## Il mercato del lavoro

##

Piero Vernaglione

Si ipotizzi inizialmente un mercato puro, in cui il lavoro, fattore di produzione scarso, è venduto e acquistato sul mercato sulla base di libere contrattazioni individuali. Il salario è il prezzo di tale servizio.

L’offerta di lavoro – È costituita dalleprestazioni lavorative offerte dai lavoratori.

Il lavoratore confronta il tasso di salario[[1]](#footnote-1) offertogli con le altre opportunità alternative e con la disutilità del lavoro. Il lavoro genera disutilità, ma al tempo stesso produce i guadagni che consentono di aumentare l’utilità. Dunque ciascuno lavorerà fino a che la soddisfazione mediata attesa è superiore o uguale alla disutilità che deriva dal lavoro. All’aumentare del salario aumenta l’offerta di lavoro (curva dell’offerta).

Domanda di lavoro – È la domanda di prestazioni lavorative effettuata dai datori di lavoro. Il datore di lavoro assumerà lavoratori finché il guadagno che ogni lavoratore in più gli assicura (produttività marginale) supera il salario che egli deve pagare. Al ridursi del salario aumenta la domanda di lavoro (curva della domanda): la riduzione dei costi consente di aumentare le quantità impiegate del fattore lavoro, e viceversa[[2]](#footnote-2).

Nel grafico 1 curve di offerta e di domanda di lavoro, determinazione del salario reale (w0)e del numero di lavoratori occupati (L0).



Figura 1

In un mercato libero, il livello del salario deriva dall’incontro fra le preferenze del datore di lavoro e quelle del lavoratore. Grazie alla concorrenza fra datori di lavoro, in un mercato libero il salario di ciascuno tende a fissarsi al livello della sua produttività marginale in valore (scontata)[[3]](#footnote-3).

Non esiste il “lavoro in generale”, inteso come una quantità omogenea, ma lavori diversi che offrono servizi diversi con qualità diversa[[4]](#footnote-4). E dunque si può individuare la produttività di una singola unità di un fattore produttivo, non la produttività di un fattore produttivo considerato nella sua globalità. Cioè si può determinare la produttività di un singolo lavoratore (attraverso la produttività marginale), non la produttività del lavoro in generale. Questo perché i fattori produttivi operano insieme per realizzare la produzione. Dunque, dire che nell’ultimo secolo la produttività del lavoro è cresciuta è un’affermazione indimostrabile: perché essa è avvenuta anche grazie all’incremento di beni capitali.

Tuttavia i mercati del lavoro contemporanei sono molto lontani dal mercato puro ora illustrato: i salari e gli stipendi fissati in base alla contrattazione collettiva, i salari minimi, i limiti all’accesso, le condizioni lavorative stabilite per legge, gli oneri sociali sono i principali esempi di intervento statale nel mercato del lavoro. Gli effetti di tale interferenza verranno esaminati più avanti, nell’ambito delle teorie sulla disoccupazione.

Alcuni indicatori relativi al mercato del lavoro utilizzati dalla statistica

Tasso di attività: rapporto fra forzedi lavoro e popolazione in età lavorativa (in genere da 15 anni in su)[[5]](#footnote-5).

Tasso di occupazione: rapporto fra occupati e popolazione in età lavorativa[[6]](#footnote-6).

I disoccupati vengono classificati in disoccupati in senso stretto (hanno perso la precedente occupazione) e in persone in cerca di prima occupazione. Non tutte le persone che non lavorano sono disoccupati, ma solo coloro che cercano un lavoro (ai fini delle statistiche, coloro che al momento della rilevazione dichiarano di essere alla ricerca di un lavoro); ad esempio studenti e casalinghe spesso fanno parte della prima categoria[[7]](#footnote-7).

Tasso di disoccupazione: numero delle persone in cerca di occupazione (dai 15 ai 64 anni) diviso il totale delle forze di lavoro[[8]](#footnote-8).

Teorie sulla disoccupazione

*Classica e Austriaca*

In un mercato non vincolato la disoccupazione involontaria è impossibile, perché, in caso di eccesso di offerta di lavoro, il salario si riduce in misura tale da indurre all’assunzione i disoccupati. Oppure un individuo si impiega come indipendente; o, al limite, si mette al lavoro per prodursi da solo i beni da lui ritenuti necessari. In un’economia completamente libera alla lunga non permangono risorse inutilizzate, chi vuole lavorare trova un lavoro qualsiasi. Dunque la disoccupazione è volontaria, dipende dal fatto che coloro che non lavorano decidono di aspettare (ad esempio, perché non si vogliono spostare in un altro luogo). Questo tipo di disoccupazione, volontaria, si chiama *disoccupazione catallattica*.

Un secondo tipo di disoccupazione è la *disoccupazione istituzionale*, involontaria, che è quella provocata dall’interventismo statale. La disoccupazione involontaria dipende dalle rigidità salariali e normative imposte o consentite dallo Stato.

a) Rigidità salariali: salari minimi[[9]](#footnote-9), contrattazione collettiva[[10]](#footnote-10) (che determina salari uniformi a livello nazionale, che non rispecchiano il potere d’acquisto, la produttività e le condizioni del mercato del lavoro locali), tariffe minime per gli ordini professionali, oneri sociali che rendono elevato lo stipendio lordo, accordi informali[[11]](#footnote-11).

Il salario minimo, o il salario fissato in maniera indiscriminata attraverso i contratti collettivi sindacali, impediscono che vengano assunti tutti coloro che hanno una produttività inferiore a quel salario, perché l’imprenditore, se li assumesse, subirebbe una perdita (dunque, per paradosso, il salario minimo danneggia i lavoratori più poveri rispetto ai più “ricchi”, quelli a maggiore produttività). I saggi salariali minimi o fissati arbitrariamente fuori delle condizioni del mercato producono quindi disoccupazione involontaria (eccesso di offerta rispetto alla domanda: il mercato non è “sgombro”). Nella figura 2 il numero di disoccupati generato dall’intervento (confrontando cioè la nuova situazione con l’equilibrio di libero mercato) è dato dal segmento L1 L0. La disoccupazione effettiva che si determina dopo l’intervento invece è data dal segmento orizzontale compreso fra le due curve al livello del salario w1 [[12]](#footnote-12).



Per molte categorie di persone – lavoratori a bassa produttività, attività che non necessitano di qualificazione, tirocinanti, persone che cominciano ad apprendere un lavoro ma non hanno ancora la professionalità richiesta, stagionali, collaboratori, studenti disposti a piccoli lavori *part time*, immigrati che ancora non parlano la lingua, gruppi musicali non affermati disposti a suonare in locali – è più vantaggioso (e preferirebbero) svolgere attività poco retribuite che rimanere inattivi.

La contrattazione collettiva e le leggi a protezione dei salari vengono difese con l’argomento dell’ineguale potere contrattuale tra datore di lavoro e lavoratore, essendo il secondo il contraente debole. In realtà non esiste monopolio dal lato della domanda. Se i datori di lavoro hanno bisogno di determinate qualifiche, ma queste esistono in quantità limitate, cioè se la domanda eccede l’offerta, i salari cresceranno e i lavoratori non saranno affatto il soggetto debole, tutt’altro[[13]](#footnote-13). Inoltre, se i salari sono “bassi” (più bassi che in altre zone), le imprese si trasferiscono in quelle zone, e questa concorrenza fra domandanti lavoro fa aumentare i salari[[14]](#footnote-14).

A dispetto di una vulgata molto diffusa, gli aumenti di reddito reale e degli standard di vita dei lavoratori a partire dalla fine dell’Ottocento non furono dovuti alla diffusione dei sindacati e alle legislazioni sociali. Il rapporto causale va completamente capovolto: i salari reali crescevano anche prima dell’affermarsi dei sindacati e fra la fine dell’Ottocento e l’inizio del Novecento gli aumenti salariali furono possibili proprio perché la produttività era cresciuta tantissimo grazie all’introduzione e diffusione delle macchine nei processi lavorativi, ai progressi organizzativi e all’innovazione merceologica[[15]](#footnote-15). Le legislazioni sul lavoro non furono altro che la ratificazione giuridica di cambiamenti che si erano realizzati già nella realtà produttiva[[16]](#footnote-16).

Circa i bassi salari pagati da alcune multinazionali in Paesi del terzo mondo, non si considera che essi sono pari a otto volte e mezzo quello che il lavoratore guadagnerebbe se impiegato in un’industria locale[[17]](#footnote-17).

I salari non si trovano al livello di sussistenza; la storia del capitalismo degli ultimi duecento anni testimonia un costante aumento del tenore di vita dei salariati[[18]](#footnote-18). Inoltre il concetto di sussistenza è privo di oggettività.

b) Rigidità normative: limiti all’accesso, restrizione dell’offerta di lavoro attraverso la legislazione, non licenziabilità, imposizione di contratti solo a tempo indeterminato, imposizione di contratto di lavoro dipendente anziché di collaborazione.

Limiti all’accesso: esempi: alcune professioni (notai, farmacisti) dispongono il numero chiuso, per altre vengono concesse licenze (tassisti)[[19]](#footnote-19) e introdotte restrizioni o divieti a soggetti (Uber, Flixbus); sono imposti esami di Stato per l’iscrizione agli Albi; in generale per le libere professioni le modalità di ingresso sono gestite dagli ordini. L’effetto della restrizione coercitiva dell’offerta (sbarramento posto al livello L1, con OL1 inferiore a OL0)è una minore concorrenza, dunque un reddito più alto per gli *insider* (w1 anziché w0), ma minore occupazione (figura 3)[[20]](#footnote-20).



La riduzione dell’offerta di lavoro tramite normazione è costituita da tutte le disposizioni della cosiddetta legislazione sociale: il divieto del lavoro infantile[[21]](#footnote-21), la limitazione del lavoro minorile[[22]](#footnote-22), la riduzione dell’orario di lavoro giornaliero[[23]](#footnote-23), la ‘settimana corta’[[24]](#footnote-24), il divieto di cumulo di rapporti di lavoro, l’età pensionabile bassa. Tutte queste misure sul piano grafico si traducono in una trasposizione verso sinistra della curva di offerta, con un nuovo punto di equilibrio caratterizzato da stipendi più alti (w1) per gli *insider* e minor numero di occupati e/o di ore lavorate per occupato (L1; figura 4).



La non-licenziabilità, il divieto di stipulare contratti a tempo determinato[[25]](#footnote-25) e a tempo parziale e l’obbligo di stipulare contratti di lavoro dipendente[[26]](#footnote-26) invece sul piano grafico si manifestano con una trasposizione verso sinistra della curva della domanda: i datori di lavoro sono meno predisposti ad assumere perché, nel caso di futuri momenti di difficoltà, non potranno ridurre il costo del lavoro licenziando o non rinnovando il contratto ai lavoratori in sovrannumero; il numero di lavoratori assunti dunque è pari a L1, inferiore a L0 (figura 5).

 

Altre teorie sulla disoccupazione

*Ciclica* (*keynesiana*)

La bassa domanda globale determina una bassa offerta (recessione o depressione) e quindi una bassa domanda di lavoro, in quanto l’occupazione dipende dalla quantità prodotta (funzione di produzione). Nella versione keynesiana la riduzione di domanda ha origine nel mercato dei beni capitali in seguito al pessimismo degli imprenditori; e tutti i lavoratori sono disposti a lavorare al salario corrente[[27]](#footnote-27).

*Strutturale*

È causata da strozzature dal lato dell’offerta (prevalentemente di natura qualitativa), non da carenze di domanda. I fattori possono essere i seguenti:

obsolescenza di beni, che per un periodo più o meno lungo riduce l’occupazione nella produzione del bene divenuto obsoleto;

carenza del fattore imprenditoriale;

imperfetta corrispondenza qualitativa tra l’offerta e la domanda di lavoro: sul piano *quantitativo* esisterebbe equivalenza, cioè i datori di lavoro complessivamente richiedono lavoratori ed esistono disoccupati in pari misura, ma domanda e offerta non si incontrano (non si “incastrano”) per problemi di natura *qualitativa*, che possono essere: mancanza della professionalità richiesta e/o carenze nel *know how*[[28]](#footnote-28), maggior selettività da parte degli offerenti (ad esempio si rifiutano lavori ritenuti non adeguati al proprio titolo di studio), scarsa mobilità (indisponibilità a trasferirsi, costo della vita più basso nel luogo di residenza, difficoltà a trovare abitazioni o a trovarle a prezzi accessibili[[29]](#footnote-29)), sussidi di disoccupazione troppo generosi, collocamento inefficiente[[30]](#footnote-30).

Vi possono essere poi fattori di natura sociale che incidono, oltre che sull’impiegabilità, anche sulla produttività del lavoro, come la presenza di criminalità organizzata che scoraggia i produttori; o una dotazione di capitale sociale esigua, cioè l’esistenza in una data comunità di comportamenti negativi diffusi, come una scarsa etica del lavoro, atteggiamenti acivici, slealtà nelle transazioni, assenza di rispetto per la proprietà altrui e pubblica, mentalità assistenzialistica, pigrizia, opportunismo, parassitismo, preferenza temporale orientata al presente, *rent-seeking*.[[31]](#footnote-31)

*Tecnologica*: sostituzione di capitale a lavoro; le macchine (catene di montaggio, robot, computer) svolgono attività precedentemente svolte dai lavoratori e li rimpiazzano. Gli esempi classici sono l’operaio rimpiazzato da una macchina utensile o, di recente, il bancario allo sportello sostituito parzialmente o totalmente dallo sportello automatico o dall’internet banking[[32]](#footnote-32). Dai luddisti di inizio Ottocento a oggi le profezie catastrofiste sull’automazione e la disoccupazione tecnologica di massa sono una costante. Ogni generazione pensa che la tecnologia del proprio tempo sia diversa, più rivoluzionaria, più pervasiva, e quindi distruggerà il lavoro[[33]](#footnote-33).

Tuttavia la storia ha dimostrato che la meccanizzazione spinta degli ultimi due secoli non ha generato disoccupazione strutturale di lungo periodo[[34]](#footnote-34). È solo un’illusione ottica di breve periodo, perché a lungo andare l’introduzione di macchine produce due effetti: 1) riduce i costi (aumento della produttività), dunque i prezzi e di conseguenza causa un aumento di domanda del prodotto[[35]](#footnote-35), il che a sua volta determina un aumento derivato di domanda di manodopera; in sostanza l’aumento dell’occupazione derivante dall’allargamento della base produttiva compensa o più che compensa la diminuzione iniziale derivante dall’approfondimento della produzione via tecnologia;[[36]](#footnote-36) 2) i lavoratori che escono dal settore a più alta intensità di capitale si indirizzano alla produzione di altri beni[[37]](#footnote-37); il benessere complessivo aumenta. In particolare, alcuni lavoratori verranno impiegati per la produzione dei nuovi beni capitali e nei nuovi lavori creati dalla tecnologia (effetto di complementarità)[[38]](#footnote-38), che spesso sono anche qualitativamente superiori (mentre la tecnologia svolge quelli insalubri, pericolosi e fisicamente intensi prima svolti dall’uomo[[39]](#footnote-39)). Nel corso della storia la tecnologia ha sempre creato più lavoro di quanto ne abbia distrutto[[40]](#footnote-40).

L’erronea convinzione della disoccupazione tecnologica è ingenerata da una duplice fallacia. Innanzi tutto, dal famoso problema epistemico evidenziato da Bastiat, “ciò che si vede e ciò che non si vede”: si possono osservare i lavori che si perdono, ma non si possono conoscere i lavori che nasceranno in futuro grazie all’immissione di tecnologia. In secondo luogo, dall’idea che il lavoro complessivo da svolgere in tutto il mondo sia una quantità invariabile, un ammontare fisso, per cui se le macchine cominciano a svolgere un tipo di lavoro che prima veniva eseguito dagli uomini, questi restano sicuramente disoccupati[[41]](#footnote-41) (*‘lump of labor’ fallacy*[[42]](#footnote-42)). Ma, essendo i bisogni e i desideri degli uomini senza limiti, lo è anche l’ammontare di lavoro, che può crescere indefinitamente; per cui qualsiasi robot non può mai esaurire tutto il lavoro necessario a produrre i beni e i servizi che possono soddisfare i bisogni umani. Gli esseri umani, liberati dalle attività meccanizzate, svolgeranno altre attività, comprese le nuove professioni sorte per soddisfare i nuovi bisogni[[43]](#footnote-43).

*Frizionale*: quando esiste uno scarto di tempo tra la perdita di un precedente lavoro e la nuova assunzione; dunque è dovuta al movimento fra posti di lavoro (anche di luoghi geografici diversi). Dipende quindi dalle inevitabili frizioni tra domanda e offerta di lavoro, essendo impossibile un incontro istantaneo tra esse. In genere è di breve periodo e non è particolarmente preoccupante.

Tasso naturale di disoccupazione: è quello che garantisce che l’inflazione non tenda né ad accelerare né a decelerare, e corrisponde alla produzione potenziale; incorpora la disoccupazione frizionale e parte di quella strutturale.

BIBLIOGRAFIA ESSENZIALE

Rothbard, M. N., *[Man, Economy and State](http://rothbard.altervista.org/books/man-economy-and-state.pdf)*, cap. 9 par. 2, cap. 10 par. 4, L. von Mises Institute, Auburn, 2004.

- *[Power and Market](http://rothbard.altervista.org/books/power-and-market.pdf)*, cap. 3 par. 3 punti h e i, L. von Mises Institute, Auburn, 2004.

1. Il *tasso*, o *saggio*, di salario è la quantità di salario per unità di tempo (ad esempio, un’ora di lavoro). Per conoscere il *reddito salariale*, cioè il salario complessivamente guadagnato, basta moltiplicare il tasso salariale per il periodo di tempo relativamente al quale interessa effettuare il calcolo (salario settimanale, o mensile, o annuale ecc.). Per conoscere il monte salari totale è sufficiente sommare i redditi salariali individuali. La distinzione fra tasso e reddito salariale implica che una riduzione del tasso salariale è compatibile con un aumento dei redditi salariali; ad esempio, potrebbe aumentare l’occupazione, oppure i lavoratori già occupati potrebbero lavorare un maggior numero di ore. Spesso la letteratura economica, usando in maniera vaga il termine “salari”, ha confuso i due concetti, ritenendo erroneamente che una riduzione dei tassi di salario comporti automaticamente una riduzione dei redditi salariali totali (e in conseguenza una riduzione della domanda di beni, con effetti depressivi sul sistema economico). [↑](#footnote-ref-1)
2. Secondo le stime sull’Italia (2019) l’elasticità della domanda di lavoro al salario fissato dalla contrattazione è molto elevata: attorno a – 1; cioè un 10% di aumento del salario provoca una riduzione dell’occupazione del 10%. [↑](#footnote-ref-2)
3. Si può illustrare tale conclusione con il seguente esempio: supponiamo che la produttività marginale del lavoratore equivalga a € 1 l’ora. Se egli fosse assunto a 5 centesimi l’ora, il datore di lavoro avrebbe un guadagno di 95 centesimi l’ora. Allora altri datori di lavoro farebbero offerte per avere quel lavoratore. Il salario dunque crescerebbe, ma si arresterebbe a € 1 l’ora, perché oltre quella misura supererebbe la produttività marginale e il datore di lavoro incorrerebbe in una perdita. In un sistema di mercato puro, dunque, grazie alla concorrenza, lo “sfruttamento” e i salari “ingiusti” a lungo andare non sono possibili. [↑](#footnote-ref-3)
4. I differenziali stipendiali e salariali sono dati da innumerevoli fattori: le caratteristiche del lavoro svolto – faticosità, sgradevolezza, rischio, noia, contenuto di conoscenze – ; le rendite derivanti dal talento (es. i campioni dello sport); i gruppi non concorrenziali (es. medici e matematici non possono competere per lo stesso mercato del lavoro); i pregiudizi, fondati o meno, dei datori di lavoro. [↑](#footnote-ref-4)
5. In Italia nel 2016 il tasso di attività si è attestato al 66%, rispetto al 77,3% della media dei paesi Ue. [↑](#footnote-ref-5)
6. In Italia il tasso di occupazione è pari al 55,6%, in confronto a una media dei Paesi Ue pari al 64,1% (dati 2015). Può essere calcolato anche rispetto alla popolazione complessiva e non solo a quella in età lavorativa. [↑](#footnote-ref-6)
7. Vengono definiti lavoratori “scoraggiati” coloro che in passato hanno cercato un lavoro ma, non avendolo trovato, al momento della rilevazione non cercano più un lavoro, e dunque non sono computati fra le forze di lavoro. La teoria economica ha moltiplicato le categorie di lavoratori in base a valutazioni ideologiche: ad esempio, “sottoccupati” sono coloro che svolgono un lavoro di poche ore a settimana, o non stabile, saltuario, a volte irregolare, al di fuori dei contratti e degli obblighi contributivi. Di recente è invalso l’uso di definire “precariato” l’esistenza di contratti di lavoro a tempo determinato (e “precari” i titolari di tali contratti). Tuttavia l’identificazione è erronea: negli Stati Uniti, dove i contratti a tempo indeterminato sono molto limitati, e molto frequenti i contratti a tempo determinato, la dinamica del mercato del lavoro è tale che la perdita, o, spesso, l’abbandono volontario, di un lavoro è seguita dall’acquisizione immediata di un nuovo lavoro. Gli stessi termini ‘precario’ o ‘precariato’ sono inesistenti nei dibattiti o nelle analisi sul mercato del lavoro americano. Come si vedrà più avanti, il divieto o la limitazione dei contratti a tempo determinato non rende automaticamente quei posti di lavoro stabili e a tempo indeterminato. Infine, viene definito “disoccupazione nascosta” l’impiego eccessivo di manodopera rispetto alle esigenze produttive (produttività bassa). [↑](#footnote-ref-7)
8. L’indagine sulla disoccupazione viene effettuata con interviste alle famiglie scelte con un metodo a campione. In base ai criteri degli enti statistici europei, va classificato come disoccupato chi, nelle quattro settimane precedenti la rilevazione, ha cercato lavoro ed è disponibile a lavorare. In Italia nel 2019 il tasso di disoccupazione è stato pari al 9,7%. [↑](#footnote-ref-8)
9. In Italia non è fissato per legge ma nei contratti collettivi (ad esempio, per i metalmeccanici è pari a 10 euro l’ora [2021]), che coprono l’89% dei lavoratori del settore privato; in Europa esiste in Germania, Francia, Olanda e Regno Unito, non in Danimarca, Norvegia, Svizzera e Austria; in genere è compreso fra il 50% e il 60% del salario lordo medio. Negli Stati Uniti esiste un livello minimo stabilito a livello federale, attualmente pari a 7,25 dollari l’ora (circa il 40% del salario medio), ma gli stati e le singole città possono fissarlo autonomamente a livelli più alti: ventuno stati lo hanno fatto (nell’Oregon la soglia più alta, 9,10 dollari l’ora); si applica alle strutture pubbliche e alle imprese che operano in più stati americani e con un fatturato di almeno 500.000 dollari l’anno; sono coinvolti circa 83 milioni di dipendenti sul totale nazionale di 155. [↑](#footnote-ref-9)
10. In Italia i contratti nazionali sono 985, di cui 274 nel solo settore del commercio (2021). [↑](#footnote-ref-10)
11. M.N. