

*Rudolf Meidner e i fondi dei salariati  
come antidoto democratico alla concentrazione del potere*

di Monica Quirico

La diseguaglianza nella distribuzione della ricchezza a livello globale e nazionale è sconcertante, come ha ricordato la ONG Oxfam: nel mondo l'1% più ricco possiede un patrimonio più che doppio rispetto a quello di 6,9 miliardi di persone; in Italia, il 10% più ricco detiene un patrimonio 6 volte superiore a quello del 50% più povero della popolazione. Questa forma di plutocrazia appare ancora meno giustificabile a fronte di manager e azionisti che percepiscono rispettivamente stipendi e dividendi esorbitanti, a prescindere dalla capacità delle loro aziende di produrre ricchezza collettiva, dal momento che sempre più spesso si ricorre a speculazioni finanziarie che possono far precipitare – come si è ben visto negli ultimi anni – l'economia di interi paesi da un giorno all'altro.

Alla polarizzazione della ricchezza su scala globale e nazionale si aggiunga che la frammentazione indotta dal crescente numero di lavoratori precari, disoccupati e esuberi (persone che per età o genere o collocazione geografica non hanno alcuna speranza di rientrare, o semplicemente entrare, nel mondo del lavoro) rende estremamente difficile rivendicare una maggiore partecipazione dei lavoratori, e dei cittadini tutti, alle decisioni economiche, e politiche.

La pandemia di coronavirus ha poi reso drammaticamente evidente quel processo che Wolfgang Streeck definisce come la “de-democratizzazione del capitalismo attraverso la de-economizzazione della democrazia” e che prosegue inesorabile dagli anni Settanta. Il compromesso fordista, ossia il patto sociale tra capitale e lavoro che ha costituito il fondamento dei sistemi politici europei nei cosiddetti “Trenta gloriosi”, si sbriciola a partire dalla fine degli anni Sessanta, in concomitanza con un lento ma costante calo della produttività nei settori industriali trainanti, tanto per limiti inerenti alla composizione organica del capitale (aumenta la quota fissa su quella variabile), quanto per l'insubordinazione operaia contro l'accentuarsi dello sfruttamento. Le crisi petrolifere mondiali (1973 e 1979) infliggono il colpo di grazia all'indice di redditività del capitale; è in quel contesto che il patto sociale del dopoguerra viene ripudiato, ma non dai gruppi rivoluzionari della Nuova sinistra, che pure lo hanno attaccato senza sosta in quanto espressione di una politica riformista, bensì dal capitale.

Ne deriva una dittatura del mercato (anche attraverso le istituzioni transnazionali) sulla politica che restringe sempre più il margine d'azione dei governi nazionali.

Con questo quadro in mente, ha ancora senso parlare di “democrazia”? Le istituzioni rappresentative (che di per sé appaiono spesso inadeguate) sono sufficienti per garantire, da un lato, la sovranità popolare, dall'altro, il pieno esercizio dei diritti civili e politici individuali, oppure occorrono forme più capillari di democrazia, a partire dai luoghi di lavoro?

Proposte in tal senso sono state formulate, negli ultimi anni, da Bernie Sanders, dal Labour di Corbyn, e da diversi centri studi ed esperti in tutta Europa (anche in Italia).

Uno dei tentativi più originali di costruire spazi di democrazia economica all'interno di un sistema capitalista – e in una certa misura contro di esso - è rappresentato dal piano di Rudolf Meidner, economista sindacale di famiglia ebrea tedesca, emigrato in Svezia nel 1933, che vede la luce proprio negli anni in cui si manifesta il cambio di paradigma dal compromesso fordista al divorzio tra capitalismo e democrazia. Che il loro “matrimonio” sia un esito tutt'altro che pacifico e scontato è ben chiaro a Meidner fin dagli anni della giovinezza in Germania; assiste infatti all'ascesa di Hitler, aiutata dalla passività della socialdemocrazia (che si accanisce contro i comunisti, anziché contro il vero nemico del paese) e alimentata da una disoccupazione galoppante. In Svezia - dove si rifugia per sottrarsi, in quanto ebreo e socialista, alle persecuzioni naziste – trasforma questa esperienza biografica in un'acquisizione teorica, facendo della piena occupazione un caposaldo della democrazia.

