrebbe ridotto il numero di mini-lavori e di altri lavori mal pagati: l'abbassamento del limite di reddito potrebbe portare ad una trasformazione dei lavori occasionali in lavori part-time o full-time con contributi obbligatori al sistema previdenziale. Questo sarebbe un cambiamento, poiché, oltre al miglioramento del salario, i dipendenti potrebbero acquisire diritti per l'assicurazione sociale e potrebbero aspettarsi miglioramenti nel diritto alle ferie o alle assenze per malattia pagate²⁵. Data la forte richiesta di lavoratori, il rischio di una riduzione dei posti di lavoro è attualmente molto bassa, inoltre l'esperienza acquisita durante l'introduzione del salario minimo dimostra che i settori particolarmente colpiti dal salario minimo sono stati in grado di far passare in tutto o in parte l'aumento del costo del lavoro sui loro prezzi, e gli effetti sull'occupazione sono stati tendenzialmente minori²⁶. Tuttavia, una tale politica ad esempio comporterebbe anche il rischio che l'automazione potrebbe sostituire i lavori che ne permettono l'introduzione.

Altri strumenti per contenere il settore a basso salario potrebbero essere una più ampia qualifica dei dipendenti e, soprattutto, politiche salariali più dinamiche. I politici dovrebbero, in particolare, cercare di concludere accordi di contrattazione collettiva sulle tariffe in ambiti non tariffari. In particolare nel settore a bassi salari, è estremamente limitato l'incentivo ad erogare le retribuzioni in base a un contratto salariale collettivo²⁷.

²⁴ Vedi *Bundestagsdrucksache*, 19/4764 (2018) (in tedesco disponibile online).

²⁵ Vedi Jens Stegmaier et al. "Bezahlter Urlaub und Lohnfortzahlung im Krankheitsfall. In der Praxis besteht Nachholbedarf bei Minijobbern" *IAB Kurzbericht*, no. 18 (2015) disponibile online.

²⁶ Vedi Minimum Wage Commission "Zweiter Bericht zu den Auswirkungen".

²⁷ Vedi Jürgen Glaubitz, "Verdrängungswettbewerb im deutschen Einzelhandel: auf dem Rücken der Beschäftigten," *WSI-Mitteilungen Heft 2* (2018) 150-154.

Bibliografia

Brenke Karl and Kritikos Alexander “Hourly wages in lower deciles no longer lagging behind when it comes to wage growth” *DIW Wochenbericht* no. 21 (2017) (disponibile online).

Bundestagsdrucksache, 19/4764 (2018) (in Tedesco disponibile online).

Burauel Patrick et al. “Mindestlohn noch längst nicht für alle – Zur Entlohnung anspruchsberechtigter Erwerbstätiger vor und nach der Mindestlohnreform aus der Perspektive Beschäftigter,” *DIW Wochenbericht* no. 49 (2017) (in Tedesco disponibile online, accesso 12 Febbraio 2018).

Caliendo Marco et al. “The Short-Term Distributional Effects of the German Minimum Wage Reform,” *SOEP papers on Multidisciplinary Panel Data Research* 948 (2017) (disponibile online).

Eurostat, “1 of 6 employees in the European Union is a low-wage earner” press release no. 246 (2016) (disponibile online).

Frick Joachim R. and Grabka Markus M. “Item non-response on income questions in panel surveys: incidence, imputation and the impact on inequality and mobility” *Allgemeines Statistisches Archiv*, 89(1) (2005).

Frick Joachim R. et al. “Using analysis of Gini (ANOGI) for detecting whether two subsamples represent the same universe” *The German Socio-Economic Panel Study (SOEP) Experience, Sociological Methods Research*, May 2006 vol. 34 no. 4 (2006).

German Federal Statistical Office *Verdienste auf einen Blick* (2017) (in Tedesco disponibile online).

German Statistical Office “Durchschnittliche Bruttomonatsverdienste, 2019” (in Tedesco disponibile online).

Glaubitz Jürgen “Verdrängungswettbewerb im deutschen Einzelhandel: auf dem Rücken der Beschäftigten” *WSI-Mitteilungen Heft 2* (2018).

Goebel Jan et al. “The German Socio-Economic Panel (SOEP)” *Journal of Economics and Statistics*, ahead of print (disponibile online).

Grabka Markus M. and Schröder Carsten, “Inequality in Germany: decrease in gap for gross hourly wages since 2014, but monthly and annual wages remain on plateau” *DIW Weekly report* no. 9 (2018): 83-92 (disponibile online, accesso 13 Febbraio 2019).

Minimum Wage Commission “Zweiter Bericht zu den Auswirkungen des gesetzlichen Mindestlohns” (2018) (disponibile online).

Stegmaier Jens et al. “Bezahlter Urlaub und Lohnfortzahlung im Krankheitsfall. In der Praxis besteht Nachholbedarf bei Minijobbern” *IAB Kurzbericht*, no. 18 (2015) disponibile online.

Thorsten Kalina and Weinkopf Claudia “Niedriglohnbeschäftigung 2016 – beachtliche Lohnzuwächse im unteren Lohnsegment, aber weiterhin hoher Anteil von Beschäftigten mit Niedriglöhnen,” *IAQ Report* 2018-06, (in Tedesco disponibile online).

6. La nuova lotta di classe: l'emarginazione della classe operaia nella Gran Bretagna del XXI secolo¹

di *Geoff Evans* e *James Tilley*²

La classe operaia britannica è ormai entrata in un circolo vizioso di disimpegno politico e di esclusione? Geoff Evans e James Tilley descrivono i termini di una “nuova guerra di classe” contro la classe operaia come conseguenza della sua contrazione rispetto alla popolazione, dei bassi tassi di partecipazione politica e del calo della risposta data ai procacciatori di voti.

Nella metà del XX secolo si verificò l'ascesa della classe operaia. Che tu fossi un giovane arrabbiato sulla scena letteraria degli anni '50 o un eroe della classe operaia nella cultura pop degli anni '60, era bello appartenere alla classe operaia. Le persone erano orgogliose del loro status di operaio e del loro background.

Ma i tempi sono cambiati. Oggi, la politica e le regole sociali nella Gran Bretagna del XXI secolo percepiscono l'emarginazione della classe operaia piuttosto che l'orgoglio di farne parte. I fattori che hanno favorito questo cambiamento hanno portato alla disillusione politica e alla non partecipazione e hanno anche alimentato tra la classe operaia, benché in misura minore, il sostegno a partiti non tradizionali come l'Ukip, in quanto gli operai sono stati sempre più abbandonati dai politici tradizionali. Come e perché è successo tutto ciò?

La nuova immagine della classe: sostanzialmente peggiore

La classe ha ricoperto una posizione centrale negli studi sulla politica britannica sin dalle prime ricerche sul comportamento di voto condotte negli anni '60. La maggior parte degli accademici da allora si è concentrata sull'aspetto descrittivo del perché vi sia un declino del voto di classe e sulle sue implicazioni politiche. La ragione principale è che la classe politicamente non è più politicamente rilevante, che le distinzioni tra classe operaia e borghesia sono diventate poco distinguibili e che l'individualismo è diventato la caratteristica fondamentale delle società moderne post-industriali. Di conseguenza, i partiti non hanno più bisogno di fare riferimento alle differenze di interessi tra le classi. L'offuscamento delle divisioni sociali

Questo articolo è apparso nel numero 21.4 di *Juncture*, la rivista trimestrale di politica e idee dell'IPPR, pubblicata da Wiley. Geoff Evans è ricercatore ufficiale in politica al Nuffield College di Oxford e professore di sociologia della politica all'Università di Oxford. Evans è co-direttore del *British Election Study 2015*. Tra le sue recenti pubblicazioni citiamo *Choice Matters: Explaining the strength of class and religious cleavages in cross-national context* (OUP, 2013). La sua mail è geoffrey.evans@politics.ox.ac.uk James Tilley è un docente universitario al dipartimento di politica e relazioni internazionali presso l'Università di Oxford e ricercatore presso il *Jesus College* di Oxford. Tra le sue pubblicazioni più recenti ricordiamo *Blaming Europe: Responsibility without accountability* (OUP, 2014). La sua mail è james.tilley@politics.ox.ac.uk

ha prodotto un offuscamento delle divisioni politiche.

Tuttavia, queste affermazioni non rappresentano bene la realtà. La caratteristica più importante della struttura di classe postindustriale non è la sua scomparsa, ma le dimensioni mutevoli di coloro che la compongono. Le disuguaglianze non solo sono ancora vive, ma sotto certi aspetti sono aumentate e, sebbene l'attenzione sia stata focalizzata sullo sviluppo di un gruppo di super-ricchi socialmente microscopico ma finanziariamente ben rimpolpato, il cambiamento politico fondamentale ha riguardato le dimensioni relative della classe operaia.

Usando i dati del *British Election Study*, la figura 1 mostra il numero di individui delle diverse classi sociali in funzione del loro tipo di lavoro nel corso del tempo. È abbastanza chiaro che mentre in passato la questione principale della divisione era tra una classe operaia numerosa e abbastanza omogenea e una piccola classe media, oggi è tra un gruppo più esteso di classi medie eterogenee e una classe operaia più ridotta. Attualmente vi sono più individui nella “nuova classe media” (essenzialmente lavoratori professionisti, molti nel settore pubblico) che nella classe operaia. Il passaggio da una società in cui la classe operaia costituiva la maggioranza ad una dove essa è in minoranza comporta numerose implicazioni: alcune psicologiche, altre politiche.

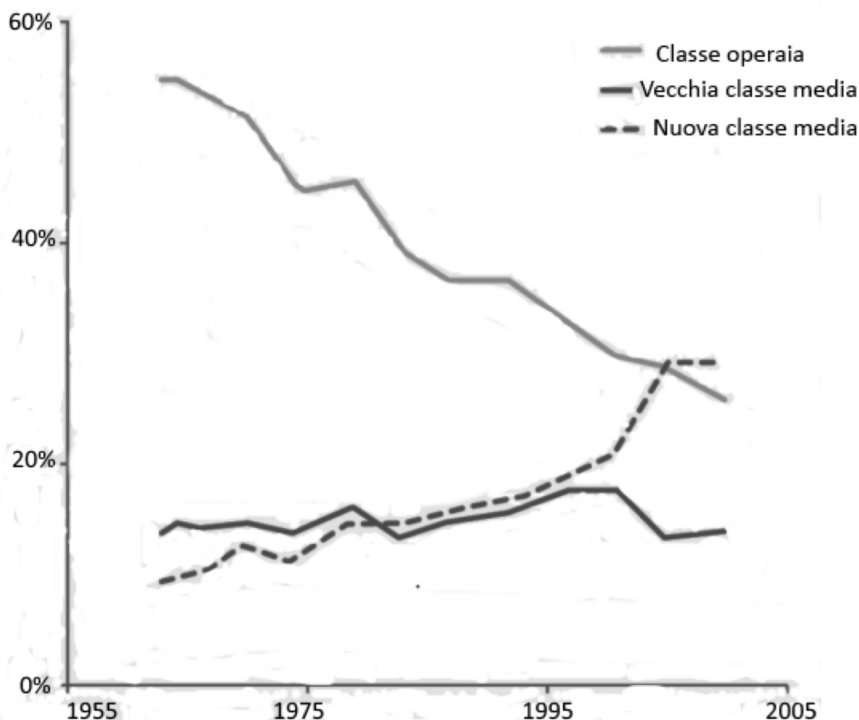
Un elemento chiave in questo contesto è la dimensione relativa del gruppo. Gary Runciman¹ utilizza il concetto di deprivazione relativa per interpretare il motivo per cui le persone accettavano le disuguaglianze di classe nella Gran Bretagna della “grande classe operaia” negli anni ‘60, ma fino ad ora non è stato utilizzato per capire le nuove divisioni di classe. Misurare la deprivazione relativa richiede un gruppo di riferimento rispetto al quale effettuare dei confronti sociali. Alla metà del XX secolo, quando la classe operaia era il gruppo numericamente predominante nella società - negli anni ‘50 i lavoratori manuali costituivano quasi il 60% della popolazione - la presenza di una piccola élite non costituiva una delle principali fonti di confronto sociale negativo. Appartenere alla classe operaia non costituisce un problema quando la maggior parte delle persone si trova nella stessa condizione. Tuttavia, poiché la struttura di classe ha cambiato forma, lasciando un gruppo più piccolo nella parte inferiore della gerarchia, è diventato difficile evitare i confronti più sfavorevoli.

Questo processo è paragonabile a quello identificato negli autorevoli studi di Samuel Stouffer² sull'esercito americano. Quando circa la metà del personale dell'aviazione statunitense ebbe una promozione, coloro che non l'avevano avuta reagirono negativamente, perché si sentivano “lasciati indietro”. A

¹*Deprivation and Social Justice: a Study of Attitudes to Social Inequality in Twentieth-Century Britain* Routledge, 1966, ristampato da Gregg Revivals nel 1993.

²*Studies in Social Psychology in World War II: The American Soldier*. (Princeton University Press, 1949).

Figura 1. L'andamento del cambiamento della struttura occupazionale delle classi in Gran Bretagna



Fonte British Election Survey

Nota: la classe operaia comprende coloro che fanno un lavoro manuale (inclusi i capisquadra). La vecchia classe media comprende i piccoli imprenditori, i lavoratori autonomi. La nuova classe media è costituita da datori di lavoro professionali. Non vengono mostrati coloro che fanno lavori di routine non manuali (un 20% relativamente costante della popolazione), lavoratori autonomi senza dipendenti (circa il 5% della popolazione), addetti al servizio della persona (quasi il 5% della popolazione). Gli individui sono stati classificati in base al lavoro corrente oppure al lavoro precedente se sono disoccupati. Quelli che non hanno mai lavorato vengono classificati, se è possibile, in base all'occupazione del coniuge.

titolo di confronto, nella polizia militare venne promosso solo uno su 10, quindi per coloro che vennero esclusi il problema di avere "fallito" risultò meno pesante. Per estendere questa analogia: coloro che in precedenza appartenevano alla classe operaia accettavano la loro condizione perché assimilabile a quella della maggioranza della popolazione, poiché la maggior parte di questa viveva in condizioni simili. Questo non si verifica più. Appartenere alla classe operaia oggi significa, in realtà, essere un perdente in una società più iniqua e socialmente differenziata.

Questo non si riferisce solo all'evidente mancanza di risorse, ma ha anche una componente psicologica. Sappiamo che gli individui in genere fanno confronti sociali che accrescono la

loro autostima. La maggior parte della popolazione ora ha un gruppo di minoranza identificabile – specificatamente indicato come la “classe operaia bianca” – che può essere legittimamente guardato dall’alto in basso e ciò è particolarmente vero in una società in cui il disprezzo razziale o religioso viene come minimo scoraggiato se non considerato illegale.

Il risvolto psicologico di questa storia è che per coloro che si trovano in condizioni svantaggiate è psicologicamente più spontaneo vedere tali risultati come giusti. Di conseguenza, sono spesso gli stessi svantaggiati ad essere più critici nei confronti degli altri svantaggiati, aggiungendo una fonte ulteriore di qualifica negativa. Quindi, anche se la classe operaia in Gran Bretagna non viene (ancora) definita volgare “spazzatura bianca”, che molti negli Stati Uniti sembrano aver accettato, rileviamo, per esempio, che i critici più severi del welfare sono spesso coloro che sono a causa della loro posizione di classe sono i più vulnerabili quando devono richiederlo per loro stessi. Mentre il 40% di coloro che appartengono alla classe operaia è d’accordo sul fatto che molte persone non dovrebbero essere aiutate col welfare state, questo è vero solo per il 20% di coloro che svolgono mansioni professionali.

Questo tipo di prospettiva “punitiva” non si limita al welfare. Cambiare atteggiamento nei confronti delle questioni sociali, che per molti della sinistra progressista sono segni di miglioramento, è una maledizione per molti della classe operaia. Poiché la maggior parte della popolazione della classe media con un certo grado di istruzione è diventata più liberale, si è accentuata la separazione del punto di vista della classe operaia dall’opinione pubblica corrente, in particolar modo riguardo ai temi dell’immigrazione e dell’integrazione europea. Allo stesso tempo, le divisioni di classe sulle questioni economiche rimangono ancora solide. Le opinioni degli individui sull’economia di mercato sono ancora coerentemente legate alla classe, con la classe operaia favorevole a politiche più interventiste e redistributive. Per dirla senza mezzi termini, i poveri vogliono che lo Stato sia redistributivo e protezionista, mentre i ricchi no.

