

Egualitarismo: quale, come e dove?

21-1-1980

110

Abbiamo chiesto ad Ermanno Gorrieri una «provocazione», per così dire, su un tema essenziale dell'azione sindacale. La provocazione c'è e la redazione la considera utile, chiara, coerente con tutte le altre che Gorrieri ha lanciato al dibattito di questi anni, contro la giungla dei redditi e quella dei bilanci familiari.

di Ermanno Gorrieri

Sono tanti i problemi che il sindacato ha davanti. Nelle riflessioni che seguono mi limito ad un tema: la distribuzione del reddito tra i lavoratori.

Perché tra i lavoratori? Ho presente l'obiezione: pensiamo prima ai superprofitti, alle rendite, alle speculazioni, all'evasione fiscale. Rispondo: non c'è un prima e un dopo. Il fatto che nella società esistono macroscopiche ingiustizie non esonera dal correggere le sperequazioni tra i lavoratori. Tanto più che questi rappresentano più del 70% della popolazione attiva e si distribuiscono una pari percentuale del reddito nazionale.

Finita l'epoca dell'abbondanza, la svolta economica mondiale pone in modo drammatico l'alternativa fra avere ed essere, tra consumo e qualità della vita.

I rallentati processi di produzione del reddito impongono di programmarne l'utilizzo: prima di tutto per lo sviluppo dell'occupazione e del Mezzogiorno; poi per gli interventi e investimenti destinati a migliorare la qualità del lavoro e della vita.

Poiché non si può avere la botte piena e la moglie ubriaca, resta poco spazio per proseguire lungo la strada del continuo aumento dei consumi individuali.

Ciò comporta modifiche di comportamenti, abitudini, aspettative: in una parola, del modello di vita. Una svolta culturale, insomma: un ripensamento critico della cultura «americana» dell'espansione senza limiti della produzione e del consumo, la demistificazione dei bisogni indotti, il recupero e la ridefinizione di valori messi in ombra da quella cultura (come quello della «sobrietà» intesa come razionale soddisfacimento di bisogni reali).

Questo cambiamento di vita deve essere imposto prima di tutto a chi sta meglio; ma è vano illudersi che i lavoratori non ne siano, anch'essi, coinvolti.

Di fronte ad una situazione profondamente mutata, anche le politiche del sindacato vanno ripensate; e ciò particolarmente per quanto riguarda il sistema retributivo, che costituisce uno dei principali strumenti di ripartizione del reddito.

Le irrazionalità e le ingiustizie in ma-

teria retributiva non dipendono solo dal sindacato. Anzi. Gli imprenditori sono piuttosto disponibili a mollare quando possono scaricare gli oneri sulle spalle altrui; i pubblici poteri sono forti con i deboli e deboli con i forti, e spesso i loro atteggiamenti sono inquinati da preoccupazioni elettorali e clientelari. Insomma la disponibilità a concedere non è guidata da una scala di priorità, ma da fattori estranei ad ogni razionalità. A ciò si aggiunge l'azione disgregatrice dei sindacati autonomi. Non si può tuttavia negare la presenza di tendenze settoriali anche nell'ambito del sindacalismo confederale. Quando il verticalismo è eccessivo, i differenziali retributivi finiscono per dipendere soprattutto dal potere contrattuale delle varie categorie.

eluso. Tanto più che se qualcuno strappa una fetta più grossa, qualcun altro (con l'aiuto dell'inflazione) si vede ridotta la sua.

I rimedi? Non è possibile nessun colpo di bacchetta magica. Si tratta di dare avvio ad un processo di superamento del corporativismo, del frastagliamento delle rivendicazioni, delle illogiche altalene tra arrendevolezza e resistenza delle controparti.

Occorre arrivare all'elaborazione di un «quadro di riferimento globale» in materia di remunerazione del lavoro: per puntare non ad una semplice riforma tecnica del salario (scatti, liquidazioni e così via) ma una vera e propria rivoluzione retributiva.

Ciò non significa introdurre rigide programmazioni in campo contrattua-



Nell'attuale sistema contrattuale, prevalentemente categoriale, non ci si può meravigliare della non attuazione del principio «a uguale lavoro, uguale salario». Macchinisti e infermieri rivendicano, a ragione, migliori trattamenti. Alla loro ruota si trascinano dietro anche gli impiegati e gli uscieri. Non conta essere in prima linea o nelle retrovie; le differenze dipendono dall'esser panti, carristi, artiglieri.

La politica egualitaria è dunque rimasta all'interno delle categorie. Ben pochi passi avanti essa ha compiuto dopo le grandi scelte degli aumenti uguali per tutti e dell'inquadramento unico. Oggi non si profila ancora in misura adeguata il suo sviluppo sul terreno intercategoriale e su quello dei bilanci familiari.

Questi ritardi sarebbero meno gravi in un quadro di forte espansione del reddito: poco o tanto, tutti qualche miglioramento lo otterrebbero. Ma oggi, con una torta i cui incrementi non possono essere destinati ai consumi individuali, il problema di far le parti in modo giusto e razionale non può essere

le: le moderne relazioni industriali comportano la libera dialettica tra le parti. Non si tratta dunque di centralizzare la contrattazione, nè di mettere le briglie alla conflittualità: ma di formulare criteri ed obiettivi a cui ogni categoria possa ispirare la propria azione negoziale, per aprire la strada ad una contrattazione e ad una conflittualità non più spontaneistiche e corporative, ma finalizzate ad un progetto solidale di avanzamento della classe lavoratrice.

È superfluo aggiungere che il quadro di riferimento deve essere costruito alla base, attraverso un ampio dibattito fra i lavoratori: esso potrà funzionare solo in forza del consenso e non di indirizzi elaborati al vertice.

Se il movimento sindacale saprà fare questa scelta, avrà diritto di chiedere su di essa l'impegno delle controparti, dei pubblici poteri, dei partiti. Sono comunque i lavoratori i primi interessati a farla finita con la legge della giungla: i più deboli possono essere difesi solo nel quadro di una strategia complessiva, frutto del concorso di tutti.