

IL PIANO MEIDNER

Paolo Borioni | marzo 11, 2015



Un commento all'articolo "Democrazia e Sinistra: alcuni chiarimenti sulla democrazia industriale"

E' bene cominciare con una precisazione: la locuzione "Piano Meidner" è errata e ingiustificatamente personalistica. Nessuno in Svezia la userebbe, si usa invece "Fondi dei salariati" (*Löntagarfonderna*, che è *plurale*: implica *alcuni fondi* e non *un piano*, tantomeno di *una persona*) ed abbreviato spesso in LTF, sigla che utilizzeremo anche di seguito. Quella svedese autentica è la sola definizione vicina al processo storico reale, alla pluralità dei partecipanti e soprattutto alla complessità dei fini. Spesso, a margine di dibattiti in cui avevo cercato di spiegare cosa fosse stato questo avanzatissimo progetto nella sua complessità e totalità, qualcuno ha osservato "Ma veramente Meidner ha detto che...". Ciò che ha detto Meidner è importante, ovviamente, ma solo se si comprende che non esiste un proprietario del progetto, e nemmeno un suo profeta autentico. E solo se si ha un'idea di come collocare gli interventi di Palme, di Korpi, di Meidner, di K. O. Feldt o di chiunque altro (sono molti) nel contesto storico e ideologico del tempo. Andiamo a qualche fatto: la Svezia si trovava, negli anni 1970, in un'epoca in cui c'era ragione di temere un rallentamento della crescita e anche un rallentamento della capacità e dell'intensità di investimento capitalista. Questa, peraltro, era stata già da decenni la preoccupazione del maggiore dei sindacati (la confederazione operaia LO, e di Meidner e Rehn, due fra i maggiori suoi economisti). Il potere del sindacato e della socialdemocrazia dipendeva dalla forza del lavoro, e da una strategia (detta sistema Rehn-Meidner) in cui erano proprio i salari più bassi a crescere più intensamente. Ciò, in presenza di notevoli e varie spinte alla piena occupazione (tra cui la sempre più vasta porzione di individui, specie, dal

1960, di donne, impiegati nel welfare, e gli imponenti programmi edilizi) significava che i bassi salari sparivano, e che la competitività doveva quindi essere perseguita con più investimento: innovativo e di lungo periodo. Certo, sparivano anche molte aziende poco competitive, il che significava maggiore concentrazione attorno ad alcune grandi realtà (tra cui le note grandi imprese industriali svedesi, da Volvo ad Electrolux, e la famiglia Wallemberg). Inoltre, occorre (tantopiù in epoca di protagonismo operaio, dopo il 1968) ricollocare parte della “parità” fra capitale e lavoro “dentro le fabbriche”, ovvero a disposizione non solo del sindacato confederale ma anche dei lavoratori impiegati nelle aziende. Infine, occorre rispondere agli attacchi verso il sistema negoziale “centralizzato”, e farlo prima che certe forze (dal sessantottismo “estremista” ai liberali, a certe frange della Confindustria svedese SAF) sfruttassero certe insoddisfazioni contro il sindacato confederale (ancora: principalmente la LO) nonché incoraggiando ipotesi di sindacalismo spontaneista o aziendalista scisso da una strategia generale. Per tutti questi motivi a metà degli anni 1970 si legiferò come non mai in questo campo: i diritti del sindacato nei luoghi di lavoro vennero precisati, i rappresentanti dei lavoratori entrarono nei consigli di amministrazione e il licenziamento venne disciplinato per legge. Bene: per un periodo ancora più lungo molte commissioni ed esperti formularono anche ipotesi di LTF. Tutte queste proposte (in Svezia, ma anche in Danimarca) per consolidata convinzione, furono comunque sempre opposte alla statizzazione, cosa che, per ragioni ideologiche e anche strutturali che andrebbero spiegate (magari un'altra volta...) invece non si verificò in Italia (si ricordi il dibattito nel/sul centro-sinistra italiano negli anni 1960). L'idea era che la riforma del capitalismo (e i LTF furono con tutta probabilità la più ambiziosa ed autenticamente democratica e realistica di esse nella storia) non dovesse semplicemente comportare un cambiamento di padrone, specie se (e questo era nella convinzione della stragrande maggioranza della classe operaia nordica di sempre) questo padrone è uno Stato dai poteri strabordanti. Non a caso, nemmeno fu molto popolare la versione più “gildista” di LTF (in cui i fondi erano governati secondo una egemonia sindacale centrale, come nella proposta di Meidner del 1975-76) e in quanto tale la proposta di Meidner non fu popolare NEMMENO nell'opinione pubblica di sinistra, che vi scorgeva una programmatica e progressiva espropriazione delle imprese private (solo una minoranza la sostenne secondo i moltissimi sondaggi svolti). Insomma: ai lavoratori interessava un'economia più plurale ed una fabbrica in cui essi potessero contare di più. Dell'espropriazione sistematica e rapida (circa trentennale) delle aziende interessava assai poco. Tuttavia, ma è altra cosa, a nessuno certo sfuggiva il nesso fra maggiore “potere” operaio e controllo (o