Posizionarsi verso il centro: verso una politica senza classi?

Nel complesso, i cambiamenti delle dimensioni delle classi sociali in Gran Bretagna non hanno ancora influenzato la loro differente punto di vista politico, né hanno esacerbato tali differenze. Piuttosto, è la mutevole distribuzione degli elettori che ha prodotto uno spostamento dell’attenzione verso le po-

litiche di centro da parte di coloro che vanno in cerca di voti. Il partito laburista ha scoperto che non poteva basare il suo successo elettorale principalmente sul sostegno della classe operaia, e il partito conservatore ha risposto, alla fine, puntando, in parte, sullo stesso spazio elettorale (il centro). Per alcuni aspetti, quindi, abbiamo verificato una riduzione dei punti di vista rappresentati a Westminster. Questo esito non rappresenta una novità, ma molte delle sue implicazioni restano ancora inesplorate.

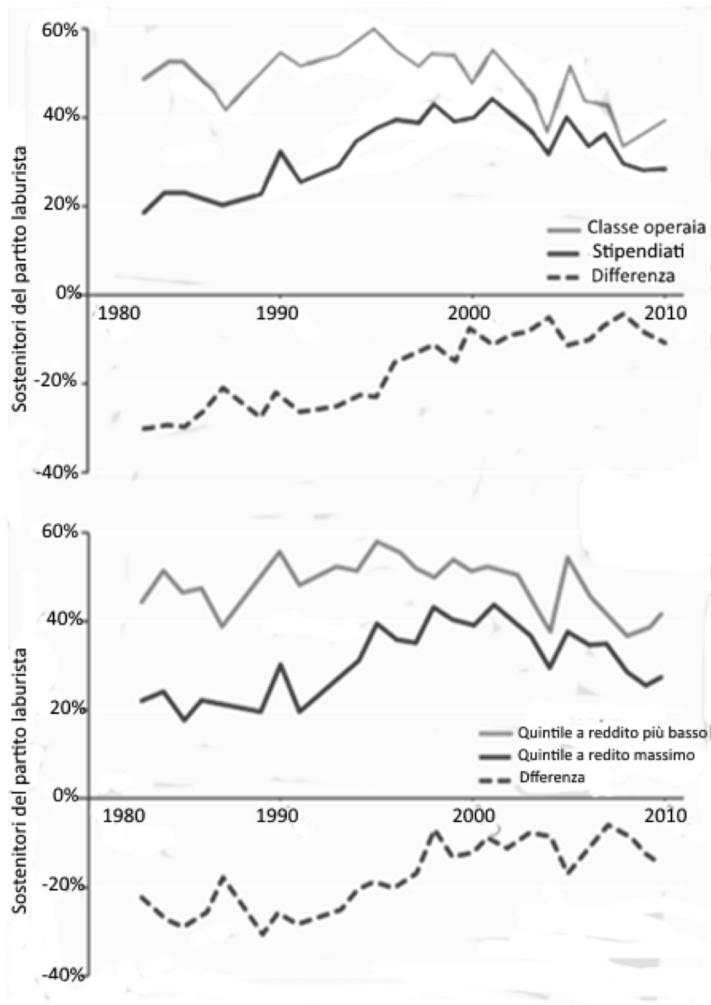
Negli anni '90, sia la sinistra che la destra sostenevano che in Gran Bretagna si stava esaurendo la politica di classe. John Major, poco dopo aver assunto la leadership del partito conservatore nel 1990, dichiarò che voleva creare una “società assolutamente senza classi”, e nel 1997 John Prescott, come vice leader del partito laburista, dichiarò che in sostanza questo obiettivo era stato raggiunto, in quanto ‘ ora apparteniamo tutti alla classe media ‘. Mentre le dichiarazioni dei politici non sono sempre famose per la loro sagacia, la tradizionale politica elettorale britannica si è di fatto orientata verso l’assenza di classi.

In passato la politica veniva vista come uno scontro tra una politica economica di sinistra favorevole alla redistribuzione e la proprietà pubblica e una generalmente di destra favorevole al libero mercato e una maggiore accettazione delle disuguaglianze di reddito. In questa situazione, i laburisti hanno attratto gli elettori della classe operaia e i conservatori quelli della classe media. Attualmente questo quadro appare certamente una caricatura, ma nel 1992 era ancora una descrizione molto accurata del comportamento elettorale.

La figura 2 (pag.132), comunque, mostra come il sostegno ai laburisti sia cambiato tra i primi anni '80 e le ultime elezioni del 2010, in termini di classe e di reddito. Fino al 1992, il Labour era sostenuto da meno di un quarto dei lavoratori professionisti e manageriali (che percepiscono uno stipendio), rispetto a oltre il 50% dei lavoratori manuali (la classe operaia). Ma nel 1997 è cambiato tutto e da allora la situazione è rimasta inalterata. Tony Blair dichiarò che voleva “eliminare le classi dalla politica britannica”, e lo ha realizzato e, quando il suo governo venne rieletto nel 2001 con un’altra vittoria strepitosa, il divario tra gli stipendiati e la classe operaia, che era di circa il 30% nel 1992, scese a meno del 10%, un livello al quale in sostanza è rimasto.

Il punto chiave è che le differenze tra le classi non sono cambiate nel tempo, ma la relazione tra classe e scelta del partito si è indebolita in modo marcato e rapido, e in maniera drammatica, nel periodo 1994-97, quando i principali partiti fecero scelte politiche convergenti. La tempistica di tale declino sug-

Figura 2. Eliminazione del divario di classe. Il sostegno degli elettori per il partito laburista per classe occupazionale e quintile di reddito 1983-2010



Fonte: British Social Attitudes Survey

Nota. Questi dati si basano su una misura combinata tra identificazione in un partito e l'intenzione di voto. La classe operaia è costituita da individui che fanno un lavoro manuale. Nei salariati sono compresi i manager ed i professionisti. Gli individui vengono classificati in base alla loro occupazione corrente oppure a quella che avevano prima di essere disoccupati. Quelli che non hanno mai lavorato vengono classificati, se è possibile, in base all'occupazione del coniuge. Quando è possibile le entrate si riferiscono al reddito familiare.

gerisce che il voto basato sulla classe sia stato condizionato dal passaggio del Labour su posizioni politiche di centro. Il processo di convergenza politica è stato in parte favorito dalla diffusione di tecniche di valutazione dell'opinione pubblica che consentono di focalizzarsi con precisione sull' "elettore medio". Tuttavia, deriva anche dal crescente predominio nelle posizioni di vertice dei partiti politici – e soprattutto, in questo contesto, nel partito laburista – di politici professionisti con un background tipico della classe media, un'istruzione universitaria (archetipo della varietà Oxbridge³) e valori associati a

³Termine che deriva dalla fusione di Oxford e Cambridge (Ndr).

tale ambiente. Sempre più spesso, i politici sono socialmente estranei agli elettori della classe operaia e, ovviamente, viceversa: questi politici non sono in grado di capire e di sostenere ciò che vogliono gli elettori della classe operaia. La sinistra moderna e i suoi attivisti in particolare non recepiscono le opinioni “fuori moda” che criticano il multiculturalismo e l’immigrazione di massa. Non sono solo i precedenti primi ministri laburisti, con la strana eccezione del corrotto Gordon Brown, che vedono gli operai e le operaie come dei bigotti; i professionisti di sinistra non hanno mai voluto veramente credere che il gruppo che loro sostenevano potesse avere posizioni così “oscurantiste”.

Un circolo vizioso di esclusione: è troppo tardi?

Quindi, abbiamo assistito a una tempesta perfetta, in cui la strategia ideologica e la selezione sociale hanno portato ad escludere dalle tendenze politiche maggiormente diffuse la presenza e le aspettative di coloro che fanno parte della classe operaia. Questa mancanza di rappresentanza ha delle conseguenze. Poiché i partiti più importanti sono diventati sempre più simili, abbiamo assistito a una crescente volatilità elettorale e ad una crescita del sostegno ai partiti minori. Abbiamo anche assistito a una riduzione dell’affluenza, concentrata in particolare tra coloro i cui interessi attualmente vengono scarsamente rappresentati dai partiti tradizionali: la classe operaia, i poveri e i meno istruiti. Da sempre i più poveri hanno avuto una propensione al voto rispetto ai più ricchi, anche se storicamente questa differenza è stata molto piccola; ancora nel 2010 quasi il 45% del quintile più povero della popolazione non ha votato alle elezioni generali, rispetto a solo il 20% del quintile più ricco.

L’aumento dell’astensione tra i più disagiati fa risaltare la mancanza di una loro rappresentanza. Dal momento che i partiti cercano di vincere le elezioni, è poco probabile che si preoccupino di rincorrere i voti di quei gruppi che non si presentano al seggio elettorale. Questo circolo vizioso dipende dalla possibilità che coloro che hanno smesso di votare possano essere persuasi a ritornare a farlo, o dalla difficoltà di recuperarli una volta cessata la partecipazione. Il fallimento degli strati della popolazione povera di invertire la loro caduta con la partecipazione al voto durante gli anni di Blair – che riecheggia il modello che ancora domina negli Stati Uniti dopo che i democratici hanno abbandonato i loro sostenitori della classe operaia bianca – porta piuttosto amaramente a quest’ultimo risultato.

In alternativa, forse l'ingresso dei partiti di protesta, in grado di attrarre gli elettori della classe operaia nella campagna elettorale, potrebbe stimolare la sinistra a riproporre il suo appello alla classe operaia. Il Labour potrebbe scegliere di differenziarsi su linee di classe più tradizionali e quindi riconquistare il sostegno della base operaia. Tuttavia, se utilizziamo gli ultimi dati del *British Election Survey* per osservare da vicino il sostegno all'Ukip, possiamo rilevare che questo partito ha il sostegno sia elettori appartenenti alla classe operaia, il 20-25%, e, con le stesse percentuali, quello dei piccoli imprenditori 'Thatcheriani' e dei lavoratori autonomi. Sicuramente questo fatto non deve essere visto come un semplice sostegno all'Ukip da parte della classe operaia. In realtà, gran parte del sostegno a questo partito proviene dal core dei conservatori. Ancora più importante: la comparsa dell'Ukip non sembra aver comunque incoraggiato gli astensionisti a riavvicinarsi alla politica. In verità, il sostegno a questo partito proviene in gran parte dagli altri partiti - e principalmente dai conservatori (il 44% nell'ultimo sondaggio pre-elettorale del *British Election Survey*). L'assillo del Labour nella sfida per conquistare gli elettori "del passato" non riguarda questo ambito

I processi che abbiamo appena descritto sono estremamente diversi da quelli presi in esame da molti accademici che hanno commentato l'evoluzione della politica di classe. Molti hanno semplicemente sostenuto la scomparsa delle divisioni di classe basandosi sul declino della massa dei voti con caratteristiche di classe. Ma la causa vera di questa evoluzione è la struttura delle classi in Gran Bretagna. Gli individui fanno riferimento alla loro qualità di vita mettendola a confronto con quella di coloro che sono immediatamente vicini nella scala sociale, e quando il loro gruppo è ampio, non si sentono deprivati o socialmente inferiori. Questa convinzione è più difficile da mantenere quando si fa parte di una minoranza al livello più basso di una società più differenziata. Allo stesso tempo, coloro che stanno "sopra" si trovano attualmente di fronte a un gruppo di riferimento che possono guardare gli altri dall'alto verso il basso. Questa differenziazione si riflette e si rafforza soprattutto in una fase di non partecipazione e di esclusione politica, perché i loro rappresentanti sono socialmente sempre più distanti e cercano altrove le coalizioni elettorali vincenti. In questo senso, la nuova guerra di classe non viene condotta dalla classe operaia ma contro di essa.

7. Cina: cosa c'è dietro il declino della quota destinata ai lavoratori nell'economia

di Hao Qi

Negli ultimi due decenni, la crescita economica della Cina è sempre più dipendente dagli investimenti¹. Perché la crescita degli investimenti possa continuare, la Cina deve mantenere un saggio di profitto piuttosto elevato e per sostenere la profittabilità, viene considerata cruciale una diminuzione della quota destinata ai lavoratori². Utilizzando una misura grezza della quota destinata ai lavoratori (come percentuale del PIL), come indicato dalla linea continua in basso nella figura 1, si può notare che questa ha registrato un notevole calo passando dal 51,4% del 1995 al 42,4% del 2007. Se al posto del PIL utilizziamo denominatori diversi al fine di escludere l'impatto degli ammortamenti e delle imposte, come mostrano le prime due curve in figura 1, la tendenza generale non cambia molto. Dopo lo scoppio della crisi globale nel 2007, la crescita della Cina ha subito un declino e sono aumentate le lotte operaie contro le condizioni di vita e di lavoro – lo sciopero alla Tonghua Steel Company è esemplare³ – di conseguenza, nel 2012 la quota dei lavoratori è passata al 45,6%.

Anche se gli economisti mainstream hanno ampiamente ammesso che in Cina vi è una tendenza al declino della quota destinata al lavoro, essi spiegano questa tendenza con una versione che non ha nulla a che vedere con la lotta di classe⁴. Secondo questo punto di vista, il calo della quota destinata ai lavoratori è causato dai cambiamenti settoriali, principalmente dal declino dell'agricoltura e dalla crescita dell'industria e dei servizi come percentuale del PIL nel periodo della riforma (dal 1978 ad oggi) che questi economisti considerano superficialmente una modernizzazione economica⁵. Inoltre, siccome la produzione agricola della Cina è organizzata soprattutto da famiglie rurali, i profitti e i salari non sono distinguibili nelle statistiche; la quota dei lavoratori agricoli è, di conseguenza, maggiore rispetto ad altri settori. Quindi, come sostiene la versione mainstream, i cambiamenti settoriali hanno provocato automaticamente una diminuzione della quota destinata ai lavoratori dell'intera economia; inoltre, dal momento che i cambiamenti settoriali vengono etichettati come "modernizzazione", il declino della quota destinata ai lavoratori dovrebbe essere considerato come un risultato inevitabile. Ma il declino della quota destinata ai lavoratori deriva dai cambiamenti settoriali?

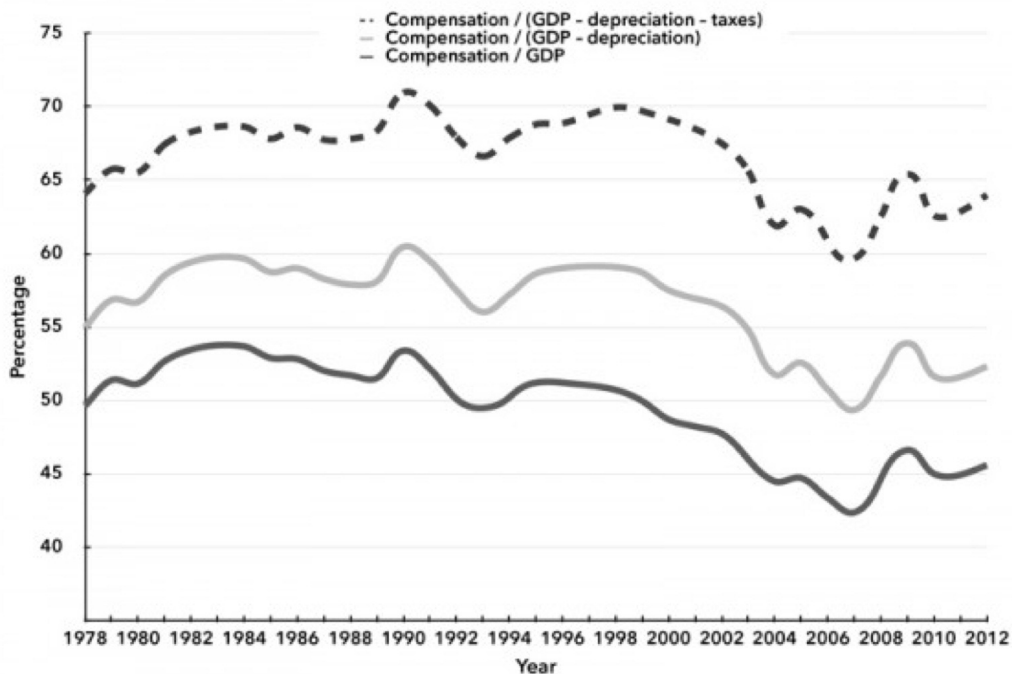
• Apparso su International Journal of Socialist Renewal. Hao Qi è assistente presso la School of Economics Renmin University a Pechino. Si possono trovare informazioni ulteriori nel link https://www.peri.umass.edu/images/Hao_Qi.pdf. La sua e.mail. hq@ruc.edu.cn

¹ Vedi Andong Zhu and David Kotz, "The Dependence of China's Economic Growth on Exports and Investment," *Review of Radical Political Economics* 43, no. 1 (2011): 9–32.