Nel 1951, Meidner presenta, insieme al collega Gösta Rehn, un modello di politica economica che porta il loro nome e che è stato identificato come la “bibbia” del modello svedese. L'obiettivo è quello di favorire la crescita economica e al contempo promuovere la perequazione sociale; fondamentale in tal senso è il ruolo della politica salariale solidale, ossia il principio per cui, a prescindere dalla competitività dell'azienda, a uguale mansione deve corrispondere uguale salario. Questo strumento, risultato della contrattazione centralizzata tra le parti sociali, risponde a due esigenze: evitare le spinte inflazionistiche che si avrebbero se i lavoratori dei settori chiave, forti del loro potere di contrattazione, rivendicassero salari più alti (cioè proporzionati ai profitti dell'impresa) e al contempo “livellare” le diseguaglianze di reddito fra i lavoratori dipendenti stessi. La piena occupazione, perseguita attraverso politiche attive del mercato del lavoro, e il Welfare State universalistico completano il quadro del modello svedese, garantendo, la prima, la sicurezza economica – e di conseguenza un ruolo di primo piano al sindacato - e sottraendo, il secondo, i lavoratori alla dipendenza dal mercato, grazie a politiche sociali con alti standard di prestazione (le misure di protezione sono infatti indirizzate a tutti, non ai soli bisognosi, dunque anche le persone con alto reddito hanno interesse a sostenerle attraverso la tassazione).

Nonostante il successo del modello Rehn-Meidner, grazie a cui la Svezia diventa, a partire dalla fine degli anni Cinquanta, un paese tra i più ricchi e più equi del mondo, verso la fine degli anni Sessanta è proprio la politica salariale solidale a rivelare un effetto decisamente indesiderato, per il sindacato nel suo insieme, e per Meidner in particolare. Poiché il prerequisito di questa politica è la convergenza su un salario medio (per la medesima mansione), il risultato è, da un lato, che le aziende meno competitive non riescono a tenere il passo, e chiudono (il che, dal punto di vista della “razionalità” capitalistica può essere un bene, ma favorisce l'instaurarsi di un sistema con poche grandi aziende in posizione monopolistica nei rispettivi settori); dall'altro lato, i lavoratori delle imprese competitive, rinunciando a rivendicare salari più alti, rendono possibile la formazione di profitti “extra”,

ossia eccedenti quelli che, in base agli accordi della contrattazione centralizzata, sono da redistribuire ai lavoratori in forma di salario. Ne consegue un incremento del divario tra redditi da capitale e redditi da lavoro.

A cavallo tra anni Sessanta e Settanta, in un contesto di crescente radicalizzazione della società svedese, l'allarme per la crescente concentrazione di ricchezza, derivante anche dalla politica salariale solidale, si somma a un senso di crisi alimentato dai dubbi sulla sostenibilità a lungo termine della crescita economica e dal calo degli investimenti.

È a questo insieme di problemi che Meidner e i suoi collaboratori cercano di dare una soluzione con la proposta che presentano al congresso del sindacato operaio, la LO, nel 1975 e che passa alla storia come "i fondi dei salariati". Al congresso segue una consultazione degli iscritti, delle cui indicazioni Meidner tiene conto per rifinire il progetto, che, riveduto in alcuni dettagli, ma non nei principi ispiratori, viene approvato al congresso della LO del 1976. Spiegano gli autori:

Noi criticiamo la concentrazione del potere economico non perché i detentori di tale potere siano degli incompetenti, irresponsabili o abbiano cattiva volontà. La nostra critica si basa sul fatto che la concentrazione di potere è antidemocratica e toglie ai cittadini il diritto, il dovere e la gioia di avere una decisiva influenza sulla situazione propria e del proprio gruppo. Di qui il dovere di conferire un reale contenuto democratico al potere della collettività dei lavoratori e di creare un apparato di controllo in grado di evitare che le decisioni siano prese sopra la testa delle masse. I lavoratori devono vedere l'istituzione dei loro fondi come un momento essenziale del processo di democratizzazione della società.