perlomeno: pluralismo paritario) riguardo ai meccanismi dell'investimento. Così, rielaborazione dopo rielaborazione, fra il 1975 e il 1983 si giunse a modificare e raffinare le proposte in campo in base a questi principi: 1) rimediare all'insufficienza dell'investimento capitalista se si intende sostenere una società fortemente paritaria fra capitale e lavoro e una forte "democratizzazione" del capitale; 2) costruire un maggiore pluralismo dell'investimento (quindi se possibile non solo aggiunta "sociale" all'investimento capitalista ma costruire una *pluralità* di fondi dei lavoratori: 5 nella proposta poi approvata nell'83). Walter Korpi addirittura propose una "quarta scheda" in cui i cittadini potessero partecipare localmente all'elezione della governance dei fondi; 3) pluralismo nella governance dei fondi LTF (maggioranza assoluta prefissata dei lavoratori, ma non solo loro a governarli); 4) titolarità individuale dei profitti dei fondi, ma riscossione dei benefici solo a scadenze obbligate (pensionistiche o dodicennali, mi pare di ricordare, in Danimarca) per evitare una loro mutazione speculativa e mantenere la finalità di investimento produttivo di lungo periodo; 5) limitazione della ricaduta dei fondi LTF in termini di posti nei CDA aziendali (Palme ipotizzò il 50%, si giunse ad un massimo dell'8% degli stessi) a prescindere della ampiezza della titolarità azionaria in mano ai fondi dei salariati nelle varie aziende, cioè appunto disinnescando quella espropriazione progressiva che era indifferente o sgradita ai lavoratori (e che Meidner invece in una famosa intervista aveva indicato come un obiettivo). Come già accennato, ciò va contestualizzato con altre leggi-quadro che rafforzano il lavoro e il sindacato nei luoghi di lavoro. E dunque, come Olof Palme sostenne già nel 1978, si trattava di rafforzare ANCHE con i fondi LTF la società della "sfida democratica al capitalismo", o "della Parità" capitale-lavoro, non già di perseguire la espropriazione sistematica e finalisticamente concepita tramutando i sindacati in padroni (finalità dichiarata che indebolì la popolarità dei sindacati e fu tra i fattori della sconfitta socialdemocratica del 1976...). L'orizzonte degli LTF, così corretto, fu vincente ancora per gli anni 1980. Poi arretrò, e anche i 5 fondi del 1983 (cui si aggiungevano i fondi pensionistici già esistenti) si dissolsero. Ad ogni modo, il rafforzamento della "sfida democratica al capitalismo" corresse il proprio tiro anche e soprattutto col fine di valorizzare non solo il sindacato confederale ma anche la soggettività dei lavoratori in fabbrica, evitando la cancellazione di quest'ultima (che sarebbe stata MOLTO impopolare) in nome della centralizzazione. Non a caso la legge sulle regole negoziali e del conflitto e quella sulla rappresentanza dei lavoratori nel CDA delle grandi imprese erano molto attente a questo equilibrio. Al contrario, certe versioni dei fondi dei lavoratori, sia in Danimarca che in Svezia (per esempio

quella di Meidner) assai meno.

Si trattava di operare non solo una parità fra lavoro e capitale, ma anche fra lavoratori in un certo posto di lavoro e sindacato confederale. Così, l'esperienza scandinava insegna che il programma di reale liberazione può solo essere riformare il capitalismo in nome del pluralismo nella formazione e nell'impiego del capitale (cosa che ha anche dalla sua molte ragioni di efficienza allocativa ed innovativa). Insomma, esiste un modo di rafforzare il pluralismo che passa per una critica profonda, sistematica (ma antidogmatica) del capitalismo e delle sue insufficienze intrinseche (la sua tendenza per esempio alla centralizzazione, alla finanziarizzazione e infine alla irrazionalità sistemica dell'impiego di capitali).

Un discorso ulteriore andrebbe fatto poi sulla "partecipazione" effettiva dei lavoratori ai processi produttivi. Probabilmente le critiche che la LO e la Socialdemocrazia videro prodursi nei loro confronti dal 1968 in poi si dovettero alla eccessiva centralizzazione della politica salariale e al fatto che questa, pur fra grandissimi vantaggi e progressi, aveva anche causato una forte concentrazione del capitale. Ora, in un ambito di forte parità fra capitale e lavoro, i lavoratori vogliono probabilmente soprattutto una maggiore partecipazione qualitativa alla produzione e al suo miglioramento. Anche se rimane indubitabilmente vero che non si può porre il problema senza mutare i rapporti di forza mediante l'armamentario giuridico, welfaristico, organizzativo e, certo, tramite gli LTF, o forme corrispondenti di investimento dei lavoratori. Su questa tematica, ad ogni modo, fu molto avanzata la riforma del taylorismo alla Volvo di Uddevalla, (poi anch'essa ridimensionata, come tutto in questi 30 anni) e ci sarebbero ulteriori possibilità, oggi, insite in molte produzioni ad alto e crescente contenuto di conoscenza. Se non fosse che, al contrario, il capitalismo persegue la strategia opposta. Ma anche qui c'è un punto di rilievo da notare: il sottoutilizzo delle potenzialità da parte del capitalismo non riguarda solo l'investimento e la relativa crescita attesa, ma anche l'innovazione applicata e realizzata nei gangli più minuti dell'innovazione produttiva quotidiana e diffusa.