² Vedi Chong-en Bai, Chang-Tai Hsieh and Yingyi Qian, "The Return to Capital in China" *Brookings Papers on Economic Activity* 37, no. 2 (2006): 61–102.

³ Il 24 luglio del 2009, i lavoratori della Tonghua Steel Company hanno intrapreso uno sciopero ed hanno picchiato a morte il direttore generale. La Tonghua Steel Company era una impresa di proprietà statale che è stata privatizzata attraverso un programma adottato dal governo locale nel quale, dopo la privatizzazione del 2005, era prevista l'introduzione di un socio privato "strategico". Una volta privatizzata l'azienda licenziò alcuni lavoratori, vennero bloccati gli aumenti salariali e tagliati i benefit, come le cure mediche, mentre la dirigenza grazie alla privatizzazione ottenne bonus giganteschi. Questa lotta ha costretto il governo locale (che era l'azionista di maggioranza) a sostituire il socio privato con un'altra impresa di proprietà statale.

⁴ La versione mainstream è rappresentata dai seguenti studi: Chong-en Bai and Zhenjie Qian "The Factor Income Distribution in China: 1978-2007" *China Economic Review* 21, no. 4 (2010): 650–70; Chong-en Bai and Zhenjie Qian "The Determinants of labour's Share: Evidence from China's Provincial Panel Data"

Figura 1. Misura grezza della quota destinata ai lavoratori

Fonti: Tien-tung Hsueh and Qiang Li, *China's National Income: 1952-1995* (Boulder: Westview Press, 1999); National Statistical Bureau, *Data of Gross Domestic Product of China 1952-2004* (Beijing: China Statistics Press, Beijing 2006) (in Chinese); *National Statistical Bureau, China Statistical Yearbook various issues from 2006 to 2013* (Beijing: China Statistics Press) (in Chinese).

World Economy (Shijie Jingji) 33 no.12 (2010): 3-27 (in Chinese); Loren Brandt, Chang-tai Hsieh, and Xiaodong Zhu "Growth and Structural Transformation in China" in Loren Brandt and Thomas Rawski eds *China's Great Economic Transformation* (London: Cambridge University Press, 2008). Un modello teorico può essere trovato in Song Zheng, Kjetil Storesletten and Fabrizio Zilibotti, "Growing Like China" *American Economic Review* 101, no. 2 (2011): 196-233.

La questione deve essere affrontata con un'analisi di classe che viene totalmente omessa dalla versione mainstream. Da ciò che segue si può ritenere che il declino della quota destinata ai lavoratori è stato provocato dalla perdita di potere della classe operaia durante la transizione al capitalismo. In questo processo storico i cambiamenti settoriali hanno mascherato i conflitti di classe.

Sfatare la versione mainstream

La versione mainstream è stata fatta propria dal Partito Comunista Cinese (PCC), infatti, nella Relazione al XVIII Congresso Nazionale del 2012, venne fissato come obiettivo per la riforma della distribuzione del reddito un aumento della quota destinata ai lavoratori nel reddito nazionale; tuttavia, le politiche proposte in seguito per raggiungere tale obiettivo erano concentrate esclusivamente sul miglioramento della professionalità dei lavoratori (derivate dalla teoria neoclassica del capitale umano) e sulla creazione di nuovi posti di lavoro promuovendo lo sviluppo del settore dei servizi e delle piccole imprese ad alta intensità di manodopera. Non venne proposta

alcuna politica per rafforzare il potere del classe operaia⁶. Gli economisti mainstream e i dirigenti politici credono che ci sia una curva a forma di U, che mette in relazione la quota dei lavoratori con la composizione dei vari settori. A loro avviso, una volta che la struttura economica si è completamente “modernizzata”, una volta fermatasi la contrazione della quota destinata all’agricoltura, con il settore dei servizi che richiede una quota sempre maggiore dell’economia, la quota destinata ai lavoratori dovrebbe iniziare ad aumentare; quindi l’unico modo efficace per farla aumentare è quello di promuovere il cambiamento delle dimensioni relative dei vari settori. Tuttavia, la versione mainstream si basa esclusivamente su una definizione della quota destinata al lavoro che non ha nulla a che fare con le relazioni causali o la distribuzione del reddito all’interno della popolazione attiva.

I cambiamenti settoriali non corrispondono ad una modernizzazione economica in quanto processo di sviluppo dell’economia, ma riguardano la redistribuzione della forza-lavoro dal settore agricolo a quelli non agricoli e dall’industria al settore dei servizi. In Cina, l’afflusso di lavoratori migranti nelle aree urbane non può essere ridotto alla reazione dei contadini al divario tra reddito urbano e rurale e alla limitazione delle restrizioni in materia di migrazione, dal momento che le imprese urbane devono essere preparate a determinate condizioni sociali ed economiche per assorbire i lavoratori migranti. Una di queste condizioni è stato il rapporto di potere tra le classi: se la classe operaia urbana del settore statale fosse stata sufficientemente forte, tutte le opportunità di lavoro in questo settore dovrebbero essere garantite alla classe operaia urbana, piuttosto che ai lavoratori migranti. In realtà, i figli dei lavoratori urbani sono stati la fonte principale di nuova occupazione nelle imprese statali (SOE) prima che si verificassero i licenziamenti di massa a metà degli anni ‘90. Solo quando è stato minato il potere della classe operaia urbana, le SOE poterono assorbire i lavoratori migranti.

Un esempio lampante è l’esternalizzazione del lavoro alla Tonghua Steel Company. Dal 1996 al 2000, ci furono oltre ottomila licenziamenti in quanto la società affermava di aver assunto “troppi” lavoratori. Nello stesso periodo, l’azienda ha iniziato a dare lavoro in outsourcing per lo più a lavoratori migranti delle aree rurali in quanto i loro salari erano in media solo la metà di quanto la società pagava i propri lavoratori. Attraverso i licenziamenti la società ha così indebolito il potere dei lavoratori⁷.

Un altro esempio è la Liuye, una società di costruzioni fondata nel 1963 a Luoyang, una provincia dello Henan. Fin dai

⁵ In Cina all’epoca della riforma, l’agricoltura come percentuale del PIL è scesa dal 28,2% al 10,0%, il settore dei servizi, come percentuale del PIL, è aumentato dal 23,9% al 43,4% mentre la quota dell’industria è rimasta sostanzialmente stabile. Fonti: National Statistical Bureau, Yearbook 2012 (Pechino: Cina Statistiche Press, 2012) (in cinese).

⁶ Vedi National Development and Reform Commission, Ministry of Finance, and Ministry of Human Resources and Social Security, “Some Opinions on Deepening the Reform of the System of Income Distribution,” <http://gov.cn> (in cinese).

⁷ Questo esempio proviene da mie interviste.

primi anni '90, la maggior parte dei lavoratori della produzione furono licenziati mentre vennero mantenuti solo i dirigenti, i lavoratori qualificati e alcuni impiegati. Da allora, la Liuye ha istituito un team di produzione per ogni progetto; ogni squadra veniva gestita da un manager e da alcuni lavoratori qualificati provenienti da Liuye, mentre il resto dei lavoratori erano tutti migranti. Con questo sistema, si potevano sfruttare a pieno i bassi salari e la flessibilità dei lavoratori migranti, cosa impossibile prima che avessero luogo i licenziamenti⁸. Infatti, la direzione ha fatto uso nel 1990 dei licenziamenti di massa per sostituire gli operai che lavoravano nell'era socialista con i lavoratori migranti che non solo erano a buon mercato, ma anche facilmente disciplinabili. Questi licenziamenti hanno comportato non solo il trasferimento dei lavoratori migranti dalle campagne ma anche l'espansione del settore dei servizi. Durante il periodo 1996-2003, la quota degli occupati dell'industria rispetto a quella totale è scesa dal 23,5% al 21,6%, e questo è l'unico periodo dell'epoca delle riforme che ha visto una diminuzione della quota di occupati nel settore. Nello stesso tempo, la quota di occupati del settore dei servizi è aumentata rispetto a quella totale passando dal 26,0% al 29,3%⁹. Questi cambiamenti sono stati determinati dalla ricollocazione dei lavoratori licenziati. Il China Urban Labour Survey riporta il cambiamento di lavoro provocato dai licenziamenti per un campione di sole 949 persone: in precedenza il 42,1% del campione lavorava nella produzione e il 21,5% nel settore dei servizi; dopo essere stati licenziati, solo il 14,4% continuava a lavorare nella produzione e il 44,3% nel settore dei servizi¹⁰. Un altro esempio è lo sviluppo del settore dei servizi nel distretto di Tiexi a Shenyang, una provincia del Liaoning. Prima degli anni 2000, a Tiexi operavano diverse grandi industrie di Stato con migliaia di operai che vivevano nelle vicinanze. I licenziamenti di massa innescarono continui conflitti tra le imprese e i lavoratori licenziati. Preoccupati per l'instabilità sociale causata dall'intensificarsi di tali conflitti, il governo locale decise di delocalizzare le imprese, disperdendole nelle aree più remote, per poi introdurre a Tiexi progetti commerciali e immobiliari, anche se alcuni dei terreni erano stati inquinati dalla produzione industriale sviluppatasi in precedenza e quindi non idonei ad un uso non industriale. Solo un decennio più tardi, vedendo la città di Tiexi non si può certo dire che in passato sia stata una zona industriale¹¹.

Questi esempi dimostrano come i cambiamenti settoriali in Cina siano intrecciati con le dinamiche dei conflitti di classe. Il declino della quota destinata ai lavoratori in Cina non costituisce un risultato automatico derivato dai cambiamenti set-

⁸ Ibidem.

⁹ National Statistical Bureau, China Statistic Yearbook 2012.

¹⁰ Cai Fang, "The Consistency of China's Statistics on Employment" Chinese Economy 37, no. 5 (2004): 74-89.

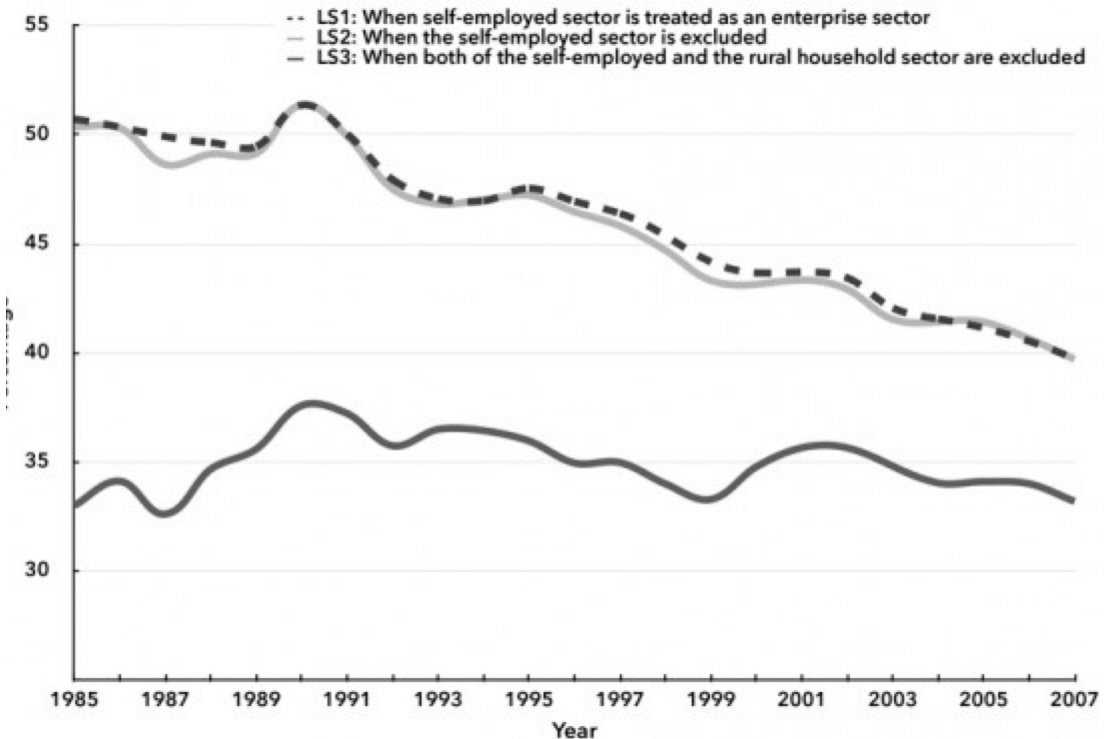
¹¹ Questo esempio proviene da mie interviste.

toriali, dal momento che le modifiche hanno in realtà mascherato i conflitti di classe sottostanti. In questa prospettiva, tale rapporto è simile a quello verificatosi nella storia del capitalismo mondiale: l'industrializzazione dei paesi capitalisti tradizionali ha separato nel primo periodo i mezzi di produzione dagli operai e costretto i proletarizzati a lavorare nelle fabbriche come "liberi" lavoratori; la finanziarizzazione dei paesi capitalisti monopolistici nell'ultimo periodo ha rafforzato il potere del capitale finanziario e trascinato l'intera economia in cicli di alti e bassi. Con l'industrializzazione e la finanziarizzazione, hanno avuto luogo grandi cambiamenti nella distribuzione, ma tali modifiche sono il risultato della lotta di classe, non dei cambiamenti settoriali.

Quanto è profonda la caduta della quota destinata ai lavoratori?

Prima di spiegare il calo della quota destinata ai lavoratori, è necessario sapere quanto esso sia stato rilevante per i lavoratori della Cina. La misura grezza in figura 1 non ci dice tutto ciò che è accaduto dal momento che la remunerazione dei lavoratori nel sistema statistico della Cina presenta numerosi problemi. In primo luogo, il reddito agricolo delle famiglie rurali viene trattato come reddito da lavoro dipendente, aspetto che necessita di una discussione. In secondo luogo, anche il reddito dei lavoratori autonomi viene considerato come reddito da lavoro dipendente, ma il settore del lavoro autonomo è piuttosto diversificato: un gran numero di unità indipendenti si basano sul lavoro delle famiglie, mentre altre possono assumere dei lavoratori e altre ancora possono fare assunzioni in misura maggiore di una piccola impresa. Il terzo problema è che gli stipendi dei dirigenti non possono essere trattati come reddito da lavoro. Tuttavia, dal momento che mancano i dati macroscopici sulle retribuzioni dei dirigenti, prenderemo in considerazione alla fine di questa sezione solo alcuni dati a livello microeconomico.

Il grafico di figura 2 mostra la quota destinata al lavoro in tre modi. La linea tratteggiata (LS1) rappresenta il settore dei lavoratori autonomi considerato come un settore capitalista. Diversamente dal metodo ufficiale, che considera tutti i redditi autonomi come reddito da lavoro, LS1 rappresenta solo una stima del reddito da lavoro autonomo considerato come reddito da lavoro. La linea grigia in grassetto (LS2), al contrario, assume che tutto il lavoro del settore autonomo sia lavoro domestico e di conseguenza nel calcolo della quota destinata ai

Figura 2 Diverse Misurazioni della quota destinata al lavoro 1985-2007

Fonte: Tien-tung Hsueh and Qiang Li, *China's National Income: 1952-1995* (Boulder: Westview Press, 1999); National Statistical Bureau, *Data of Gross Domestic Product of China 1952-2004* (Beijing: China Statistics Press, Beijing 2006) (in cinese); National Statistical Bureau, *China Statistic Yearbook*, varie emissioni dal 2006 al 2012 (Beijing: China Statistics Press) (in cinese); Ministry of Agriculture, *New China's Agriculture in Sixty Years* (Beijing: China Agriculture Press, 2009) (in cinese); Siwei Cheng, ed., *China Non-public Ownership Economy Yearbook 2010* (Beijing: Democracy and Construction Press, 2010) (in cinese).

