

## ***Great Resignation, labor shortage, strike-tober,* ovvero la ribellione dei lavoratori statunitensi**

*di Elisabetta Grande*

*professore ordinario di diritto comparato, Università del Piemonte Orientale*

Le dimissioni di massa come strumento per ottenere per sé e per i futuri dipendenti maggiore rispetto e condizioni più dignitose: il mondo del lavoro sperimenta nuovi mezzi per la lotta di classe

### **La nuova realtà del lavoro statunitense**

*Great resignation, labor shortage, strike-tober*: queste le locuzioni che rispecchiano la nuova realtà del mondo del lavoro statunitense. Si tratta di fenomeni strettamente collegati, che riflettono una diversa consapevolezza da parte dei lavoratori americani del livello di sfruttamento che il sistema ha imposto loro nel corso degli ultimi quarant'anni. Nel momento in cui, con l'uscita dal *lockdown* pandemico, l'attesa generalizzata era per un nuovo esercito di riserva di lavoratori - pronti ad accettare condizioni di lavoro perfino peggiori di prima pur di ritornare a guadagnare per vivere dopo l'ondata di licenziamenti seguiti al periodo di chiusura - a sorpresa si è assistito al fenomeno opposto. Il mercato del lavoro statunitense ha offerto un volto fatto di scarsa disponibilità dei lavoratori a riprendere le precedenti attività alle stesse condizioni, di dimissioni di massa come non si erano mai viste prima, di scioperi per ottenere per sé e per i futuri dipendenti condizioni più dignitose e di messa in atto di iniziative volte alla sindacalizzazione di aziende in cui i sindacati non hanno mai fatto precedentemente ingresso.

Chi conosce la storia delle crisi economiche sa, in verità, che è proprio all'uscita dalle stesse che la forza lavoro tende a far valere le proprie ragioni, poiché può sfruttare il momento di ripresa e di necessità di mano d'opera che ne deriva.

E' quel che negli Stati Uniti era accaduto per esempio dopo le due guerre mondiali e la *Great Depression* del '29, quando le mobilitazioni dei lavoratori avevano nel tempo dato vita ad aumenti salariali e a una distribuzione dei redditi più equa, durata fino alla metà degli anni '70 del secolo scorso, ciò che fra l'altro aveva consentito la crescita di una classe media (oggi decimata).

Non è però quel che è accaduto dopo la *Great Recession* del 2008 ed è per questo che non ci si aspettava che succedesse oggi, dopo la riapertura delle attività economiche sospese a causa della pandemia.

Al di là delle diverse circostanze geopolitiche rispetto alla prima metà dello scorso secolo - quando la guerra fredda e il "modello" sovietico fungevano da contropunto rispetto agli interessi padronali e davano in questo senso man forte agli operai - gli ultimi quarant'anni, dagli anni '80 ad oggi, hanno visto la classe lavoratrice perdere il senso del collettivo, per diventare sempre meno classe e sempre più una somma di individui non più in relazione fra loro, con quel che ne è derivato in termini di capacità di resistenza e lotta politica. Di più, sono stati anni in cui si è assistito alla costruzione della rassegnazione della forza lavoratrice attraverso l'uso di strumenti giuridici canaglia, che le hanno tolto la linfa di vitale resistenza.

Ci riferisce all'arbitrato obbligatorio e alle clausole così dette *non-compete* e *no-poaching*, troppo spesso previste dai contratti di lavoro, nonché a un apparato di regole giuridiche di grande aiuto per le aziende nell'impedire la sindacalizzazione dei propri dipendenti, con quel che ne è conseguito in termini di scarsa capacità di lotta per i propri diritti di questi ultimi.

### **Una forza lavoratrice senza linfa vitale e gli strumenti giuridici "canaglia"**

Senza voler in questa sede entrare troppo nei dettagli dei nuovi strumenti giuridici a disposizione dei datori di lavoro statunitensi per mantenere una posizione di dominio, un breve accenno agli stessi è

tuttavia importante se si vuole comprendere la portata dell'asimmetria di potere che negli ultimi decenni si è realizzata nel mercato del lavoro statunitense.

Innanzitutto a partire dal 1991 i lavoratori, in particolare i più deboli, si sono progressivamente visti negare la possibilità di far valere di fronte alle Corti di giustizia i loro (sempre più ridotti) diritti, giacché una Corte Suprema conservatrice e al servizio dei potenti ha fatto gradualmente spazio a un meccanismo di risoluzione delle controversie sul lavoro, l'arbitrato obbligatorio, largamente sbilanciato a favore del datore di lavoro, in particolare se incarnato da una potente multinazionale<sup>1</sup>. Ciò ha significato il sostanziale silenziamento dei lavoratori e delle loro richieste di protezione nei confronti dei comportamenti illeciti dei datori di lavoro, tanto in ambito salariale, assicurativo, pensionistico o di permessi -anche di maternità e di malattia- e ferie, quanto in casi di discriminazione, molestie sessuali o mancato rispetto delle norme a tutela dei disabili. Senza accesso a un foro neutrale in cui far valere i loro diritti, e vieppiù privati perfino della possibilità di agire in forma collettiva, i lavoratori statunitensi contrattualmente obbligati a rivolgersi individualmente a un arbitro privato scelto dalla controparte, hanno così finito per reprimere le loro richieste di giustizia. Non è davvero un caso che recenti studi raccontino come centinaia di migliaia di violazioni dei diritti dei lavoratori rimangano annualmente intrappolate «nel buco nero dell'arbitrato obbligatorio»<sup>2</sup> - ossia restino del tutto insoddisfatte perché mai denunciate - e come una cifra stimata intorno ai 15 miliardi di dollari all'anno di minimi salariali risultino non corrisposti<sup>3</sup>.

Anche la via della sindacalizzazione, che ai tempi di F.D. Roosevelt aveva creato le basi per l'ottenimento di forti tutele giuridiche - quali un salario minimo decente, un orario di lavoro accettabile e in generale condizioni di minor sfruttamento da parte dei padroni - e che pure avrebbe permesso ai lavoratori di continuare a migliorare le proprie condizioni non solo economiche, ma anche di vita, è stata nel corso della seconda metà del secolo scorso vieppiù ostacolata da parte del sistema giuridico statunitense, che nuovamente si è posto al servizio del più forte, ossia il datore di lavoro. E' fra le altre, la recente bruciante sconfitta subita dai lavoratori della logistica di Amazon a Bessemer, Alabama, a raccontarci la storia di un ormai inesistente diritto dei lavoratori a sindacalizzarsi e a stipulare contratti collettivi, martoriato negli anni da interpretazioni delle Corti di giustizia sempre più restrittive e da un apparato sanzionatorio delle pratiche anti-sindacali illecite dei datori di lavoro del tutto inefficace<sup>4</sup>. La de-sindacalizzazione, che nel settore privato ha visto la percentuale dei lavoratori sindacalizzati ridursi dal 35.7 per cento nel 1952 ad appena il 6.3 per cento attuale, passando per un 24.5 per cento nel 1972, ne è stata l'ovvia conseguenza.

E' forse però la sempre più forte concentrazione dei datori di lavoro in capo a poche multinazionali mangiatutto che, come se non bastasse, da tempo si avvalgono legalmente anche di pratiche anticoncorrenziali relative alla retribuzione dei loro dipendenti, a dare la misura dello squilibrio di potere prodottosi a danno dei lavoratori e a spiegare la loro condizione subordinata e avvilita da un diritto che ne ha finora tarpato ogni ambizione di crescita economica.

Gli economisti che affrontano il tema della concentrazione monopolistica del mercato parlano oggi di *monopsonio* in relazione al potere che da quella concentrazione deriva ai monopolisti sui salari dei lavoratori. Se, infatti, sul fronte del commercio la situazione di monopolio permette ai produttori di alzare il prezzo delle merci, essa consente altresì agli stessi di mantenere bassi i compensi dei lavoratori, i quali non avranno altra scelta che accettare la retribuzione che i primi propongono loro. Che in mercati lavorativi fortemente concentrati i salari diminuiscano è provato da più di un'analisi

<sup>1</sup> Sul punto, e per esteso, mi permetto di rinviare a E. Grande, *Il diritto nordamericano all'epoca del populismo. Quali tutele per i lavoratori?*, in *Questione Giustizia*, 1 (2019), pp. 174 ss., disponibile al sito: <https://www.questionegiustizia.it/rivista/articolo/il-diritto-nordamericano-all-epoca-del-populismo-quali-tutele-per-i-lavoratori-638.php>

<sup>2</sup> Cfr. C. Estlund, *The Black Hole of Mandatory Arbitration*, in 96 *N.C.L. Rev.* 102, 120 (2018).

<sup>3</sup> Cfr. D. Cooper – T. Kroeger, *Employers Steal Billions From Workers' Paychecks Each Year*, Economic Policy Institute, 2017, disponibile al sito: <http://www.epi.org/files/pdf/125116.pdf>.

<sup>4</sup> Per approfondimenti mi permetto di rinviare a E. Grande, *Usa. I lavoratori dell'Alabama contro Amazon*, al sito: <https://volerelaluna.it/lavoro/2021/03/31/usa-i-lavoratori-dellalabama-contro-amazon/>; *Alabama: la vittoria di Amazon*, 12 aprile 2021, al sito: <https://volerelaluna.it/lavoro/2021/04/12/alabama-la-vittoria-di-amazon/> e *Ha vinto Golia: i lavoratori di Amazon non si sindacalizzano*, in *MicroMega online*: <https://www.micromega.net/ha-vinto-golia-i-lavoratori-di-amazon-non-si-sindacalizzano/>

empirica. Ne è un esempio lo studio di Elena Prager e Matt Schmitt i quali, nell'esaminare le fusioni ospedaliere, hanno dato conto di come ad esse sia sempre corrisposta una caduta dei compensi dei professionisti della cura, ma non degli amministratori o di chi negli ospedali svolgeva lavori non legati alla salute, come baristi o ristoratori, i quali potendo trovare lavoro fuori dagli ospedali hanno potuto mantenere la propria forza contrattuale<sup>5</sup>.

La stagnazione o la diminuzione salariale è poi tanto più possibile se le compagnie che tendono a monopolizzare il mercato, mettono anche in atto pratiche anticoncorrenziali volte a frustrare le aspirazioni dei lavoratori al miglioramento della propria retribuzione mediante la mobilità. E' ciò che avviene quando esse fanno uso di quelle clausole contrattuali che prendono il nome di *non-compete clauses* o - qualora riferite alle attività commerciali in franchising- di *no-poaching clauses*<sup>6</sup>. In entrambi i casi il lavoratore si obbliga, in caso di dimissioni, a non lavorare nello stesso settore per un certo periodo di tempo. Nell'eventualità contraria egli o ella sarà sanzionato/a tanto quanto lo sarà la struttura in franchising, che -legata a un *no-poaching agreement*- lo/a abbia assunto/a. Nate per evitare il furto di segreti d'azienda da parte di attività concorrenti, le anzidette clausole -che limitano ben un lavoratore americano su cinque<sup>7</sup>- sono però spesso usate per colpire i lavoratori più umili, che restano così intrappolati nei loro bassi salari. Fino a poco tempo fa (prima che nel luglio 2018 alcune catene di fast-food fossero costrette dalle pressanti richieste di vari *attorneys general* statali a eliminare le clausole di non competizione che colpivano l'80 per cento dei loro dipendenti<sup>8</sup>) persino un lavoratore impiegato a girare gli hamburger presso un Burger King non poteva accettare un analogo lavoro offertogli a una paga migliore da un diverso Burger King, pena una salata sanzione per entrambi<sup>9</sup>. Oggi le clausole anti-competizione continuano in molti Stati americani a proibire a tantissimi lavoratori e tantissime lavoratrici poco qualificati/e - donne assunte da società operanti nell'ambito delle pulizie, dell'assistenza sanitaria o delle acconciature per capelli, per esempio - di accettare, per un certo periodo di tempo a partire dalla fine del rapporto contrattuale, un posto più remunerativo nello stesso settore lavorativo<sup>10</sup>. Per quanto tali pratiche anticoncorrenziali abbiano suscitato lo sdegno perfino della *US Chamber of Commerce* e siano state stigmatizzate dal Presidente Biden, ad oggi le azioni legali contro le stesse sono pochissime e il Congresso statunitense è ancora lontano dall'emanare una normativa che le limiti, almeno in relazione ai lavoratori meno qualificati<sup>11</sup>.

### ***Enough is enough. A sorpresa i lavoratori si ribellano***

Di fronte a tutto ciò non è quindi una sorpresa scoprire che nel 2019 il lavoratore mediano maschio, a parità di potere di acquisto, avesse un salario più basso rispetto al 1973, o che dalla fine degli anni

<sup>5</sup>E. Prager-M. Schmitt, *Employer Consolidation And Wages: Evidence From Hospitals*, in *American Economics Review*, vol. 111, 2, February 2021 (pp 397-427), in

<https://www.aeaweb.org/articles?id=10.1257/aer.20190690>

<sup>6</sup> Sulle *no-poaching clauses* si confronti lo studio di A.B. Krueger- O. Ashenfelter, *Theory and Evidence on Employer Collusion in the Franchise Sector*, Working Paper 2483, al sito:

<https://www.nber.org/papers/w24831>

<sup>7</sup> Cfr. Office of Economic Policy U.S. Department of the Treasury, *Non-compete Contracts: Economic Effects and Policy Implications*, marzo 2016, [bit. ly/2XmO4Nx](http://bit.ly/2XmO4Nx); A.B. Krueger- E. Posner, *A Proposal for Protecting Low Income Workers from Monopsony and Collusion*, The Hamilton Project, febbraio 2018, [bit.ly/3f6Vlqr](http://bit.ly/3f6Vlqr); e, più recentemente, E. Starr, J.J. Prescott, N. Bishara, *Noncompetes in the U.S. Labor Force*, in *Journal of Law and Economics* 2021, [https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract\\_id=2625714](https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=2625714)

<sup>8</sup> Cfr. J. Stein, *States Launch Investigation Targeting Fast-Food Hiring Practices*, in *The Washington Post*, 9 luglio 2018, [wapo.st/2EvEVvp](http://wapo.st/2EvEVvp).

<sup>9</sup> G. Winant, *How the American Economy Conspires to Keep Wages Down*, in

*The Guardian*, 13 aprile 2018, [bit.ly/2DhdVPq](http://bit.ly/2DhdVPq), Cfr. anche <https://www.nber.org/papers/w24831>

<sup>10</sup> Sul punto, J. Bennett, *Money and greed: How Non-Compete Clauses Force Workers to Fight for Rights*, in *The Guardian*, 24 ottobre 2018, [bit.ly/30FzOk](http://bit.ly/30FzOk); A.B. Krueger, E. Posner, *Corporate America Is Suppressing Wages for Many Workers*, in *The New York Times*, 28 febbraio 2018, [nyti.ms/3gbykUD](http://nyti.ms/3gbykUD);

<sup>11</sup> Cfr. P. Coy, *Why Are Fast Food Workers Signing Noncompete Agreements?*

[https://www.nytimes.com/2021/09/29/opinion/noncompete-agreement-](https://www.nytimes.com/2021/09/29/opinion/noncompete-agreement-workers.html?action=click&module=RelatedLinks&pgtype=Article)

[workers.html?action=click&module=RelatedLinks&pgtype=Article](https://www.nytimes.com/2021/09/23/opinion/antitrust-workers-employers.html) e E. Posner, *You Deserve a Bigger Paycheck. Here's How You Might Get It*, <https://www.nytimes.com/2021/09/23/opinion/antitrust-workers-employers.html>

'70 del secolo scorso al 2018 tutti i lavoratori statunitensi senza diploma universitario avessero visto decrescere i loro redditi da lavoro fino all'11.1%<sup>12</sup>. O ancora che, sempre nello stesso periodo, mentre i lavoratori maschi più poveri -ossia quelli che stanno al 10mo e al 50mo percentile- avevano avuto una diminuzione dei loro salari rispettivamente del 7 e del 3 per cento, i manager delle grandi multinazionali avessero visto crescere i loro stipendi complessivi di quasi il 1000 per cento<sup>13</sup>. E' d'altronde la stessa Rand Corporation, uno dei *think tank* più conservatori degli Stati Uniti, a dichiarare che qualora la distribuzione dei redditi da lavoro fosse rimasta uguale a quella del trentennio glorioso (1945-75) oggi non si produrrebbe lo spostamento (anche definibile "furto") di ben 2500 miliardi l'anno ai danni del 90 per cento dei lavoratori e a vantaggio in particolare dell'1 per cento<sup>14</sup>.

Né stupisce che già nel 2016 Oxfam America riportasse come quasi la metà dei lavoratori statunitensi lavorasse per una paga oraria al limite della sopravvivenza<sup>15</sup>, o che studi recenti raccontino come prima del coronavirus negli Stati Uniti il 44 per cento degli occupati ricevesse una paga oraria da povero<sup>16</sup>. O ancora non sorprende scoprire che in base a recentissime analisi il 54% degli americani lavora senza mettere mai nulla da parte, percentuale che raggiunge il 72 fra coloro che guadagnano meno di 50.000 dollari l'anno, il 33% dei quali fa fatica a pagare le spese correnti<sup>17</sup> (e si tenga presente che nel 2020 il reddito da lavoro mediano di tutti i lavoratori che hanno più di 15 anni è di 41,535 dollari<sup>18</sup>). Si tratta delle ovvie conseguenze di un sistema giuridico che per decenni si è incaricato di azzerare qualunque opportunità dei lavoratori – soprattutto se deboli - di migliorare le proprie condizioni e di abbatte ogni anelito di riscatto, così impedendo loro di avvalersi perfino della forza contrattuale derivante dalla bassa disoccupazione, arrivata prima della pandemia a un minimo storico del 3,6%.

Calpestati dal diritto e individualizzati da condizioni lavorative fortemente divisive, i lavoratori statunitensi sembrano invece oggi avere deciso di averne abbastanza e contro ogni aspettativa si sono ribellati al sistema, rifiutandosi di lavorare. E' questa la grande sorpresa del dopo *lockdown* pandemico negli Usa!

I dati delle dimissioni (*resignation*) degli ultimi mesi sono impressionanti: da aprile a settembre 24 milioni di lavoratori statunitensi hanno abbandonato la loro occupazione, secondo un'*escalation* che a settembre ha raggiunto in un mese il picco da record del 3.4% di tutta la forza lavoro impiegata, pari a 4.4 milioni persone<sup>19</sup>. Lasciare il proprio impiego ha assunto per moltissimi il significato di un atto di sfida alle corporation, sfruttatrici e irrispettose dei bisogni dei lavoratori. Immortalato oggi in centinaia di video postati su TikTok con l'hashtag #quitmyjob, l'aperto rigetto di un sistema lavorativo che cancella la dignità del lavoratore sembra diventato il nuovo collante per una lotta comune, a dispetto della paura di denunciare le condizioni lavorative insoddisfacenti che

<sup>12</sup> Cfr. Congressional Research Service, *Real Wage Trends, 1979 to 2019*, al sito:

<https://fas.org/sgp/crs/misc/R45090.pdf> ; e U.S. Census Bureau, *Income and Poverty 2020*, Table A7, <https://www.census.gov/library/publications/2021/demo/p60-273.html>; Cfr. anche E. Gould, *State of Working America. Wages 2019. A Story of Slow, Uneven, and Unequal Wage Growth over the Last 40 Years*, al sito: <https://www.epi.org/publication/swa-wages-2019/>

<sup>13</sup> Cfr. L. Mishel - J. Wolfe, *CEO compensation has grown 940% since 1978*, al sito:

<https://www.epi.org/publication/ceo-compensation-2018/>

<sup>14</sup> Cfr. R. Wartzman, *'We were shocked': RAND study uncovers massive income shift to the top 1%*, al sito:

<https://www.fastcompany.com/90550015/we-were-shocked-rand-study-uncovers-massive-income-shift-to-the-top-1>

<sup>15</sup> Cfr. il rapporto di Oxfam America in collaborazione con l'Economic Policy Institute, *Few Rewards. An Agenda to Give America's Working Poor a Raise*, disponibile al sito: [https://s3.amazonaws.com/oxfam-us/www/static/media/files/Few\\_Rewards\\_Report\\_2016\\_web.pdf](https://s3.amazonaws.com/oxfam-us/www/static/media/files/Few_Rewards_Report_2016_web.pdf)

<sup>16</sup> Cfr. M. Ross – N. Bateman, *Meet the low-wage workforce*, November 21 2019, al sito:

<https://www.brookings.edu/research/meet-the-low-wage-workforce/>;

<sup>17</sup> Cfr. <https://www.prnewswire.com/news-releases/nearly-40-percent-of-americans-with-annual-incomes-over-100-000-live-paycheck-to-paycheck-301312281.html>

<sup>18</sup> Cfr. <https://www.census.gov/library/publications/2021/demo/p60-273.html>, Figure 4 and Table A-6.

<sup>19</sup> Cfr. <https://fred.stlouisfed.org/series/JTS1000QUR> e fra gli altri, *A record 4.4 million people quit in September as Great Resignation shows no signs of stopping*, <https://www.cnbc.com/2021/11/12/a-record-4point4-million-people-quit-jobs-in-september-great-resignation.html> e <https://www.morningbrew.com/daily/stories/2021/11/16/millions-of-americans-tell-their-bosses-i-quit>

attanagliava in precedenza chi le volesse rendere pubbliche. Il rapporto fra lavoratori in cerca di impiego e posti di lavoro disponibili è d'altronde negli ultimi mesi sempre più favorevole ai primi, con un mese di settembre che vede 10 offerte lavorative ogni 7 disoccupati attivi nella forza lavoro<sup>20</sup>. In alcuni Stati, quel rapporto è perfino parecchio più alto, come per esempio in Nebraska, dove a fronte di 69.000 offerte di lavoro ci sono solo 19.300 persone che lo cercano. Con un buco di circa 4 milioni di occupati rispetto al febbraio 2020<sup>21</sup> e 2 milioni e mezzo di persone in meno che cercano impiego<sup>22</sup>, perché preferiscono stare ancora a casa, a novembre la situazione continua ad essere di un mercato del lavoro strozzato in cui sono finalmente i lavoratori e non i datori a potersi permettere di essere *choosy*.

Messi in grande difficoltà dalla mancanza di mano o mente d'opera (*labor shortage*), gli imprenditori cercano di correre ai ripari dimostrandosi finalmente più attenti alle esigenze di chi lavora. Pur di non perdere chi se ne va essi offrono loro periodi di congedo nella speranza che rientrino, mentre per incentivare le assunzioni evitano in percentuali assai maggiori di prima di richiedere precedenti esperienze lavorative o un diploma di scuola superiore<sup>23</sup>. Promettono addirittura dei bonus d'entrata – Amazon offre per esempio 3000 dollari come premio per chi accetta di lavorare pur di non rimanere senza mano d'opera durante la stagione natalizia<sup>24</sup> – o dei bonus settimanali per periodi limitati, come Walmart, Target o Kohl's<sup>25</sup>; garantiscono benefici mai concessi prima: aiuti economici ai propri dipendenti per istruirsi (Target, Walmart, Starbucks, Chipotle, fra gli altri giganti del settore *retail*, propongono per esempio di pagare per loro le tasse universitarie<sup>26</sup>), contributi per la scuola dei figli, piani pensionistici o assicurativi decenti o perfino condivisioni dei profitti, e paiono finalmente attenti alle esigenze di flessibilità e di vita privata dei nuovi dipendenti<sup>27</sup>.

E' però soprattutto sul piano degli aumenti salariali che il massiccio rifiuto di lavorare ha permesso ai lavoratori di ottenere risultati importanti. Dopo decenni di stagnazione dei salari mediani o – come si è visto - nel caso dei lavoratori meno qualificati e quindi più vulnerabili addirittura la loro riduzione - in tre mesi, da luglio a settembre, le retribuzioni sono cresciute come non era mai accaduto nei 20 anni precedenti e l'ascesa continua<sup>28</sup>. Sono soprattutto i lavoratori più deboli che hanno potuto godere dei più sostanziosi aumenti, nei settori in cui maggiore è stata la caduta occupazionale. Così per esempio al settembre 2021 la paga di chi lavora nel commercio al dettaglio ha visto in un anno un incremento del 5,9% e quella di chi è impiegato in bar e ristoranti addirittura dell'8,1%.<sup>29</sup>