Coerentemente con la sua fascinazione giovanile per il marxismo, Meidner è convinto che la trasformazione sociale sia impensabile se non si sfida la proprietà privata. Il suo sforzo è quello di creare un circuito virtuoso tra spinta utopica (la costruzione di un mondo diverso) e pragmatismo (la capacità di misurarsi con la realtà). Ed è proprio la ricerca di un punto di incontro tra queste due esigenze a indurlo a illustrare dettagliatamente i passaggi della transizione dal capitale privato a quello collettivo.

Meidner e colleghi propongono che ogni anno una quota del patrimonio azionario dalle grandi aziende (si noti: non della loro liquidità, altrimenti le aziende sarebbero costrette a indebitarsi per continuare a investire) sia trasferita a fondi gestiti collettivamente dai lavoratori. Pur attento al dibattito europeo sulla formazione del risparmio collettivo, in particolare alle suggestioni che arrivano dalla Germania e dall'Italia, Meidner rifiuta categoricamente il trasferimento di azioni al singolo lavoratore; i suoi obiettivi sono più ambiziosi ed è per questo che i fondi dei salariati sono articolati in più livelli: dalla singola azienda a un fondo centrale, passando per i fondi settoriali e regionali. Il fondo centrale avrà una funzione di bilanciamento, garantendo che le produzioni e le regioni con minori profitti non siano penalizzati dal nuovo sistema; a Meidner sta a cuore, infatti, non solo il riequilibrio di ricchezza tra capitalisti e salariati, ma anche tra i lavoratori stessi.

Aumentando di anno in anno i profitti della singola azienda, crescerà contemporaneamente la quota del patrimonio azionario dell'azienda stessa posseduta dai lavoratori, con una conseguente ridefinizione degli assetti proprietari.

I fondi saranno amministrati dai rappresentanti dei lavoratori, la cui competenza economica, lungi dall'essere "spontanea", come pensava ad esempio Alexandra Kollontaj, non può che essere il frutto di un processo formativo enorme: si tratta di acquisire – insiste Meidner - le stesse capacità amministrative dei manager privati.

La formazione, e riqualificazione, di sindacalisti e lavoratori è, nella prima versione del piano, una delle funzioni dei fondi, unitamente alla ricerca (sull'organizzazione produttiva) e alla sicurezza sul lavoro; a tali attività si aggiungono le proposte emerse dalla consultazione degli iscritti al sindacato, che puntano a interventi di politica industriale (come il sostegno finanziario a imprese in crisi).

Il piano sarà applicato alle aziende con più di 50 o 100 dipendenti (la soglia è lasciata aperta alla discussione, ma in ogni caso si tratta di almeno il 60% dei lavoratori salariati del paese). A seconda del tasso di profitto e della quota di trasferimento del patrimonio azionario al fondo collettivo, Meidner prevede che occorranza dai venti ai trentacinque anni perché i lavoratori assumano il controllo della maggior parte delle attività produttive; tuttavia, già molto prima di allora acquisiranno un'influenza crescente ed è lecito attendersi che non si accontentino più di intervenire sulla propria azienda, pronunciandosi anche su questioni di politica industriale ed economica (dunque di competenza del governo).

Il piano Meidner solleva problemi di ampia portata, che hanno a che fare con la prevedibile fuga delle multinazionali, la duplicità della funzione del sindacato (che si troverebbe a essere rappresentante dei lavoratori e insieme azionista) e la sovrapposizione del suo ruolo a quello del partito/governo nelle scelte di politica economica, senza dimenticare la necessità di garantire anche ai cittadini in quanto tali, e non ai soli lavoratori, forme di partecipazione alle decisioni economiche.

Di questi nodi Meidner è consapevole ma, pur offrendo indicazioni su come affrontare i suddetti problemi, è convinto che le difficoltà debbano essere affrontate dal movimento operaio nel suo insieme, e non a tavolino da un singolo studioso.