LEGENDA LS1 Quando il settore del lavoro autonomo viene considerato come impresa.

LEGENDA LS2 Quando il settore del lavoro autonomo viene escluso.

LEGENDA LS3 Quando vengono esclusi sia il settore del lavoro autonomo sia quello agricolo.

Percentuali sull'asse verticale. Anni sull'asse Orizzontale.

Nota: Le equazioni utilizzate sono: $LS1 = (\text{salari e stipendi dei lavoratori} + \text{la stima della parte salariale del reddito autonomo} + \text{reddito delle famiglie rurali}) / \text{PIL}$; $LS2 = (\text{salari e stipendi dei lavoratori} + \text{reddito delle famiglie rurali}) / (\text{PIL} - \text{reddito da lavoro autonomo})$; $LS3 = (\text{salari e stipendi dei lavoratori}) / (\text{PIL} - \text{reddito da lavoro autonomo} - \text{reddito delle famiglie rurali})$. L'ipotesi per la stima dei salari, dei profitti e del deprezzamento del settore del lavoro autonomo comprende, in primo luogo, che la quota dei profitti sulle entrate totali sia pari al 25%; secondo, che il rapporto profitti / salari del settore autonomo sia pari al rapporto profitti / salari del settore autonomo rurale; terzo, che l'ammortamento del capitale fisso sia pari all'1% delle entrate totali. Sono state utilizzate diverse ipotesi per il controllo della affidabilità e tutti i risultati in figura 2 sono risultati validi.

lavoratori il settore del lavoro autonomo viene escluso sia dal numeratore che dal denominatore. Lo scenario che si presenta in realtà deve trovarsi tra LS1 ed LS2; fortunatamente queste linee sono molto vicine tra loro. Sia LS1 che LS2 mostrano una netta tendenza al ribasso che ha avuto luogo all'inizio degli anni '90, mentre la tendenza al ribasso nella figura 1 inizia a metà degli anni '90, il che implica che lo sviluppo del lavoro autonomo ha mascherato il calo effettivo della quota destinata ai lavoratori.

Nell'andamento rappresentato dalla linea nera in grassetto (LS3) della figura 2 vengono esclusi sia il settore del lavoro autonomo che quello delle famiglie rurali; essa mostra chiaramente anche una tendenza al ribasso iniziata negli anni '90 e tale tendenza diventa più piatta rispetto a quanto mostrato dagli altri due tracciati. Tuttavia, LS3 è in realtà una misura contraddittoria della quota destinata ai lavoratori e per spiegare questa cosa dobbiamo analizzare la funzione sociale che il reddito agricolo ha in Cina. Anche se l'agricoltura viene organizzata principalmente dal lavoro delle famiglie, essa non è separabile dalla produzione capitalista che domina i settori non agricoli. Una ragione fondamentale è che l'agricoltura e la società rurale provvedono alle condizioni per la riproduzione della forza lavoro.

Per le famiglie rurali l'agricoltura, nella maggior parte dei casi, è solo una fonte di reddito. Le famiglie rurali sono semi-proletarizzate in quanto impegnate sia nella produzione agricola organizzata a livello familiare che in un lavoro salariato¹². Nel processo di decollettivizzazione dell'economia rurale nei primi anni '80, le imprese collettive sono state trasformate in imprese di distretto e di villaggio (IDV), che in seguito sono state poste sotto il controllo o privatizzate da singoli individui. Negli anni '90, quasi un quinto dei lavoratori rurali era occupato nelle IDV, ma nel 2010 sono diventati un terzo¹³. Inoltre, a partire dai primi anni '90, un numero sempre maggiore di lavoratori rurali sono migrati verso le aree urbane; nel 2011, il numero di migranti ha raggiunto i 159 milioni, o il 44% del totale degli occupati nelle aree urbane¹⁴. Tuttavia, a causa dell'elevato costo degli alloggi, dell'istruzione e dell'assistenza medica nelle aree urbane e i salari relativamente bassi che i lavoratori migranti possono guadagnare, la maggior parte di questi non può vivere nelle aree urbane con le loro famiglie.

Pertanto, anche se LS3 ci fornisce una certa descrizione della distribuzione, questa si scontra con una contraddizione teorica: il reddito da lavoro presente in LS3 non riesce a soddisfare i bisogni della classe operaia per la riproduzione della sua forza-lavoro. Il processo di distribuzione, in realtà, è fon-

¹² Pan Ngai and Lu Linhui, "Unfinished Proletarianization: Self, Anger, and Class Action Among the Second Generation of Peasant-Workers in Present-Day China" *Modern China* 36, no. 5 (2010): 493–519. Tu Lv, *Chinese New Workers* (Beijing: Law Press, 2012) (in cinese).

¹³ National Statistical Bureau, *China Statistic Yearbook 2012*.

¹⁴ National Statistical Bureau, "Investigation Report on Migrant Workers 2009" <http://stats.gov.cn> (in cinese). In questo articolo "lavoratori migranti" si riferisce ai lavoratori delle zone rurali che lavorano fuori dalle città di provenienza; quindi non sono inclusi i lavoratori che svolgono un lavoro non agricolo all'interno delle proprie città.

dato sulla semi-proletarizzazione dei lavoratori migranti e delle loro famiglie. In questo processo, la classe operaia si avvale sia del reddito salariale che del reddito agricolo per completare il suo processo di riproduzione mentre i capitalisti traggono vantaggio dal doppio ruolo svolto dalla classe operaia per pagare salari più bassi. Se escludiamo il reddito agricolo dal calcolo della quota destinata ai lavoratori si semplifica in maniera eccessiva il processo di distribuzione perché viene ignorato il rapporto interno tra operai e contadini nella riproduzione della forza-lavoro e la dipendenza della classe operaia dall'ambiente rurale. Al contrario, LS1 e LS2 sono misure migliori della quota destinata al lavoro in quanto il reddito agricolo viene considerato come parte integrante del reddito da lavoro.

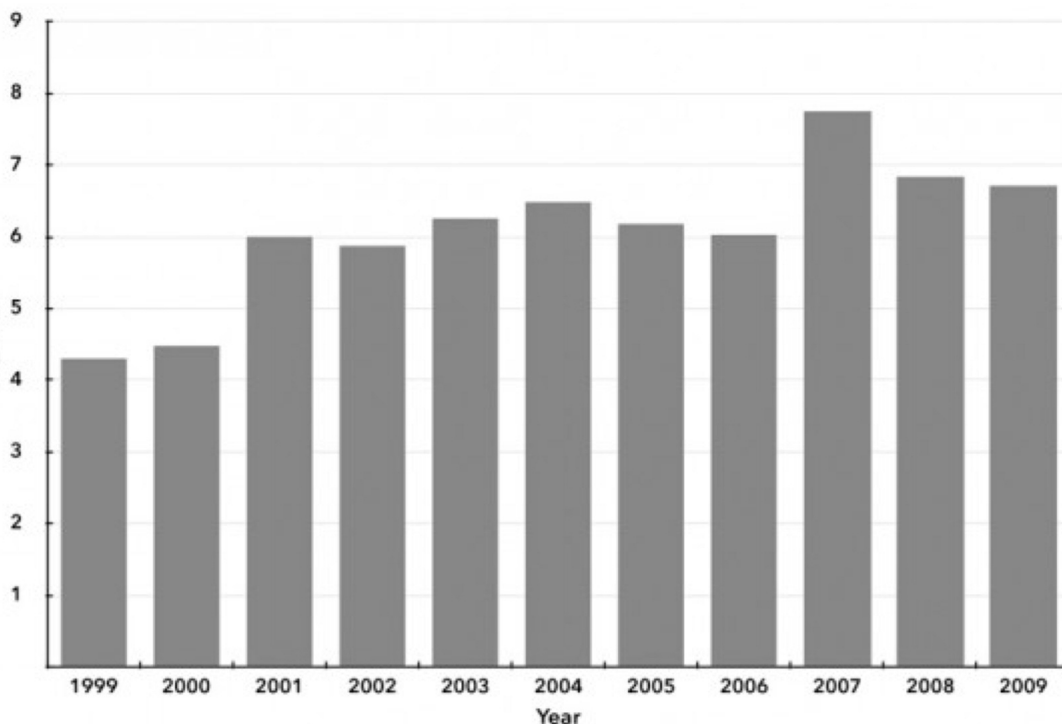
L'ultimo problema nella misurazione della quota destinata al lavoro è lo stipendio dei manager. Nel sistema statistico socialista, la Cina raccoglieva i dati sulle retribuzioni dei quadri nelle fabbriche finché lo Stato cercava di tenere sotto controllo il divario tra il reddito dei quadri e quello dei lavoratori, ma da quando la Cina ha poi sostituito nei primi anni '90 il sistema statistico socialista con il sistema contabile del PIL, questi dati non sono stati più raccolti. Tuttavia, grazie ai dati delle società quotate nelle borse della Cina, siamo in grado di confrontare lo stipendio medio dei dirigenti, compresi i membri dei consigli di amministrazione, dei supervisori e degli amministratori delegati, con il salario medio dei lavoratori urbani nei settori convenzionali¹⁵ Come mostrato nella figura 3, dal 1999 al 2009, il rapporto tra lo stipendio medio dei manager e il salario medio urbano è aumentato passando da 4,2 a 6,7, ossia del 60%. Ciò implica che, se gli stipendi dei manager vengono esclusi dal reddito da lavoro, è molto probabile che la quota destinata ai lavoratori negli ultimi dieci anni sia in realtà scesa molto rapidamente.

Potere di classe e quota destinata ai lavoratori

La quota destinata ai lavoratori è ampiamente utilizzata nell'economia marxiana come misura del potere della classe operaia. In Cina, la quota del lavoro, come risulta dalla distribuzione, è strettamente associata con la transizione al capitalismo e questo rapporto può essere osservato nel passaggio verso un sistema di incentivi nei reparti della fabbrica.

In epoca maoista, ci fu un dibattito ricorrente sugli "incentivi materiali" e sulla "politica di comando" durante la trasformazione verso un sistema che contemplasse la presenza di incentivi. Anche se nel 1956 venne istituito un sistema salariale di

¹⁵ Il campione proviene dal database Guotaian, che fornisce le informazioni relative alle retribuzioni dei circa 30.000 dirigenti, supervisori e amministratori di società quotate in Cina. Il settore comprende le aziende formalmente di proprietà statale, di proprietà collettiva, le cooperative, imprese in comproprietà, le società a responsabilità limitata, le corporation azionarie, imprese con fondi stranieri e quelle con fondi provenienti da Hong Kong, Macao e Taiwan.

Figura 3. Rapporto tra lo stipendio medio dei manager ed il salario medio urbano

tipo sovietico, all'interno della leadership non tutti erano d'accordo su come far funzionare questo sistema salariale¹⁶. In particolare, dato che l'Unione Sovietica aveva posto in evidenza il ruolo degli incentivi materiali, ci fu un dibattito sulla questione se in Cina dovessero essere incoraggiati gli incentivi materiali come i bonus e i salari a cottimo.

Mao Zedong fu critico su questo aspetto e suggerì che l'enfasi data agli incentivi materiali era un riflesso dell'ignoranza del lavoro politico e ideologico e sostenne che questi incentivi rappresentavano soltanto una distribuzione secondo il lavoro erogato, ma non il contributo dei singoli al socialismo¹⁷. Così i sostenitori del "comando della politica" hanno proposto un metodo del tutto nuovo di concepire gli incentivi sul lavoro. La chiave di questo nuovo metodo fu quella di rendere i lavoratori coscienti che essi stessi erano i padroni delle fabbriche e lo scopo della produzione era coerente con gli interessi di lungo periodo della classe operaia¹⁸. Per raggiungere questo obiettivo, vennero eliminati quegli incentivi materiali che legavano il contributo dei lavoratori ai benefit economici di breve periodo; i lavoratori vennero incoraggiati a vario titolo

Fonte. I dati relativi agli stipendi dei manager provengono da *Guotaiian Database*. Il salario medio dei lavoratori urbani da *National Statistical Bureau, China Statistic Yearbook 2012* (Beijing: China Statistics Press, 2012) (in cinese).

¹⁶ In Cina il sistema salariale di tipo sovietico era caratterizzato da una scala di otto livelli per i lavoratori e scale separate per i quadri e per il personale tecnico.

¹⁷ Mao Zedong, *Mao's Notes and Talks on Reading Socialist Political Economy* (Beijing: National History Academy, 1998) (in cinese).

¹⁸ Vedi Stephen Andors, *China's Industrial Revolution: Politics, Planning, and Management, 1949 to the Present* (New York: Pantheon Books, 1977).

a partecipare alla gestione delle fabbriche e divenne così possibile tenere sotto controllo il divario tra il reddito dei lavoratori e quello dei quadri perché una differenza significativa sarebbe stata in contraddizione con la posizione dei lavoratori in quanto padroni delle fabbriche.

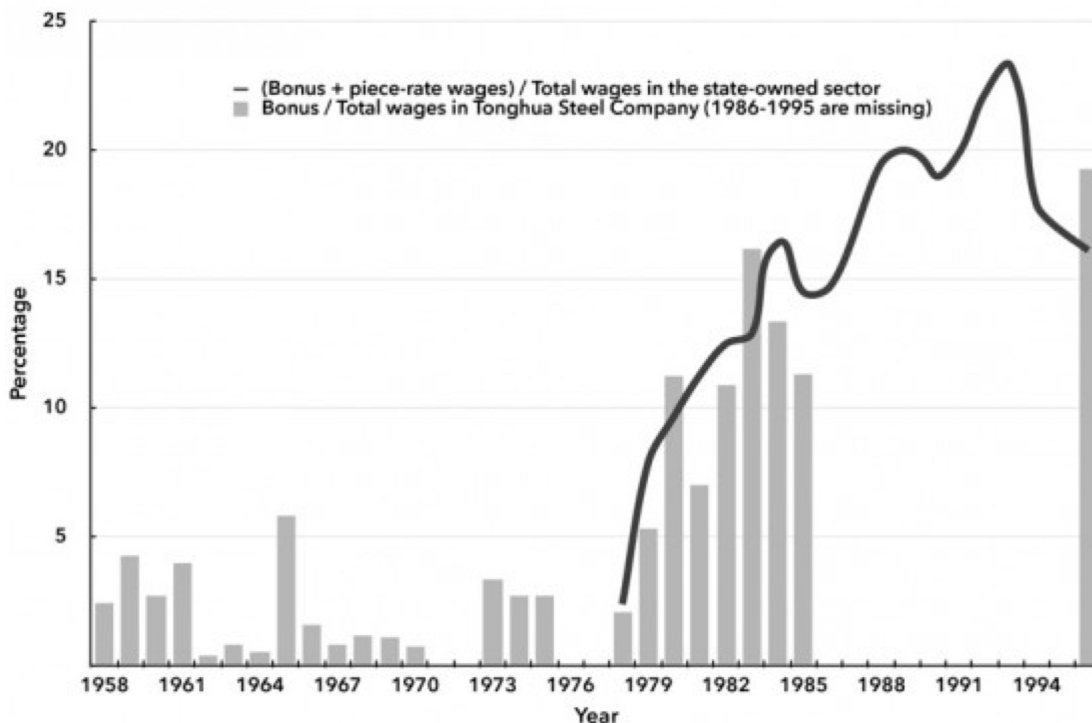
Con la fine dell'epoca maoista, il primo attacco contro la classe operaia fu la privazione dei diritti politici che i lavoratori avevano conquistato. Le organizzazioni di massa formatesi durante la Rivoluzione Culturale vennero eliminate; i lavoratori più radicali vennero criticati e puniti; i quattro grandi diritti, il diritto di parlare liberamente, diffondere integralmente un punto di vista, scrivere manifesti a grandi caratteri (*Dazibao*) e organizzare dei dibattiti di massa, così come quello il diritto di proclamare scioperi come conseguenza della modifica alla Costituzione Cinese del 1982. Ora, i lavoratori non possono più criticare i quadri. Senza la partecipazione dei lavoratori alla gestione, il sistema di incentivazione maoista ha perso ogni fondamento e alla fine è stato sostituito dal sistema degli incentivi materiali.

