

# **L'attualità di Karl Marx a 200 anni dalla nascita. Lavoro, valore, sfruttamento**

---

Leonello Tronti (Università  
degli Studi Roma Tre)  
Fondazione Stensen  
13 ottobre 2018

# Cosa resta attuale di Marx economista?

---

Partiamo dalla base, la teoria del valore-lavoro

- (Ovvero dalla teoria dei prezzi naturali di Adam Smith)
  - Il rapporto di scambio tra un cervo e un castoro

# Ma in una società più evoluta...

---

- Il prodotto non è frutto soltanto del “dispendio di cervello, muscoli, nervi, mani ecc.” (Marx) del lavoro,
- Ma anche del ruolo (eminentemente finanziario esercitato dall’imprenditore) (ancora Smith):
  - Che deve procurarsi i mezzi per pagare lavoro e fornitori, scegliere entrambi secondo un determinato progetto di ciclo produttivo, contrattarne il prezzo, coordinarne l’opera nel corso del processo produttivo, pagare le rendite e infine portare il prodotto al mercato e venderlo.

# Due tipi di lavoro

---

- ❑ Il valore del prodotto non è dunque frutto di un solo tipo di attività (il lavoro), ma di due tipi di attività assai diversi (il lavoro del lavoratore e quello dell'imprenditore).
- ❑ Dunque l'idea che tutta la ricchezza sia prodotta solo e soltanto dai lavoratori, e che quindi il profitto sia di per sé un'appropriazione a loro danno è sbagliata.
- ❑ Allora Marx crolla sui suoi stessi fondamenti? Sì e no. Vediamo.

# Il lavoro come processo sociale è diverso: non è solo disomogeneo

---

- ❑ Il lavoro è una merce che assume caratteristiche molto diverse a seconda della prospettiva che caratterizza i due lati del mercato: quello del compratore e quello del venditore.
- ❑ Compratore e venditore di “servizi di lavoro” (ammesso che di questo si tratti) hanno del mercato in cui operano due visioni, due prospettive molto diverse.

# Servizi di lavoro vs. posti di lavoro

---

- Per il compratore la merce che vuole acquistare sono servizi di lavoro con determinate caratteristiche professionali, in termini di qualità, intensità, varietà e durata, e ovviamente di costo. Le caratteristiche personali contano poco.
- Per il venditore, invece, la merce che offre è portata al mercato nella speranza:
  - di guadagnare con essa l'accesso a un determinato contesto lavorativo, definito dalla retribuzione, dai benefici sanitari e previdenziali,
  - ma anche di ottenere una determinata potenza produttiva, che porta con sé un determinato status sociale, una determinata identità e dignità

# Il lavoro come rapporto sociale

---

- La comprensione della complessità e del dualismo che caratterizzano questo strano mercato rendono merito all'altra intuizione fondamentale di Marx sul lavoro,
- e cioè che il capitale (e quindi specularmente il lavoro nel capitalismo) sono in essenza **rapporti sociali**, e dunque il capitalismo è un costrutto storico economico che genera e scambia rapporti sociali, non solo merci.

# Il mercato del lavoro esterno e il mercato interno

(Doeringer e Piore, 1971; Tarantelli, 1978)

---

- Il mercato esterno è il vero e proprio mercato del lavoro, sul quale offrono i propri servizi di lavoro, in concorrenza tra loro, persone non ancora occupate o in cerca di un posto migliore di quello in cui si trovano.
- Il mercato interno, invece, è quello che definisce, per le persone già occupate, procedure all'interno dell'organizzazione, spesso negoziate con i sindacati, per spostare gli occupati da un posto a un altro, stabilire dei percorsi di carriera e fissare la remunerazione del lavoro e i benefici connessi.



# Mercato dei posti o dei servizi di lavoro?

---

- Il mercato interno si differenzia significativamente da quello esterno in quanto, una volta superate le barriere all'entrata (tramite procedure selettive o concorso pubblico) che limitano in misura consistente la possibile concorrenza tra i due mercati, di regola prevede diverse durate del rapporto di lavoro a seconda della professionalità, del ruolo, dell'anzianità ecc. del lavoratore, fino a garantire l'impiego a vita.
- E conferisce al lavoratore anche una capacità di influire sull'organizzazione del lavoro, una più ampia informazione sugli obiettivi aziendali, le strategie e gli strumenti per conseguirli, e soprattutto la possibilità di definire intorni salariali che definiscono la remunerazione del proprio lavoro in termini di "giuste relatività" (fair relativities) nei confronti dei guadagni di gruppi socioprofessionali paralleli, superiori o inferiori.

## Due diversi meccanismi di concorrenza: *wage competition vs. job competition* (Thurow, 1975; Antonelli e De Liso, 2012)

---

- Nel primo caso le imprese hanno di fronte un'offerta di lavoro essenzialmente omogenea, e il compito della domanda è selezionare gli individui disposti a lavorare per il salario minore.
- Nel secondo le imprese si confrontano con un'offerta di lavoro qualitativamente disomogenea, che impone costi di addestramento diversi per ricoprire utilmente i posti di lavoro disponibili.
  - La selezione non avviene sul livello salariale, quanto sui costi di formazione; e la ricerca di lavoro premia chi ha bisogno di minori investimenti formativi per occupare i posti di lavoro vacanti.

# Job competition

---

- In presenza di un eccesso di offerta di lavoro:
  - nel modello standard (*wage competition*), per avere accesso ai posti di lavoro desiderati i lavoratori devono ricorrere ad aggiustamenti di salario;
  - in quello di *job competition*, al fine di risultare più appetibili per le imprese, cercano di dotarsi di caratteristiche di retroterra personale che riducano i costi che le imprese dovranno sostenere per formarli.
- Ma nelle economie contemporanee molte competenze cognitive (sia generali che specifiche) non vengono acquisite da parte dei lavoratori prima della loro entrata nel lavoro.
- Al contrario, essi se le procurano con programmi formali e informali di apprendimento sul lavoro, solo dopo aver trovato un'occupazione.

# Conferma dell'ipotesi iniziale

---

- Nel mercato del lavoro coesistono due diverse visioni del lavoro stesso:
  - Quella di chi vende e di chi compra **servizi di lavoro**, secondo la visione dell'imprenditore, oppure di chi cerca e di chi offre **posti di lavoro**, secondo la visione del lavoratore.
  - Il mercato **esterno**, dove prevale il modello di concorrenza della *wage competition*, è in prima approssimazione avvicinabile alla visione del luogo dove si scambiano servizi di lavoro,
  - mentre il mercato **interno**, dove prevale il modello di *job competition*, si può invece avvicinare alla visione del luogo dove ciò che si scambia sono i posti di lavoro.

# Una relazione economica di mutua agenzia

---

- Se l'imprenditore è alla ricerca di servizi di lavoro che remunera con il salario, il lavoratore è alla ricerca di servizi di capitale che valorizzino il suo lavoro
  - e li remunera con il profitto che il suo lavoro consente all'imprenditore di accumulare.
- Il lavoratore è agente dell'imprenditore quanto all'erogazione di servizi di lavoro,
- ma a sua volta l'imprenditore è agente del lavoratore quanto alla valorizzazione del suo lavoro attraverso la predisposizione dei necessari servizi di capitale.

# Reciprocità oscurata

---

- ❑ Siamo pertanto di fronte ad una condizione di sostanziale reciprocità che, per quanto oscurata da immensi problemi di carattere culturale e sociale, dovrebbe favorire la fiducia e la cooperazione per il miglioramento delle condizioni di entrambi i contraenti il rapporto di lavoro.
- ❑ Ciò non avviene, o avviene con grande difficoltà. Perché?

# Asimmetria dei poteri contrattuali (Smith)

---

- ❑ In caso di conflitto, i datori di lavoro possono attendere di giungere a un accordo per un periodo di tempo assai più lungo (mesi, anni) di quanto possano i lavoratori (giorni, settimane).
- ❑ I primi dispongono infatti di un capitale di sostentamento del quale i secondi sono privi.
- ❑ È questa strutturale asimmetria di poteri a richiedere la nascita del diritto del lavoro e del sindacato come argine all'iniquità degli scambi nel mercato del lavoro.

# ***Proletari di tutto il mondo unitevi!***

---

- ❑ Siamo partiti dalla constatazione della fallacia della proposizione marxiana fondamentale che attribuisce la produzione del valore esclusivamente al lavoro.
- ❑ Ma possiamo concludere che, sotto il profilo morale dell'equità dello scambio che avviene nel mercato del lavoro, **la sollecitazione marxiana all'unità del lavoro resta tuttora valida** (e, per certi versi, anche più valida):
- ❑ L'asimmetria di potere contrattuale tra lavoratori e imprese, infatti, ancora sussiste,
- ❑ anzi si è fortemente rafforzata nei paesi sviluppati con la diffusione dei lavori flessibili e precari, la riduzione della protezione sociale del lavoro, l'indebolimento dei sindacati e il venir meno del ruolo dello Stato come garante dell'obiettivo della piena e dignitosa occupazione.



# Sfruttamento

---

- L'analisi condotta non consente di individuare lo sfruttamento come caratteristica costitutiva del lavoro nell'economia capitalista,
  - almeno nei termini dell'appropriazione *ipso facto* da parte dell'imprenditore di un valore prodotto esclusivamente da parte del lavoro salariato.
- Tuttavia ne individua la permanente possibilità nelle radici sociali, tuttora ben presenti, che consentono una strutturale asimmetria dei poteri negoziali nella contrattazione e nel conflitto industriale.

# Asimmetria informativa

---

- Oggi, nel contesto dello sviluppo impetuoso dell'economia della conoscenza e della sua appendice finanziaria, all'asimmetria di potere negoziale si è venuta ad aggiungere un'altrettanto profonda asimmetria, di carattere informativo, che regola alcune forme di lavoro e di produzione di valore trasformandole in sfruttamento.
- Si tratta del lavoro in piattaforma, della gig economy organizzata in reti, della raccolta a titolo gratuito, attraverso il web, di informazioni personali dotate di valore economico e altro ancora:
- attività consentite dal **muro di conoscenza cristallizzato** nelle piattaforme, negli algoritmi e nel web, che separa in modo insuperabile chi governa i sistemi e chi ne è governato.

# Knowledge communities

---

- Tuttavia, lo sviluppo di nuovi modelli organizzativi basati sulla conoscenza offre anche, nelle configurazioni produttive avanzate, interessanti prospettive di riduzione dell'alienazione produttiva
  - attraverso lo sviluppo di forme di apprendimento collettivo, rotazione delle mansioni, lavoro in gruppo, suggerimenti dal basso e partecipazione cognitiva dei lavoratori al processo produttivo e organizzativo.
- Queste prospettive tendono ad assimilare la conoscenza dei singoli e dell'organizzazione ad **un unico bene comune** (Hess e Ostrom, 2009; Adriano Olivetti),
  - un patrimonio che tutti sono tenuti ad alimentare e a cui tutti hanno diritto di attingere.

---

**La strada da fare è ancora molto,  
molto lunga.**