Più che negli aspetti lasciati in sospeso, dunque, la lezione cruciale del piano Meidner – pensando al dibattito attuale sulla democrazia economica – è che esso è fallito non per il modo in cui i fondi erano congegnati, ma piuttosto perché non è stato integrato da una strategia di attacco al potere *politico* dei capitalisti, nell'illusione forse che di questa esigenza si sarebbe fatto carico il partito (socialdemocratico). Un progetto di trasformazione degli assetti proprietari che richiede almeno una ventina d'anni per produrre effetti significativi lascia infatti tutto il tempo alla borghesia di organizzare la sua reazione.

E infatti il fronte imprenditoriale svedese, indicando in Meidner – un sincero riformista - l'uomo più pericoloso del paese perché punterebbe a "sovietizzare" l'economia, coglie al volo l'opportunità di usare i fondi dei salariati come alibi per sferrare una controffensiva a tutto campo contro il movimento operaio: una linea che in realtà è stata decisa già prima della presentazione del piano e che punta a neutralizzare, attraverso un'imponente

campagna ideologica e organizzativa, uno dei movimenti operai più forti del mondo, grazie al suo radicamento istituzionale.

Se il contrattacco della borghesia è prevedibile (anche se i toni aggressivi con cui si scatena fanno a pugni con la rappresentazione *consensuale* della cultura politica svedese), a ben vedere nemmeno la risposta del partito socialdemocratico - che, quando Meidner presenta la sua proposta, è al governo ininterrottamente da più di 40 anni - può essere considerata inattesa. La socializzazione è scomparsa dall'orizzonte dei socialdemocratici fin dagli anni Venti, quando è stata adottata una strategia di controllo pubblico (non proprietà) dell'economia. Il primo governo Palme (1969-1976) approva diverse riforme migliorative del diritto del lavoro, tra cui la legge sulla codeterminazione (1976), compiacendosi di aver realizzato il terzo e più alto stadio dello sviluppo democratico: dopo aver contribuito in modo determinante al trionfo della democrazia politica, con l'introduzione del suffragio universale (1918), e aver garantito la democrazia sociale (costruendo il Welfare State), il partito socialdemocratico consegue la democrazia economica, sancendo il diritto dei lavoratori di partecipare - con tutta una serie di limiti, beninteso - al governo della propria azienda.

Ad aumentare l'inquietudine di Palme e dei suoi di fronte all'irruzione, nel dibattito pubblico, di una ben più radicale accezione di democrazia economica quale quella espressa del piano Meidner concorre poi il fatto che, proprio nel 1976 il partito si trova ad affrontare una campagna elettorale in salita; non sorprendentemente, dopo quarantaquattro anni ininterrotti di permanenza al potere viene sconfitto, anche se Palme riconosce che la responsabilità non può essere addossata ai fondi dei salariati.

Ecco allora che, pur plaudendo alla proposta, nel 1976, fin dall'inizio i socialdemocratici si adoperano per neutralizzarne la carica dirompente, spostando l'accento dal trasferimento di proprietà alla formazione di capitale, in altre parole, dalla lotta per l'eguaglianza agli imperativi economici. Nella versione dei fondi approvata nel 1983, dopo il rimaneggiamento operato di volta in volta da varie commissioni (prima congiunte, partito e sindacato, poi solo più "tecniche"), dello spirito originario della proposta non resta più traccia.

Benché sia contraddistinto dalla redistribuzione non del mero reddito - la classica politica socialdemocratica - bensì del capitale, il piano Meidner rifugge da tentazioni stataliste; l'accentramento e la burocratizzazione portano con sé, come ben si è visto in Unione Sovietica, l'esautoramento della democrazia, cioè esattamente l'opposto di quello che sta a cuore a Meidner: l'edificazione di un socialismo *democratico*. Da qui la proposta di distribuire il potere economico tra una rete di fondi, responsabili di fronte alle loro comunità locali.

Pur con i suoi limiti, la proposta dei fondi dei salariati ha rappresentato l'unico (ad ora) tentativo di progettare concretamente la fase di transizione dal capitalismo avanzato al socialismo, in uno spirito di "riformismo rivoluzionario" che fa a pugni con l'acquiescenza delle attuali socialdemocrazie di fronte alla barbarie inflitta all'umanità e al pianeta tutto dal neoliberalismo arretrante.