Secondo il punto di vista dei riformatori, il sistema degli incentivi materiali potrebbe giocare un ruolo importante: prima di tutto a titolo di risarcimento per la perdita dei diritti politici dei lavoratori, spostando l'attenzione dai diritti politici ai benefici economici. In secondo luogo, attraverso gli incentivi materiali i riformatori hanno cercato di crearsi un'immagine che, in contrasto con la leadership dell'epoca maoista, si preoccupa maggiormente delle condizioni di vita dei lavoratori e di una più equa distribuzione. In terzo luogo, gli incentivi materiali hanno rafforzato il potere dei quadri dirigenti che hanno la facoltà di decidere come distribuire i bonus tra i lavoratori.

Dal lato della classe operaia, il sistema di incentivazione materiale ha garantito benefit per i lavoratori nel breve periodo, ma ha sacrificato i loro interessi sul lungo termine. I bonus possono crescere quanto la produttività del lavoro, ma questo non implica che la retribuzione complessiva dei lavoratori (compresi i bonus) possa tenere il passo della produttività del lavoro. Poiché il reddito dei lavoratori è basato sempre più sui bonus, essi dovranno sempre più obbedienza ai quadri nella produzione, cosa che a sua volta implica che i lavoratori sono in una posizione sfavorevole rispetto alla distribuzione delle retribuzioni.

Il grafico di figura 4 mostra il rapporto bonus-salario – ossia il rapporto tra i bonus e il salario totale – alla Tonghua Steel Company e in tutto il settore statale (che comprende le aziende di Stato e le unità non aziendali come le istituzioni governative). Per le imprese siderurgiche, tale rapporto ha raggiunto

Figura 4 Rapporto bonus-salario alla Tonghua Steel Company e in tutto il settore statale 1958-1996



LINEA NERA (Bonus + salari a cottimo / Salari totali del settore delle imprese statali.

IN GRIGIO (Bonus / salari totali alla Tonghua Steel Company (mancano i dati dal 1986 al 1995))

il picco pari al 4,2% nel 1959, mentre per molti anni del decennio 1970 è sceso a zero. Dopo l'era maoista, si è verificato un boom del rapporto bonus-salari che nel settore statale ha raggiunto quasi il 20%. Non era possibile sostenere un rapporto bonus-salario così elevato; infatti dopo il 1993 è sceso e nel 1996 è tornato al livello di dieci anni prima.

Non è difficile capire perché il rapporto bonus-salario non sia riuscito a sostenere la crescita. La possibilità di erogare incentivi materiali si basa sulla crescita della produttività del lavoro, in quanto la prima non può essere generata senza la seconda. Se le imprese risentono delle fluttuazioni macroeconomiche (come nella metà degli anni '90), non si può ottenere una crescita della produttività del lavoro e, quindi, gli incentivi materiali non possono essere garantiti¹⁹. In questa circostanza, il potere dei manager era minacciato dai problemi legati al si-

Fonte: Il Rapporto bonus-salario alla Tonghua Steel Company proviene da *Tonghua Steel Company, Tonggang History 1958-1985* (libro non pubblicato presente nella libreria della città di Tonghua). Il rapporto bonus-salario nel settore statale da National Statistical Bureau, *China Statistic Yearbook* varie edizioni a partire dal 1981 fino al 1997 (Beijing: China Statistics Press) (entrambi in cinese).

Nota. Il rapporto bonus-salario nel settore statale non è disponibile, per cui è stato utilizzato il rapporto tra la somma dei bonus e dei salari a cottimo rispetto alla retribuzione totale.

stema di incentivazione. Per una impresa capitalistica, se la carota degli incentivi materiali non funziona, la si sostituirà con la strategia del bastone - i capitalisti dovrebbero creare disoccupazione in modo da disciplinare i lavoratori. Nei primi anni '90, tuttavia, i manager delle aziende di Stato cinesi non avevano il potere di licenziare i lavoratori a meno di gravi mancanze, come un atto criminale. Se fosse impossibile domare lavoratori che hanno avuto un'esperienza socialista nell'epoca maoista, una strategia razionale per le imprese sarebbe quella di separare il mercato del lavoro al fine di andare alla ricerca di nuove fonti di forza lavoro; e lo Stato ha infatti risposto a questo imperativo. I primi anni del decennio 1990 furono testimoni di cambiamenti politici che hanno ridotto gli ostacoli per i migranti che volevano lavorare nelle aree urbane²⁰. Nel ventennio successivo questa nuova componente della classe operaia cinese dovette sopportare il peso di molte ore e cattive condizioni di lavoro. Un sondaggio del National Bureau of Statistics del 2009 ha dimostrato che i migranti lavorano in media 58,4 ore alla settimana, molto di più rispetto alle 44 ore previste dalla legislazione cinese sul lavoro. Quasi il 60% dei lavoratori migranti non ha firmato alcun contratto di lavoro e l'87% non ha accesso alla assicurazione sanitaria²¹. La divisione del mercato del lavoro portata avanti nei primi anni '90 è riuscita a garantire alle imprese una quantità di forza lavoro sempre maggiore, ma senza il bastone della disoccupazione le imprese statali non avrebbero mai potuto minare il potere dei loro lavoratori.

A metà degli anni '90, in Cina venne lanciata una massiccia privatizzazione delle aziende di Stato e con essa vennero licenziati circa 30 milioni di lavoratori²². Questo costituì un punto di svolta cruciale per il capitalismo cinese che modificò radicalmente i rapporti di forza tra lavoratori e capitalisti. I vecchi lavoratori provenienti da un'esperienza socialista furono costretti a lasciare le fabbriche, mentre quelli giovani che non avevano vissuto quell'esperienza diventarono la maggioranza della forza lavoro nelle imprese statali. A causa di questo cambiamento, la dirigenza delle aziende di Stato iniziò ad essere sempre più simile a quella delle imprese private: contratti di lavoro a breve termine e utilizzo di lavoratori interinali, gli straordinari poi diventati di routine sia nelle aziende di Stato che in quelle private²³.

Dopo la riforma, nonostante l'ingresso delle istituzioni all'interno della fabbrica, il mercato del lavoro è diventato sempre più chiuso. Al centro del mercato del lavoro vi era il gruppo dei lavoratori qualificati delle aziende di Stato che godeva di salari relativamente elevati, benefit e la sicurezza del posto di

¹⁹ In una visita nel sud del paese nel 1992, Deng Xiaoping innesco un boom degli investimenti che negli anni successivi portarono ad una ulteriore e continua inflazione. Nel 1994, il governo, per far fronte all'inflazione, decise di frenare il credito bancario. Questa politica permise di tenere l'inflazione sotto controllo, ma intanto deprese la profittabilità delle imprese.

²⁰ Negli anni '80, il governo controllava strettamente la migrazione della forza lavoro. I lavoratori migranti venivano chiamati la "popolazione fluttuante alla cieca". Negli anni '90, venne eliminata la maggior parte dei vincoli sui lavoratori migranti, mentre questi si trovavano ancora nella condizione di essere rimpatriati. Vedere Tu Lv, *Chinese New Workers* (Beijing: Law Press, 2012) (in Cinese).

²¹ National Statistical Bureau, "Investigation Report on Migrant Workers 2009," <http://stats.gov.cn> (in cinese).

lavoro; mentre, alla periferia vi erano i lavoratori licenziati e i migranti con salari e benefit piuttosto bassi e con una minore sicurezza del posto di lavoro. La segregazione del mercato del lavoro è stata rilevata chiaramente dalle statistiche. Nel 2011 vi erano 359 milioni di lavoratori nelle aree urbane; tra questi solo il 19% lavorava nel settore statale; un altro 21% lavorava nei settori convenzionali escluso il settore statale; il 34% lavorava nel settore informale, sia in imprese private o nel settore del lavoro autonomo. Ironia della sorte, il restante 26% degli occupati nelle aree urbane (ossia 97 milioni di dipendenti) è risultato “invisibile” per l’Ufficio Nazionale di Statistica, perché non si sapeva a quale settore dell’occupazione dovessero appartenere²⁴. I lavoratori “invisibili” erano per lo più migranti utilizzati in imprese private o nel settore del lavoro autonomo; i loro lavori erano così informali che non sono stati registrati in alcun modo.

Per riassumere: durante la transizione del paese verso il capitalismo, allorché non poteva reggere un sistema di incentivi centrato sui bonus, le imprese avevano bisogno di un esercito di riserva per disciplinare i lavoratori e di una rigida compartimentazione del mercato del lavoro per dividere e controllare la classe operaia. Il continuo afflusso di lavoratori migranti e dei 30 milioni di lavoratori licenziati dal settore statale nel giro di pochi anni, nel decennio ‘90, hanno entrambi ingrandito l’esercito industriale di riserva che ha quindi diminuito, in maniera significativa, il potere della classe operaia nel suo complesso. La rigida compartimentazione del mercato del lavoro ha inoltre indebolito la solidarietà della classe operaia. Questo è il motivo per cui abbiamo assistito, fin dai primi anni ‘90, ad un declino sempre maggiore della quota di reddito destinata ai lavoratori.

Conclusioni

La classe operaia cinese si trova ad un nuovo punto di svolta²⁵. Dopo lo scoppio della crisi del capitalismo globale, la quota destinata al lavoro in Cina ha iniziato a risalire. Oltre a questo fatto, si può anche osservare che dal 2008 il livello dei salari nominali è cresciuto più rapidamente del PIL nominale e nel 2012, per la prima volta dall’epoca della riforma, in Cina è diminuita la popolazione in età lavorativa, il che implica che nel prossimo futuro dovrà ridursi l’esercito industriale di riserva²⁶. Ancora più importante è il fatto che si sta sviluppando una lotta dei lavoratori per un salario dignitoso che sia sufficiente per affrontare il costo della vita nelle aree urbane. La nuova

²² Il numero è stato stimato dalla riduzione dell’occupazione nel settore statale dal 1995 al 2000. I dati provengono dal National Statistical Bureau, *China Statistic Yearbook 2012*.

²³ Nelle interviste con alcuni lavoratori delle aziende di Stato, ho trovato che la maggioranza dei nuovi lavoratori ha firmato contratti di lavoro di tre anni e i lavoratori interinali, inviati da agenzie di lavoro esterne per essere utilizzati nelle imprese di stato, erano abbastanza comuni nell’edilizia e nei trasporti. Molti dei miei intervistati si lamentavano per il lavoro straordinario ed un intervistato che ha avuto esperienza di lavoro sia nelle aziende di Stato che nelle imprese private ha detto che per quanto riguarda il lavoro straordinario non vi era alcuna differenza.

²⁴ National Statistical Bureau, *China Statistic Yearbook 2012*. Philip Huang suggerisce che l’apparato statistico in Cina trascura questa parte del rapporto di lavoro a causa dell’influenza fuorviante delle teorie economiche e sociologiche tradizionali. Vedi Philip Huang, “China’s Neglected Informal Economy: Reality and Theory” *Modern China* 35, no. 4 (2009): 405–38.

²⁵ Minqi Li, “The Rise of the Working Class and the Future of the Chinese Revolution” *Monthly Review* 63, no.2 (2011): 38–51.

²⁶ National Statistical Bureau, “Statistical Communiqué of the People’s Republic of China on the 2012 National Economic and Social Development” <http://stats.gov.cn> (in cinese).

generazione dei lavoratori migranti, per lo più nati negli anni '80 e '90, insiste nel voler vivere nelle aree urbane, cosa che ha portato all'insorgere di lotte per aumenti salariali. La lotta dei lavoratori per una quota maggiore del reddito nazionale probabilmente porrà fine prima o poi all'epoca degli alti profitti per i capitalisti e quindi aprirà una nuova fase per l'economia cinese.

Bibliografia

Andors Stephen *China's Industrial Revolution: Politics, Planning, and Management, 1949 to the Present* New York: Pantheon Books, 1977.

Andong Zhu and David Kotz "The Dependence of China's Economic Growth on Exports and Investment" *Review of Radical Political Economics* 43, no. 1. 2011.

Cai Fang "The Consistency of China's Statistics on Employment" *Chinese Economy* 37, no. 5 2004.

Chong-en Bai, Chang-Tai Hsieh and Yingyi Qian "The Return to Capital in China" *Brookings Papers on Economic Activity* 37, no. 2. 2006.

Chong-en Bai and Zhenjie Qian "The Factor Income Distribution in China: 1978-2007" *China Economic Review* 21, no. 4. 2010.

Chong-en Bai and Zhenjie Qian "The Determinants of labour's Share: Evidence from China's Provincial Panel Data" *World Economy* (Shijie Jingji) 33, no.12. 2010 (in cinese).

Huang Philip "China's Neglected Informal Economy: Reality and Theory" *Modern China* 35, no. 4. 2009.

Loren Brandt, Chang-tai Hsieh, and Xiaodong Zhu. "Growth and Structural Transformation in China" in Loren Brandt and Thomas Rawski, eds., *China's Great Economic Transformation* London: Cambridge University Press, 2008.

Mao Zedong, *Mao's Notes and Talks on Reading Socialist Political Economy* Beijing: National History Academy, 1998 (in cinese).

Minqi Li, "The Rise of the Working Class and the Future of the Chinese Revolution" *Monthly Review* 63, no.2 2011.

National Statistical Bureau, *China Statistic Yearbook 2012*.

National Statistical Bureau, "Investigation Report on Migrant Workers 2009" <http://stats.gov.cn> (in cinese).

Pan Ngai and Lu Linhui "Unfinished Proletarianization: Self, Anger, and Class Action Among the Second Generation of Peasant-Workers in Present-Day China" *Modern China* 36, no. 5 2010.

Philip Huang "China's Neglected Informal Economy: Reality and Theory" *Modern China* 35, no. 4 2009.

Song Zheng, Kjetil Storesletten and Fabrizio Zilibotti "Growing Like China" *American Economic Review* 101, no. 2. 2011.

Tu Lv *Chinese New Workers* Beijing: Law Press, 2012 (in cinese).

8. Un modello del rapporto tra tempo e intensità del lavoro

di Alexis Ioannides¹ e Stavros Mavroudeas²

Come Marx, anche Chapman e Robbins hanno sostenuto che tra l'orario di lavoro e l'intensità del lavoro vi è una stretta correlazione negativa, tuttavia, i modelli che descrivono questa interazione, presentati finora, non hanno un punto di vista comune. Intendiamo costruire un modello del rapporto tempo – intensità basato principalmente sui limiti naturali del corpo umano e che rifletta le principali teorie di Marx. Esaminiamo quindi le conseguenze sul prodotto, sul valore e sul plusvalore e, infine, con l'aiuto dei risultati ottenuti da esperimenti ergonomici contemporanei, troviamo una conferma alle ipotesi di base di questo modello.

Introduzione

Dall'inizio del XX secolo l'orario di lavoro è una variabile economica in costante diminuzione arrivando ad 8 ore al giorno o anche meno. Pertanto, ancora oggi non è diffusa la percezione che la sua tendenza al ribasso sia irreversibile. Tuttavia, a partire dalla metà degli anni '80 è sempre più evidente che questa tendenza si è effettivamente invertita, in particolare nel Regno Unito e negli Stati Uniti, pur prendendo in considerazione le variazioni dovute ai cicli economici. In altri paesi europei, anche se le tendenze non sono uniformi, la regolarità di questo declino sembra essere ormai terminata (Schor, 1991; Leete e Schor, 1994; Bluestone e Rose, 2000). Questi andamenti portano nuovamente l'attenzione sul tempo di lavoro e a conseguenze teoriche importanti che potrebbero determinare delle sorprese per alcune teorie economiche. Intendiamo sostenere che se si focalizza l'attenzione sul ruolo cruciale del tempo di lavoro all'interno della Teoria del Valore-Lavoro se ne potrà migliorare la capacità esplicativa, soprattutto in un periodo di turbolenza economica come questo.

Riteniamo che, nonostante la tendenza alla diminuzione del passato, l'orario di lavoro non abbia mai smesso di essere un fattore decisivo per l'accumulazione del capitale. Il declino della sua importanza a livello teorico potrebbe essere attribuito ad una tacita separazione del tempo di lavoro dall'altra grandezza che caratterizza il consumo della forza-lavoro: l'intensità del lavoro. La correlazione tra queste due variabili potrebbe far luce sull'evoluzione storica del tempo di lavoro e allo stesso tempo sul processo di formazione del valore.

Dopo tutto, furono Smith e Marx, oltre ad autorevoli economisti neoclassici come Chapman e Robbins, a sottolineare l'importanza del carattere intensivo del lavoro. La loro opinione è che l'orario di lavoro e l'intensità del lavoro sono tra loro inversamente correlati nel processo lavorativo vero e proprio. Inoltre, hanno affermato che è estremamente possibile che una riduzione del tempo di lavoro possa portare, attraverso il corrispondente aumento dell'intensità, non a una diminuzione ma ad un aumento della produzione totale. Tuttavia, per loro era certamente

¹ Dept. of Social Administration, Democritus University of Thrace, Tsaldari 1 Str., Komotini, Greece. Il suo sito https://www.researchgate.net/scientific-contributions/27127508_Alexis_Ioannides.
E-mail: aioann@socadm.duth.gr.

² Dept. of Economics, University of Macedonia. Il suo sito è <https://stavrosstavroudeas.wordpress.com/> E-mail: smavrou@uom.gr.

impossibile dimostrare questa affermazione, dal momento che il rapporto tempo – intensità non era quantificabile.

La determinazione quantitativa di questo rapporto resta un compito difficile e non ancora completato. Un primo passo in questa direzione è la descrizione teorica e il modello matematico di questa relazione basati principalmente sulle tesi di Marx. Questo modello è il nostro primo obiettivo e viene realizzato dal confronto e talvolta in contraddizione con il corrispondente modello di Barzel (1973). In tale formalizzazione sembra che vi sia la possibilità di un aumento del prodotto totale e del plusvalore in seguito a una diminuzione dell'orario di lavoro, senza dare per scontata una produttività marginale del lavoro³ negativa. Il secondo obiettivo di questo articolo è quello di verificare i principi fondamentali su cui si basa questo modello con l'aiuto di un metodo alternativo, utilizzando i risultati di esperimenti di ergometria.

Questo articolo è strutturato come segue. In primo luogo, vengono presentate in maniera sintetica le tesi basilari di Marx, e di altri economisti autorevoli, sulla correlazione tempo-intensità e fatica soggettiva dei lavoratori. Poi viene descritto un modello contenente le caratteristiche più importanti di questa correlazione che viene poi confrontato con i modelli presentati in precedenza, e in alcuni casi in contrasto con essi. In seguito, vengono esaminate le sue conseguenze sul prodotto totale e sul plusvalore, nonché le possibilità di un suo ampliamento e i limiti di questo approccio. Infine, vengono verificate le ipotesi principali del modello sulla base dei risultati ottenuti da esperimenti di ergometria. Alla fine le conclusioni.

Lo sviluppo delle teorie sul rapporto tempo-intensità

Secondo Nyland (1986), Smith sosteneva che la natura stessa pone l'intensità del lavoro in contrasto con il tempo di lavoro. Questo fatto determina tra le due variabili una relazione inversa che i datori di lavoro tendono a dimenticare, causando il logorio dei loro lavoratori che a loro volta richiedono la riduzione dell'orario di lavoro. Così egli propose ai datori di lavoro di trovare la combinazione ottimale tra tempo e intensità, evitando così il logoramento del loro operai.

Marx ha esaminato in maniera più dettagliata il rapporto tra le due variabili. Nella sua analisi sul plusvalore egli assume che un cambiamento nell'orario di lavoro lascia inalterata l'intensità del lavoro, tuttavia, è piuttosto evidente che questa è un'ipotesi semplificativa ad un livello elevato di astrazione. Marx, in varie parti del *Capitale*, sottolinea il rapporto indiscutibile che esiste tra queste variabili; le argomentazioni che seguono rappresentano, a nostro avviso, la sua tesi sul rapporto tempo – intensità. Innanzitutto è la 'legge ovvia che la capacità di azione della forza lavoro è in proporzione inversa del tempo della sua azione' (Marx, *Il Capitale* libro I Ed. Riuniti pag 454) che descrive la correlazione inversa tra tempo di lavoro e intensità di lavoro. Marx giustifica la suddetta 'legge ovvia' con i limiti primordiali che la natura pone al corpo e alla mente umana che rendono impossibile il consumo della forza-lavoro per tempi lunghi ad una elevata intensità.

In secondo luogo, il rapporto inverso si riferisce ovviamente alle dimensioni massime che le due variabili possono raggiungere congiuntamente. Se per una data dimensione del tempo di lavoro esiste una dimensione massima dell'intensità di lavoro, tutte le quantità più piccole dell'intensità di lavoro sono anch'esse fattibili. Tuttavia, Marx offre molti esempi in cui la riduzione dell'orario di lavoro ha portato ad aumenti dell'intensità di lavoro (Marx,; *Il Capitale* libro I

3. È la quantità aggiuntiva di prodotto che l'impresa ricava da ogni unità aggiuntiva di lavoro tenendo fissa la quantità di capitale. (NDR)

Ed Riuniti pp 453-462) e considera generalmente ogni variabile come un vincolo per l'altra. La sua tesi era che la disciplina di fabbrica aveva già fatto in modo che gli operai lavorassero quasi ai loro limiti fisici, in modo che solo una diminuzione dell'orario di lavoro poteva portare (e infine avrebbe portato) ad un aumento dell'intensità. Egli sostiene questa tesi facendo riferimento all'uso prolungato del macchinario e il suo effetto sulla disciplina degli operai. Marx non si concentra sulla riduzione dell'intensità all'interno della giornata lavorativa, ma sull'accumulo di stanchezza da un giorno di lavoro all'altro che esclude la presenza contemporanea di una giornata lavorativa lunga e di un'elevata intensità del lavoro, e ha esteso l'accumulo di fatica anche a tutta la durata della vita del lavoratore (vedi Ioannides e Mavroudeas, 2010).

La descrizione del rapporto tempo-intensità fatta da Marx presenta un vantaggio importante. Essa comprende, come ci proponiamo di dimostrare, la possibilità che una diminuzione del tempo di lavoro possa portare ad un aumento della produzione totale, con il conseguente aumento dell'intensità.

L'argomentazione principale di Marx è che il rapporto tempo - intensità si basa su fattori "oggettivi", vale a dire i limiti del corpo e della mente dell'uomo. Naturalmente egli si riferisce a fattori 'di coscienza', come la posizione sociale attraverso la lotta di classe o altri processi sociali, ma a nostro avviso egli pone l'aspetto materiale dei limiti umani al di sopra di fattori come la volontà individuale o collettiva (vedi Ioannides e Mavroudeas, 2010).

È interessante notare che influenti economisti neoclassici hanno condiviso con Marx una visione comune su questo argomento. Chapman (1909) sottolinea che l'uso delle macchine ha intensificato il processo lavorativo:

E con il passare dei decenni, grazie all'accelerazione del macchinario, dovremmo aspettarci di scoprire una sempre maggiore tensione nervosa che accompagna il processo di produzione. (Chapman, 1909, p.355).

Egli afferma che esistono casi in cui si verifica un aumento dell'output dopo una riduzione dell'orario di lavoro e sostiene inoltre che la probabile riduzione dell'output a causa di un aumento dell'orario di lavoro non si osserva entro i limiti di una giornata lavorativa, ma in un periodo di tempo più lungo.

Robbins (1929) sottolinea che un lavoro ripetitivo fatto ogni giorno e l'accumulo della fatica sono responsabili della diminuzione della produttività dei lavoratori dopo un aumento del tempo di lavoro. Egli estende questo risultato anche al lavoro intellettuale e definisce come ingenua l'ipotesi che un allungamento della giornata lavorativa possa come conseguenza far aumentare la produzione o che una riduzione possa farla diminuire (Robbins, 1929, p.26) e giunge alla conclusione che vi è una durata ottimale della giornata lavorativa che porta alla massimizzazione della produzione.

Nonostante questi riferimenti, l'esistenza di una interazione tra tempo di lavoro e intensità di lavoro è piuttosto problematica all'interno della teoria neoclassica.

Come mostrano Contensou e Vranceanu (2000), la possibilità che sia il mercato a determinare il numero dei lavoratori e il loro orario di lavoro individuale viene vanificata se l'intensità dipende dal tempo di lavoro, in merito alla questione vi sono scritti recenti dei neoclassici sul rapporto tempo-produttività. Felstein (1967) ha messo in discussione l' 'assunto dell'omogeneità', il presupposto secondo cui il lavoro ha lo stesso impatto sul prodotto totale indipendentemente dalla sua composizione interna (numero di lavoratori e ore di lavoro). Egli sosteneva che il numero di lavoratori e il tempo di lavoro non possono ve-

nire semplicemente moltiplicati nella funzione della produzione e ha proposto una funzione della produzione generalizzata in cui il numero di lavoratori e il loro tempo di lavoro entrino in tale funzione in maniera indipendente e in generale in modo che non possano essere moltiplicabili.

Barzel (1973) e Ehrenberg (1971) sono stati i primi autori contemporanei a riconoscere l'importanza economica del rapporto tempo-intensità e a proporre un modello matematico. La loro tesi fondamentale è che l'orario di lavoro ha sicuramente un impatto sulla produttività del lavoro. Questo effetto si basa principalmente sui limiti fisici e mentali del corpo umano.

Seguendo un percorso diverso, molti autori hanno anche riconosciuto l'importanza dello sforzo speso dai lavoratori nel processo lavorativo, attribuendolo alla motivazione, alle pressioni esercitate su di loro e ad altri elementi di carattere soggettivo. Tra questi, Leibenstein (1979) ha descritto l'enorme discrezionalità di cui godono i lavoratori nello sforzo prestato, elemento che può portare un'impresa ad assumere un atteggiamento che devia dal paradigma neoclassico standard. La teoria dell'efficacia dei salari evidenzia anche il ruolo che le motivazioni (soprattutto salariali) giocano nella determinazione dello sforzo (si veda Akerlof, 1976, 1982). Da un punto di vista più sociale, Green (2001) fa riferimento ad un processo sociale nella determinazione dell'intensità, tra i lavoratori oppure attraverso la lotta di classe. Questa era anche la tesi di Marx, che parlava di un 'lavoro sociale medio' (Marx, *Il Capitale* Libro I Ed Riuniti pag. 371). Noi sosteniamo che le linee di pensiero viste in precedenza, che riconoscono l'importanza fondamentale della volontà del lavoratore nel determinare lo sforzo, non sono in contraddizione, né sono incompatibili con l'approccio più oggettivo presentato in precedenza e intendiamo sviluppare ulteriormente questa compatibilità. Inoltre, continueremo a sostenere che la determinazione di un rapporto tempo-intensità 'umanamente possibile' può fornire una solida base per indagare l'aspetto della scelta del lavoratore.

Il rapporto tempo-produttività

Una delle descrizioni più autorevoli dell'effetto della durata del lavoro sull'intensità è fornita da Barzel (1973). Egli riconosce che la produttività del lavoratore varia durante il periodo di una giornata lavorativa ed afferma che la produttività è zero all'inizio della giornata (il momento in cui il lavoratore raggiunge il posto di lavoro) e sale rapidamente fino ad un massimo quando lo stesso lavoratore si adatta all'ambiente di lavoro. Questo è stato poi definito come 'effetto della fase di riscaldamento'. Il suo ragionamento fondamentale è che dopo aver raggiunto questo valore massimo, la produttività segue un ritmo in declino a causa della stanchezza e della fatica che il lavoro causa al lavoratore ('effetto sforzo'). La presentazione schematica che offre è quella mostrata nel diagramma di figura 1.

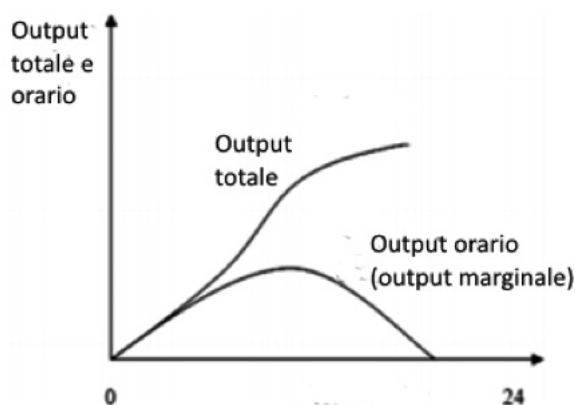


Figura 1

Barzel non estende la curva della produttività marginale sotto l'asse orizzontale, il che implica che non può diventare negativa. Le osservazioni sull'andamento della produttività marginale di cui sopra (output /ora) si riferiscono ad un'unica giornata lavorativa (anche se richiedono un aggiustamento di lungo termine in relazione alle apparecchiature e al numero di turni come egli stesso afferma). Ogni punto sulla curva della produttività marginale mostra l'output prodotto per un determinato incremento del tempo di lavoro. Gli output marginali e totali della giornata lavorativa successiva non vengono influenzati dal tempo di lavoro del giorno precedente o da quello delle giornate precedenti.

Un presupposto di Barzel è che, mantenendo costanti tutti gli altri fattori, la produttività del lavoro venga influenzata esclusivamente dallo sforzo dei lavoratori. Secondo questa ipotesi, i termini di produttività e di intensità del lavoro possono (e lo saranno in seguito) essere utilizzati in modo equivalente, con un appropriato adeguamento delle unità di misura.

Oltre a Barzel, Ehrenberg (1971) suggerisce un approccio simile, in cui il contributo all'output di ciascun lavoratore viene misurato da una funzione $g(h)$, dove h è l'orario di lavoro. Ehrenberg afferma chiaramente che la produttività marginale non può diventare negativa, il che implica che con l'aumento dell'orario di lavoro l'output dovrà sempre aumentare.

Come accennato in precedenza, una caratteristica critica del rapporto tempo-intensità di Barzel è che la curva della produttività di una giornata di lavoro non viene influenzata dal tempo di lavoro del giorno o dei giorni precedenti. Indipendentemente dal tempo che si lavora oggi, la curva del rapporto tempo-intensità di domani sarà esattamente la stessa e ciò significa che l'effetto del tempo di lavoro sulla produttività (intensità) del lavoro viene determinato dal meccanismo di accumulo di fatica delle ore di lavoro precedenti e non da quello delle giornate di lavoro precedenti.

Un grosso limite di questo approccio è che ogni aumento dell'orario di lavoro dovrebbe portare ad un contemporaneo aumento dell'output, a meno che non si assuma che la produttività marginale possa diventare negativa. Quest'ultima eventualità implica che lavorare oltre un certo limite di tempo porterà ad una distruzione dell'output prodotto precedentemente. Questo non accade quando ci si riferisce a tempi di lavoro giornalieri estremamente prolungati (che possono raggiungere occasionalmente le 24 ore giornaliere), per cui, non è giustificabile ipotizzare che la produttività marginale possa diventare negativa. Questo è probabilmente il motivo per cui pochissimi autori fanno propria questa ipotesi. Ma d'altra parte, assumere sempre che la produttività marginale sia positiva significa che il modello visto in precedenza non può contemplare la possibilità che l'output aumenti in seguito ad una diminuzione del tempo di lavoro, che è il caso descritto da Marx, Chapman e Robbins.

Il rapporto di feedback

Il problema visto in precedenza può essere risolto adottando una visione più ampia del processo di accumulo della fatica. Come Marx ha sottolineato – e dimostrato da diversi studi contemporanei (vedi ad esempio Dawson e Fletcher, 2000) – il processo lavorativo non è un 'parossismo quotidiano'.