## Un riscatto duraturo?

A fronte di un sistema giuridico che li ha troppo a lungo abbandonati all'asimmetria delle forze di mercato - lasciando che permessi, ferie o benefici assicurativi diminuissero, quando addirittura non si azzerassero, o che il salario minimo non indicizzato al costo della vita non garantisse più a nessuno

<sup>20</sup>Cfr. <https://www.bls.gov/charts/job-openings-and-labor-turnover/unemp-per-job-opening.htm>

<sup>21</sup>Cfr. <https://fred.stlouisfed.org/graph/fredgraph.png?g=INYB>;

<https://www.bls.gov/news.release/pdf/empsit.pdf>

<sup>22</sup> Cfr. <https://fred.stlouisfed.org/series/CIVPART>

<sup>23</sup> Cfr. <https://www.nytimes.com/2021/12/04/business/public-resignation-quitting.html>

<sup>24</sup>Cfr. <https://www.cnbc.com/2021/10/18/amazon-plans-to-hire-150000-seasonal-staff-for-the-holiday-season.html>

<sup>25</sup> Cfr. <https://www.cnbc.com/2021/08/06/walmart-offers-bonuses-to-warehouse-workers-ahead-of-holidays.html>; <https://www.cnbc.com/2021/09/23/target-expects-staff-to-work-5-million-more-hours-over-the-holidays.html>

<sup>26</sup> Cfr. <https://www.cnbc.com/2021/08/04/target-rolls-out-debt-free-college-degrees-to-woo-retail-workers.html>

<sup>27</sup> Cfr. <https://www.cnbc.com/2021/08/10/employers-add-perks-like-retirement-bonuses-and-tuition-to-draw-workers.html>

<sup>28</sup> Cfr. fino al mese di settembre, data in cui si hanno reports ufficiali definitivi:

<https://www.bls.gov/news.release/pdf/eci.pdf>, e per il trend in ascesa con dati non ancora definitivi:

<https://fred.stlouisfed.org/graph/fredgraph.png?g=JlJV>; <https://www.bls.gov/news.release/empsit.t24.htm>

<sup>29</sup>Cfr. C. Rugaber, *US wages jump by the most in records dating back 20 years*,

<https://apnews.com/article/business-wages-salaries-increase-8ce98ea3bcc14c4810eb5a111e1df49>; nonché

<https://www.bls.gov/news.release/pdf/eci.pdf>, in part. p.9

un tenore minimamente decoroso<sup>30</sup> - o che, come si è visto, li ha addirittura osteggiati quando la bassa disoccupazione avrebbe potuto avvantaggiarli, i lavoratori statunitensi hanno comunque ritrovato la forza di combattere e hanno saputo sfruttare l'opportunità che la pandemia ha offerto loro.

Dopo un periodo in cui molti hanno potuto apprezzare una diversa qualità della vita, in tanti si sono infatti domandati che senso avesse alienare la propria esistenza a prenditori di lavoro che offrono loro sempre di meno e hanno smesso di accettare condizioni di lavoro degradanti e paghe troppo basse. Si è così innescato un circuito virtuoso che sta continuando a dare fiducia a chi non accetta o si dimette da occupazioni poco gratificanti, in quanto pensa di poter ragionevolmente ambire a un lavoro più dignitoso e meglio pagato.

E se certamente lo *stimulus* proveniente dai governi Trump e Biden durante la pandemia ha contribuito all'innescamento di quella spirale virtuosa, dando un po' di respiro economico a chi voleva resistere, il suo venir meno non ha tuttavia arrestato il percorso di resistenza, a dispetto di quanti - al pari di ciò che è avvenuto a casa nostra con la questione del reddito di cittadinanza - avevano voluto spiegare il fenomeno del "*labor shortage*" statunitense addebitandolo ai 300 dollari integrativi del sussidio di disoccupazione previsti a livello federale fino al 5 settembre 2021<sup>31</sup>.

Il rifiuto del lavoro «non è una carenza di forza lavoro», scrive Bob Reich, che come sempre coglie nel segno, «quel che sta realmente accadendo è più precisamente descrivibile come una carenza di salario sufficiente per vivere, una carenza di giusta retribuzione per i lavori rischiosi, una carenza di aiuto per le famiglie con figli, una carenza di permessi per malattia e di adeguata copertura sanitaria». «La riluttanza a lavorare» insomma «non ha nulla a che vedere con il sussidio di disoccupazione. Ha molto a che vedere invece con il fatto che i lavoratori sono stufi»<sup>32</sup>.

Per la prima volta da decenni a questa parte i lavoratori hanno dunque preso coraggio ed è in questa chiave che si possono leggere i tanti scioperi che hanno caratterizzato l'appena trascorso mese di ottobre - per questo motivo denominato *strike-tober* - che hanno coinvolto migliaia di persone, da New York al Michigan, dall'Illinois, Iowa o Kansas al South Carolina. I lavoratori di McDonald's, del Kaiser Permanente, della Kellogg's così come quelli della John Deere hanno scioperato, non solo per un salario migliore per sé ma anche per i futuri dipendenti, chiedendo più rispetto e condizioni generali decorose. All'orizzonte paiono oggi perfino prospettarsi sindacalizzazioni mai finora conquistate, come quelle presso le sedi di Starbucks<sup>33</sup> o gli stabilimenti di Amazon di New York<sup>34</sup>.

*Great Resignation*, *labor shortage* e *strike-tober* sono dunque locuzioni che danno conto di un'inaspettata rivincita della forza lavoro che, qualora perdurasse, potrebbe rendere la società statunitense finalmente un po' meno diseguale.

«Il nostro modello economico continuerà ad andare avanti come deve, fino a che i lavoratori non ne prenderanno consapevolezza politica e decideranno di non poterne più della deprivazione e

<sup>30</sup> Si pensi che fermo, a livello federale, a 7 dollari e 25 centesimi l'ora se fosse cresciuto con la produttività del paese, il salario minimo garantito sarebbe pari almeno a 20 dollari e se avesse tenuto il ritmo degli stipendi delle fasce dirigenziali sarebbe oggi di 23 dollari l'ora. Cfr. <https://www.thebalance.com/living-wage-3305771>

<sup>31</sup> Una simile spiegazione non ha, infatti, retto alla prova dei fatti. Non solo i mesi di settembre e ottobre hanno addirittura visto una diminuzione del tasso della popolazione in età occupabile lavorativamente attiva (scesa a 61.6% rispetto al 61.7% di agosto <https://fred.stlouisfed.org/series/CIVPART>), ma già quando, a inizio estate, 26 Stati a maggioranza repubblicana -sulla scorta di quella falsa retorica- avevano anticipatamente eliminato l'integrazione al sussidio <https://eu.usatoday.com/story/money/2021/07/01/unemployment-benefits-covid-federal-aid-ending-early-many-states/7815341002/> il numero degli aspiranti lavoratori non era affatto aumentato (<https://www.nytimes.com/2021/06/27/business/economy/jobs-workers-unemployment-benefits.html>; <https://slate.com/business/2021/09/unemployment-insurance-benefits-economy-jobs-hiring.html>).

<sup>32</sup>R. Reich, *Don't Believe the Corporate "Labor Shortage" Bullsh\*t*, <https://www.commondreams.org/views/2021/10/25/dont-believe-corporate-labor-shortage-bullsh>

<sup>33</sup> Cfr. <https://www.cnbc.com/2021/10/29/starbucks-workers-win-store-by-store-union-vote-as-investors-bail-on-outlook.html>

<sup>34</sup> Cfr. <https://www.nytimes.com/2021/10/25/technology/amazon-staten-island-jfk-union.html>

sofferenza cui sono sottoposti», scrive Bruce Boccardy su Commondreams<sup>35</sup>. La strada da percorrere è insomma certamente ancora lunga e la speranza è che quello cui oggi assistiamo non sia che un inizio.

---

<sup>35</sup> *Our economic model will continue to proceed as it must, until working people figure it out politically and decide that enough deprivation and suffering is enough*”, Bruce T. Boccardy, *Our Economic Model Is Failing Working People: Bring On the Scapegoats*, <https://www.commondreams.org/views/2021/11/19/our-economic-model-failing-working-people-bring-scapegoats>