

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 capitalistica,
 - 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.**