Ma si capisce che in un lavoro in cui non si tratta di parossismi passeggeri, ma di una uniformità regolare, ripetuta giorno per giorno, si deve giungere ad un punto cruciale in cui l'estensione della giornata lavorativa e l'intensità del lavoro

*si escludano a vicenda cosicché il prolungamento della giornata lavorativa resta compatibile solo con un grado più debole d'intensità del lavoro e, viceversa, un grado accresciuto di intensità resta compatibile solo con un accorciamento della giornata lavorativa (Marx, *Il Capitale* libro I Ed. Riuniti pag 453).*

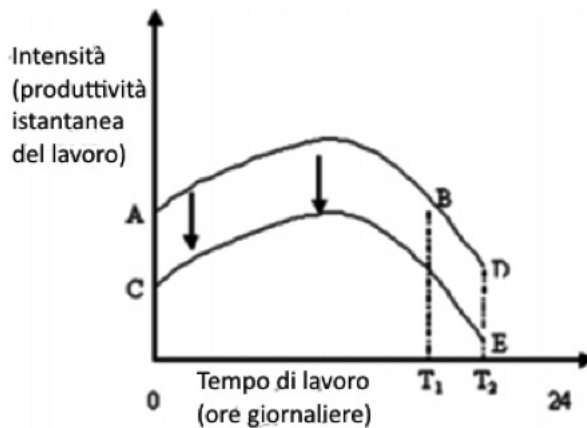
Ed è esattamente questa natura ripetitiva del giorno per giorno che impedisce un'erogazione dispendiosa di lavoro entro i limiti di una sola giornata. La fatica viene accumulata e trasferita non solo da un'ora di lavoro all'altra, ma anche da un giorno di lavoro agli altri e perciò il prolungamento dell'orario di lavoro di una giornata ha un effetto doppio. Innanzitutto, l'intensità del lavoro si riduce per ogni ora di lavoro supplementare durante il giorno, in secondo luogo il rapporto tempo-intensità del giorno successivo (s) sarà influenzato in modo tale che allo stesso valore di tempo corrisponde una minore intensità rispetto a quella del giorno precedente. Il primo effetto è quello descritto da Barzel (1973) e presentato nella figura 1, il secondo effetto non viene descritto da Barzel (1973), ma a nostro parere è cruciale. Infatti un aumento del tempo di lavoro condiziona il rapporto tempo-intensità per tutto il giorno e non solo nell'arco di tempo in cui esso aumenta.

Come mostrato nel diagramma di figura 2, se il tempo di lavoro è T_1 , il rapporto tempo - intensità è rappresentato dalla curva ABD. La curva è simile a quella presentata da Barzel (1973), con la differenza che la produttività non è zero all'inizio della giornata, un'ipotesi che riteniamo piuttosto estrema. Poiché ABD è la curva dell'intensità istantanea (che è uguale alla produttività istantanea), l'output può essere stimato da un integrale appropriato ed è rappresentato dalla zona o AB T_1 .

Se il tempo di lavoro viene esteso da T_1 a T_2 , secondo l'analisi di Barzel la produttività dal tempo T_1 fino al tempo T_2 diminuirebbe e questo declino viene rappresentato dalla parte declinante BD. Ma il secondo effetto, su cui insistiamo, richiede che il rapporto tempo - intensità cambi nel suo complesso e non solo nell'intervallo da T_1 a T_2 . La produttività al tempo 0 (l'inizio del giorno) non sarà A, ma verrà ridotta a C e, per ogni valore di tempo, la produttività (intensità del lavoro) si ridurrà, non necessariamente allo stesso grado. Vi è qui una nuova curva che indica questo nuovo

rapporto tra tempo di lavoro e intensità, la curva CE, questa nuova curva è simile a quella che corrisponde al tempo di lavoro 0 - T_1 , ma è spostata verso il basso. Il nuovo rapporto tempo - intensità è il risultato del trasferimento di fatica al giorno successivo. L'aumento del tempo di lavoro nel 'primo giorno' farà accumulare più fatica al lavoratore e questo si tradurrà in una minore produttività per tutto il giorno successivo e non solo per l'intervallo che va da T_1 a T_2 . Questo effetto è molto probabile che si conservi per un certo numero di giornate successive al 'primo giorno', spostando il rapporto intensità-tempo verso il basso per ciascun giorno, ma sempre meno man mano che passano i giorni. Alla fine emergerà un nuovo rapporto di equili-

Figura 2



brio e il rapporto tempo - intensità si stabilizzerà secondo il nuovo tempo di lavoro T_2 . Questo nuovo rapporto di equilibrio fra tempo e intensità del lavoro è rappresentata dalla curva CE nel grafico di figura 2.

Come risulta evidente, l'instaurazione di un nuovo rapporto tra tempo e intensità del lavoro non può avvenire entro gli angusti limiti di una sola giornata di lavoro. Quando il tempo di lavoro aumenta da T_1 a T_2 , l'intensità per la parte precedente del giorno non può diminuire, poiché questo lavoro è stato già fatto. Il calo dell'intensità nel suo complesso a causa dell'aumento del tempo di lavoro non può avvenire prima del giorno successivo o anche dopo i giorni a venire, così questo fenomeno ha bisogno di un certo periodo di tempo per diventare visibile. Tuttavia, se si assume che questo periodo di tempo sia certamente trascorso possiamo astrarre dalla dinamica della sua realizzazione e sostenere che un aumento del tempo di lavoro influenzi l'intensità non solo nelle ore aggiunte, ma anche nelle ore precedenti. Quindi, si osserva un fenomeno di retroazione, dopo di che possiamo definire il rapporto tempo di lavoro - intensità che abbiamo descritto come un rapporto di 'feedback'.

Possiamo ritenere che il rapporto di feedback colga le argomentazioni principali esposte da Marx sul rapporto tempo-intensità, tuttavia, tale rapporto può essere utilizzato non solo nel paradigma economico marxista, ma anche in quello neoclassico (o di qualsiasi altro genere). Come è stato accennato in precedenza, ogni interazione tra tempo di lavoro e intensità è problematico per il quadro neoclassico, dal momento che non contempla l'esistenza del mercato del lavoro per determinare sia il numero dei lavoratori che il loro tempo di lavoro (per una prova analitica vedere Contensou e Vranceanu, 2000). Quali siano gli effetti del rapporto di feedback nel quadro neoclassico rimane ancora una questione per ulteriori indagini. Nel prossimo capitolo esamineremo alcuni effetti basilari della relazione di feedback sulla teoria marxista del plusvalore.

Conseguenze sull'output e sul plusvalore

Se si adotta il rapporto di feedback ne derivano delle conseguenze importanti in materia di produzione totale; ma prima di prenderle in considerazione, occorre determinare il rapporto tra tempo di lavoro, intensità e output. I termini 'intensità del lavoro operaio' o 'intensità del lavoro' sono talvolta associati alle concezioni di "prestazioni, efficienza e capacità dei lavoratori". Per distinguere queste definizioni Green (2001) analizza il rendimento di ciascun lavoratore in funzione delle sue capacità e dello sforzo. Il concetto di sforzo che un lavoratore spende durante il processo lavorativo viene definito da Marx intensità del lavoro ed è collegato al tasso di consumo del forza-lavoro. Green (2001) sostiene che l'intensità è associata alla velocità dei movimenti eseguiti dai lavoratori e al fatto che la giornata lavorativa abbia dei tempi morti (porosità). In effetti uno dei quattro modi (per un quadro completo vedi Green, 2001) utilizzati per misurare l'intensità del lavoro (il metodo PUL – Percentage Utilisation of Labour – proposto da Bennet e Smith-Gavine, 1987) si avvale della velocità dei "movimenti" dei lavoratori; secondo questa definizione l'intensità del lavoro è collegata più al ritmo del processo lavorativo piuttosto che alla energia spesa dal lavoratore. Ma, naturalmente, questi concetti (ritmo del processo lavorativo e dispendio energetico) sono strettamente interconnessi come dimostrano diversi studi (si veda ad esempio Brouha e Maxfield, 1962). In base a questa definizione di intensità di lavoro, da noi adottata, possiamo sostenere che l'intensità del lavoro e l'output sono grandezze direttamente proporzionali (cioè il loro rapporto è lineare) e ciò significa che un aumento dell'intensità di lavoro porterà ad un aumento proporzionale dell'output. Ovviamente

questo si verifica nell'ipotesi che tutti gli altri fattori che influiscono sull'output (principalmente la tecnologia nella produzione e l'organizzazione del processo lavorativo) rimangano stabili. L'affermazione fatta in precedenza per quanto riguarda l'output e l'intensità di lavoro può essere formalmente rappresentata come:

$$Q(t) = \alpha \cdot \varepsilon(t) \cdot t \quad (1)$$

Dove $Q(t)$ è una funzione per l'output, $\varepsilon(t)$ è l'intensità (media giornaliera), t è il tempo di lavoro giornaliero e α è una costante che tiene conto delle differenti unità di misura o di altri fattori esogeni. Naturalmente, l'orario di lavoro e l'intensità del lavoro influenzano l'output in maniera molteplice. D'altra parte, l'intensità di lavoro è anche una funzione del tempo di lavoro, secondo la relazione di feedback. Operando sulle unità di misura in modo da poter porre la costante $\alpha = 1$, otteniamo:

$$Q(t) = \varepsilon(t) \cdot t \quad (2)$$

Tornando alla relazione di Barzel (1973) (diagramma di figura 1), l'output totale equivale all'area compresa tra la curva del prodotto marginale e l'asse orizzontale dal tempo 0 fino al tempo lavorato. Se il tempo di lavoro aumenta aumenterà pure l'area, anche se in misura minore, ciò significa che secondo il rapporto di Barzel (1973) un incremento (o decremento) del tempo di lavoro dovrà sempre portare ad un aumento (o diminuzione) dell'output, in modo che l'output venga massimizzato solo se l'orario di lavoro è a sua volta massimizzato.

Le cose sono diverse se si tiene conto del fattore di feedback. Nel diagramma di figura 2 l'output corrisponde all'area $oABT_1$ quando l'orario di lavoro è uguale a T_1 . Se il tempo di lavoro aumenta da T_1 a T_2 questo farà aumentare l'output dell'area T_1BDT_2 , che rappresenta il prodotto ottenuto in questo lasso di tempo supplementare, secondo l'ipotesi di Barzel. Ma, contemporaneamente, si verificherà un cambiamento più grande. L'output prodotto fino al tempo T_1 non sarà lo stesso, ma verrà ridotto e ciò accadrà perché il rapporto tempo-intensità cambia appena cambia l'orario di lavoro; e questo viene indicato dallo spostamento verso il basso della curva nel diagramma di figura 2. Se il tempo di lavoro è T_1 il prodotto totale corrisponde all'area $oABT_1$; se l'orario di lavoro aumenta fino a T_2 , l'output corrisponde all'area $oCET_2$. Non vi è alcuna garanzia che il prodotto totale aumenti in seguito all'aumento del tempo di lavoro, ma questo dipenderà dal confronto tra il nuovo output prodotto nel tempo aggiuntivo e la perdita di output dovuta al declino dell'intensità per tutto il tempo di lavoro precedente.

Un effetto analogo si ottiene se il tempo di lavoro diminuisce. In questo caso ci si sposta all'indietro da T_2 a T_1 ed esiste la possibilità che l'output aumenti in seguito ad una diminuzione del tempo di lavoro.

Che cosa accada realmente all'output quando cambia il tempo di lavoro è una questione quantitativa. Come accennato prima, quando cambia il tempo di lavoro, agiscono due effetti differenti: uno è l'output guadagnato durante il tempo supplementare o perso per quello tagliato, l'altro effetto è quello sull'intensità complessiva attraverso il cambiamento del rapporto tempo-intensità. Se prevale il primo effetto, l'output seguirà l'andamento del tempo di lavoro, se domina il secondo, l'output e il tempo di lavoro si muoveranno in direzioni opposte.

Il modello relativo alla correlazione tempo-intensità, visto in precedenza, ha delle ripercussioni non solo sull'output, ma anche sul valore e sul plusvalore. Dal momento che il tempo di lavoro e l'intensità del lavoro si stanno muovendo verso direzioni opposte, anche il plusvalore

assoluto e il plusvalore relativo sono simultaneamente presenti e opposti⁴. Questo significa che un aumento del plusvalore assoluto porterà ad una diminuzione del plusvalore relativo e viceversa, cosa che è vera se si assume che rimangano costanti gli altri fattori che determinano il plusvalore, in particolare il valore della forza lavoro, e questa è un'ipotesi ragionevole ad un livello elevato di astrazione. Questa correlazione tra plusvalore assoluto e relativo determina un rapporto complicato e non monotono tra tempo di lavoro e plusvalore in generale. Non può essere assunto come scontato che un aumento del tempo di lavoro comporti necessariamente un aumento del plusvalore, né che una diminuzione tempo di lavoro porti ad una diminuzione del plusvalore. Le possibilità sono ora amplificate, rendono più complesso il rapporto tempo di lavoro-plusvalore e forniscono una base ampia per lo studio sulle conseguenze e l'evoluzione del tempo di lavoro. Questo è un risultato importante che richiede ulteriori indagini, cosa che va oltre lo scopo di questo saggio.

Risultati degli esperimenti di ergometria

L'idea di un rapporto di feedback tra tempo e intensità di lavoro trova supporto in un settore diverso dall'economia, ci riferiamo al grande sforzo di ricerca per studiare le funzioni dell'organismo umano sul lavoro, attraverso l'uso di esperimenti ergometrici. Questi esperimenti ricostruiscono in laboratorio particolari tipi di processi lavorativi per poter misurare le reazioni dell'organismo in condizioni diverse. In essi vengono usate variabili come la frequenza dei movimenti, l'intensità del lavoro, il carico di lavoro sopportabile e la durata, solo per citarne alcuni. Vengono inoltre studiati gli aspetti riguardanti la salute dei lavoratori e gli infortuni sul lavoro, nonché quelli connessi all'intensità e alla durata del processo lavorativo.

All'interno di una letteratura piuttosto estesa si possono trovare riferimenti relativi ad esperimenti che misurano l'intensità del lavoro e i suoi effetti di varia natura sia sulla salute dei lavoratori che sul tempo che sono in grado di sopportare nel processo lavorativo. Tutti gli esperimenti più importanti mostrano una conformità impressionante con il modello presentato in precedenza, anche se questi ricercatori non erano probabilmente a conoscenza delle tesi di Marx sull'argomento.

Prima di tutto, vi sono articoli che descrivono il trasferimento della fatica da un giorno a quelli successivi (vedi ad esempio Dawson e Fletcher, 2000) che sono simili alle argomentazioni di Marx a questo proposito, viene infatti osservato che la fatica si accumula e viene trasferita da un giorno a quelli seguenti. La durata, e anche la vicinanza al posto di lavoro, e i periodi di riposo entrano anch'essi in una funzione di usura che quantifica l'effetto di una giornata lavorativa sui giorni successivi. I risultati mostrano che vi è inequivocabilmente un trasferimento di fatica da ogni giornata di lavoro a quelle successive.

Per quanto riguarda la questione della definizione di intensità, in questi esperimenti si utilizza la velocità o la frequenza con cui vengono eseguiti movimenti predeterminati (vedi ad esempio Bonjer 1968, Asfour, Tritar e Genaidy 1991, Hsin e Mao, 2002). La velocità o la frequenza è in rapporto (verificato e quantificato) con lo stress fisiologico, la fatica del lavoratore e con l'output prodotto. Questa scoperta fornisce un'ulteriore verifica del rapporto tra intensità e velocità del lavoro che abbiamo trattato in precedenza.

Tra l'altro questa letteratura dimostra che l'organismo umano riesce sopportare un ritmo co-

4. A questo punto si segue la classica definizione di Marx, che classifica l'aumento del tempo di lavoro come plusvalore assoluto e l'intensificazione del lavoro come plusvalore relativo (vedi Ioannides e Mavroudeas, 2010).

stante di lavoro (intensità stabile) per tutta la giornata lavorativa (qualunque sia la sua durata). Quando inizia una giornata lavorativa di intensità costante, le caratteristiche biometriche critiche, come la frequenza cardiaca di riserva e l'assorbimento iniziale di ossigeno relativo⁵ iniziano ad aumentare nei primi minuti di lavoro rispetto ai valori di partenza, ma dopo pochi minuti i suddetti indicatori smettono di aumentare e si stabilizzano per il resto della giornata lavorativa. Questa è una chiara indicazione dell'adattamento dell'organismo umano al processo lavorativo. Solo dopo un lungo periodo di tempo (che si protrae per diverse ore) i valori di questi indici iniziano ad aumentare nuovamente, un fenomeno che viene osservato alla fine del turno e viene considerato come un'indicazione della fatica (Saha, et al.1979 Rodgers et al.1986 Hsin e Mao, 2002). I risultati di cui sopra (verificati da esperimenti di ergometria) forniscono una prova indiscutibile della capacità umana di sopportare un ritmo di lavoro costante (con le opportune pause naturalmente). Questo si addice all'organizzazione del processo lavorativo e si può riscontrare in numerosi ambienti di lavoro, in particolare nelle fabbriche, in cui viene richiesta un'intensità di lavoro costante, condizione descritta in maniera accurata da Marx, nella sua valutazione del ruolo delle macchine nell'intensificazione del lavoro in fabbrica. Questa conclusione è una verifica dell'ipotesi fatta in precedenza secondo la quale le fluttuazioni critiche dell'intensità non sono quelle che avvengono entro i limiti di una sola giornata, poiché l'intensità può essere mantenuta costante per un'intera giornata lavorativa.

Gli esperimenti di ergometria menzionati dimostrano anche che la grandezza dell'intensità del lavoro, che può rimanere stabile durante una giornata lavorativa, è in relazione inversa con il tempo di lavoro per il quale questa intensità è sostenibile. In altre parole, un'intensità di lavoro maggiore è compatibile soltanto con una minore durata del tempo di lavoro e una minore intensità può essere sopportata per un periodo di tempo più lungo⁶.

Sia l'impostazione che i risultati di questi esperimenti di ergometria forniscono un forte sostegno alle caratteristiche del rapporto di feedback presentate in precedenza e grazie ad essi possiamo metterci alle spalle la posizione secondo cui l'influenza determinante del tempo sull'intensità non è data dalle variazioni di quest'ultima entro una giornata, in quanto sono stati condotti esperimenti che adottano un'intensità giornaliera stabile (Rodgers et al. 1986 Hsin e Mao, 2002). In altre parole, non sono soprattutto l'«effetto riscaldamento», o l'«effetto fatica» a collegare il tempo di lavoro all'intensità; è ormai un dato di fatto che un tempo di lavoro più lungo sia compatibile soltanto con una minore intensità per tutta la durata della giornata lavorativa.

Ma essi dimostrano anche l'asserzione di una relazione inversa tra il tempo di lavoro e la massima intensità del lavoro e, infine, presumono una determinazione matematica del rapporto tra intensità del lavoro e il tempo massimo nel quale questa intensità è sostenibile. Questo rapporto differisce tra i ricercatori ma essi condividono una caratteristica comune: tutti prevedono che vi sia la possibilità di un aumento dell'output in seguito ad una diminuzione del tempo di

5. La «frequenza cardiaca relativa» (FCR) è la frequenza cardiaca (battiti al minuto) durante il processo lavorativo rispetto alla frequenza cardiaca in condizioni stabili (a riposo). Il «consumo di ossigeno relativo» (RVO_2) è il consumo di ossigeno dell'organismo durante il processo lavorativo rispetto al consumo di ossigeno in condizioni stabili (vedi Hsin e Mao, 2002). $[FCR = (FC \text{ del lavoro} - FC \text{ a riposo}) / (FC \text{ max} - FC \text{ a riposo}) \times 100\%$, dove FC max è la frequenza cardiaca massima, e FC a riposo è il livello di frequenza cardiaca a riposo. La FC del lavoro è la frequenza cardiaca media durante il processo lavorativo. Allo stesso modo, è stato definito il consumo del volume di ossigeno relativo $RVO_2 = (VO_2 \text{ durante il lavoro} - VO_2 \text{ a riposo}) / (VO_2 \text{ max} - VO_2 \text{ a riposo}) \times 100\%$. Nel lavoro industriale viene scelto spesso la FCR come indicatore del carico di lavoro fisico associato alla dinamica del lavoro muscolare. NdR].

6. Vedi, per esempio, Asfour, Tritar e Genaidy (1991), Hsin e Mao (2002).

lavoro (Rodgers et al, 1986 Hsin e Mao. 2002). Questa è la tesi che è stata in primo luogo sostenuta da Marx (seguito da Chapman e Robbins) e si sposa con il modello di feedback presentato in precedenza.

Condizioni necessarie e sviluppo del modello

Il modello proposto in precedenza esamina le massime capacità della natura umana, (vale a dire la combinazione tra un orario di lavoro massimo possibile con la massima intensità possibile). Come accennato in precedenza, era nella concezione di Marx (nonché di Chapman e di Robbins) il fatto che, grazie alle macchine e ai sistemi avanzati per il controllo del lavoro, i lavoratori sono costretti a lavorare fino ai loro limiti. Tuttavia, si può affermare che questa è solo una faccia della medaglia. Dal momento che in molti posti di lavoro l'intensità non può essere completamente controllata dal management, si potrebbe sostenere che la libertà di scelta del proprio impegno da parte dei lavoratori svolge un ruolo decisivo nel determinarla. Secondo questa tesi, la teoria dell'efficienza legata ai salari (si veda, ad esempio, Akerlof, 1982) prende in esame l'elasticità ' dello sforzo dei lavoratori in funzione dei salari e di altri benefit. La teoria dell'efficienza -X (vedi Leibenstein, 1979) analizza l'ambiente di un'impresa che spinge i suoi dipendenti a valutare il loro sforzo con un particolare valore. Nel contesto di uno sforzo soggettivo e di entropia organizzativa, ogni lavoratore sceglie il suo livello di sforzo rispetto ai colleghi o alle influenze gerarchiche e questo livello dovrebbe essere inferiore al massimo delle sue capacità.

Per rispondere alla stessa domanda da un punto di vista collettivo, alcuni autori (Green, 2001) fanno riferimento a un processo sociale di determinazione dell'intensità che si verifica tra i lavoratori sul posto di lavoro. Questo comportamento sociale rispetto all'intensità che va a determinare un'equa giornata di "lavoro", regola la durata e l'intensità della giornata lavorativa in modo che i lavoratori non vengano spremuti maggiormente. Quindi, se la giornata lavorativa viene prolungata, questo comportamento sociale farà diminuire l'intensità per difendere la forza lavoro. Anche la lotta di classe, in maniera organizzata (i sindacati), può influenzare la determinazione dell'intensità del lavoro. Dopo tutto, Marx si riferisce a un'intensità del lavoro normale socialmente determinata, anche se ha dedicato molti capitoli del *Capitale* alla descrizione del rapporto tra massima intensità e tempo di lavoro entro i "limiti umani".

Riteniamo che tutte le procedure di determinazione individuale o collettiva dell'intensità del lavoro viste in precedenza non siano incompatibili con la 'natura materiale' del rapporto di feedback già descritto. Ancora di più; sosteniamo che la descrizione scientifica delle capacità dell'organismo umano è in grado di fornire un terreno materialista in cui hanno luogo tutti gli altri processi (sociali e non) di determinazione dell'intensità del lavoro. Se, per esempio, sul posto di lavoro avviene un processo sociale di determinazione dell'intensità, questo processo è molto compatibile con la relazione di feedback.

Vi sono molte altre conseguenze, più o meno importanti che emergono dall'analisi, vista in precedenza, relativa all'evoluzione del tempo di lavoro e ai suoi effetti. In base al rapporto di feedback, potrebbe essere vero (e Marx insisteva sul fatto che ai suoi tempi era vero) che una diminuzione del tempo di lavoro potrebbe portare ad un aumento dell'output. Questo fornisce una base diversa all'interpretazione dell'evoluzione storica del tempo di lavoro. I capitalisti, secondo questa interpretazione, possono essere favorevoli a una riduzione del tempo di lavoro se hanno la certezza che controllandone e aumentandone l'intensità possono produrre di più e

realizzare più plusvalore, non meno. Questo potrebbe essere il caso di molti paesi in cui il lavoro è stato prevalentemente meccanizzato e l'intensità del lavoro è più facilmente controllabile. D'altro canto, la richiesta politica di ridurre l'orario di lavoro come mezzo per far diminuire la disoccupazione è discutibile se si verifica la relazione di feedback. Per far fronte a queste e a molte altre questioni derivanti dal rapporto di feedback, è necessario calcolare i suoi aspetti quantitativi. Solo se viene quantificato questo rapporto sarà possibile valutare se un'ulteriore riduzione del tempo di lavoro possa ancora portare ad un aumento del prodotto, o se i limiti di questo processo siano stati già raggiunti, in modo che ogni ulteriore riduzione potrebbe portare ad una diminuzione del prodotto. Il compito di stimare l'esatto rapporto è molto difficile dal momento che l'unico metodo credibile è quello suggerito dagli esperimenti di ergometria e non sembra essere di aiuto alcuna fonte di dati economici. In ogni caso, questo va oltre lo scopo di questo articolo.

Conclusioni

Uno dei fenomeni più impressionanti dei nostri tempi è la cessazione o anche l'inversione della tendenza alla diminuzione del tempo di lavoro. Molti teorici possono rimanere sorpresi da un tale sviluppo, ma non la teoria marxiana, crediamo, perché al suo interno l'orario di lavoro è da sempre una variabile economica determinante. Riteniamo che la questione chiave che ci può aiutare a comprendere appieno il ruolo del tempo di lavoro è la sua correlazione con l'intensità del lavoro. Il primo passo per indagare tale correlazione consiste nel costruire un modello teorico che rispecchi le idee fondamentali di Marx, come di altri economisti non necessariamente marxisti. Il modello proposto ha alcune caratteristiche interessanti. La più importante, a nostro avviso, è la possibilità di una funzione non-monotona tra il tempo di lavoro e il prodotto totale e tra il tempo di lavoro e il plusvalore. Per essere più specifici, questo modello garantisce la possibilità di osservare che il prodotto (o il plusvalore) aumenta in seguito a una diminuzione del tempo di lavoro. Naturalmente, la quantificazione esatta del rapporto tra tempo di lavoro e intensità rimane un compito da completare. Tuttavia riteniamo che il modello descritto possa dare un aiuto in questa direzione, tanto più che le ipotesi più importanti che lo caratterizzano sono compatibili con i risultati di una serie di esperimenti ergometrici.

Bibliografia

- Akerlof G. (1976) "The Economics of Caste and of the Rat Race and Other Woeful Tales", *Quarterly Journal of Economics* Vol. 90, No. 4.
- Akerlof G. (1982) "Labour Contracts as a Partial Gift Exchange", *Quarterly Journal of Economics* Vol. 97, No. 4.
- Asfour S. Tritar M. and Genaidy A. (1991) "Endurance Time and Physiological Responses to Prolonged Arm Lifting", *Ergonomics* Vol. 34, No. 3.
- Barzel Y. (1973) "The Determination of Daily Hours and Wages" *The Quarterly Journal of Economics* Vol. 87, No. 2.
- Bennet A and Smith-Gavine S. (1987) "The Percentage Utilization of Labour Index (PUL)", In Bosworth D. and Heathfield D. (Eds): *Working Below Capacity*, London: Macmillan.
- Bluestone B. and Rose S. (2000) "The Enigma of Working Time Trends", In Lonnie Golden and Deborah Figart (Eds). *Working Time: International Trends, Theory and Policy Perspectives*

tives, Routledge: London and New York.

Bonjer F. H. (1968) "Relationship Between Working Time, Physical Working Capacity and Allowable Caloric Expenditure", In W. Rohmert (Ed.): *Muskelarbeit und Muskeltraining*, Stuttgart: Gentner Verlag.

Brouha L. and Maxfield M. E. (1962) "Practical Evaluation of Strain in Muscular Work and Heat Exposure by Heart Rate Recovery Curves", *Ergonomics* Vol. 5, No. 1.

Chapman S. J. (1909) "Hours of Labour", *Economic Journal* Vol. 19, No. 75.

Contensou F. and Vranceanu R. (2000) *Working Time: Theory and Policy Implications*, Cheltenham, UK; Northampton, MA, USA: Edward Elgar.

Dawson D. and Fletcher A. (2000) "A Quantitative Model of Work-Related Fatigue: Background and Definition" *Ergonomics*, Vol. 44, No. 2.

Ehrenberg R. (1971) "Heterogeneous Labor, The Internal Labor Market and the Dynamics of the Employment-Hours Decision" *Journal of Economic Theory* Vol. 3.

Feldstein M. (1967) "Specification of Labor Input in the Aggregate Production Function" *The Review of Economic Studies* Vol. 34.

Green F. (2001) "It's Been a Hard Day's Night: The Concentration and Intensification of Work in the Late 20th Century Britain" *British Journal of Industrial Relations* Vol. 39, N 1.

Hsin C. W. and Mao J. W. (2002) "Relationship Between Maximum Acceptable Work Time and Physical Workload" *Ergonomics* Vol. 45, No. 4.

Ioannides A. and Mavroudeas S. (2010) "Work More or Work Harder? The Length and the Intensity of Work in Marx's 'Capital'" *Science & Society* Vol. 74, No. 1.

Leete L. and Schor J. (1994) "Assessing the Time Squeeze Hypothesis: Estimates of Market and Non Market Hours in the United States, 1969-1989", *Industrial Relations* Vol. 33, No.1.

Leibenstein H. (1979) "A Branch of Economics is Missing: Micro-Micro Theory", *Journal of Economic Literature* Vol. 17.

Marx Karl (1990) *Capital*, Volume 1. London: Penguin. (*Il Capitale* Libro I Ed Riuniti Roma, 1970).

Nyland C. (1986) "Capitalism and the History of Worktime Thought" *The British Journal of Sociology*, Vol. 37, No. 4.

Robbins L. (1929) "The Economic Effects of Variations of Hours of Labour" *The Economic Journal*, Vol. 39.

Rodgers S., Kenworth D. and Eggleton E. (1986) *Ergonomic Design for People at Work*, Vol. 2, New York: Van Nostrand Reinhold.

Saha P. Datta S. Banerjee P. and Narayane G. (1979) "An Acceptable Workload for Indian Workers" *Ergonomics*, Vol. 22, No. 9.

Schor J. (1991). *The Overworked American: The Unexpected Decline of Leisure*, New York, Basic Books.

Siti Web di Interesse

(elenco in continuo ampliamento)

Generali

Marchandise

Eccezionale punto di partenza dotato di link a una quantità inverosimile di siti :

hussonet.free.fr/ecocriti.htm

Countdown

www.countdowninfo.net/

Statistiche

Mondo

Penn World Tables

www.rug.nl/research/ggdc/data/pwt/pwt-8.1

USA

US Bureau of Economic Analysis

www.bea.gov/

US Bureau of Labor Statistics

www.bls.gov/

Federal Reserve

www.federalreserve.gov/□research.stlouisfed.org/fred2/

www.federalreserve.gov/releases/z1/Current/

Unione Europea

Eurostat

ec.europa.eu/eurostat

European Central Bank

www.ecb.europa.eu/

Ameco Database

ec.europa.eu/economy_finance/db_indicators/ameco/index_en.htm

Economisti

Michel Husson hussonet.free.fr/

Anwar Shaikh

sites.google.com/a/newschool.edu/anwar-shaikh/

Emmanuel Saez elsa.berkeley.edu/~saez/

Andrew Kliman akliman.squarespace.com/

Guglielmo Carchedi

marx2010.weebly.com/

Michael Roberts

thenextrecession.wordpress.com/

Claudio Katz

katz.lahaine.org/

Robert J. Gordon

economics.weinberg.northwestern.edu/robert-

gordon/indexmsie.html

Dani Rodrik

drodrik.scholar.harvard.edu/

Jacques Gouverneur and Marcel Roelandts Capitalism & Economic Crises

http://www.capitalism-and-crisis.info/en/Welcome/New

Duncan Foley's Homepage

https://sites.google.com/a/newschool.edu/duncan-foley-homepage/home/downloads

E. Ahmet Tonak

http://eatonak.org/index.html

Alejandro Valle Baeza

https://vallebaeza.wordpress.com/

Makoto Itoh

https://www.researchgate.net/profile/Makoto_Itoh6

Ricerca

Economic Policy Institute

www.epi.org/

www.stateofworkingamerica.org/

Research on Money and Finance

www.researchonmoneyandfinance.org/

Scepa

www.economicpolicyresearch.org/

Peri

www.peri.umass.edu/

Cepal

www.eclac.cl/

Bis

www.bis.org/

Working Papers

econpapers.repec.org/paper/

Berlin School of Economics and Law

www.ipe-berlin.org/index.php?id=veroeffentlichungen&L=1

Levy Economics Institute of Bard College

www.levyinstitute.org/

Zero Hedge

www.zerohedge.com/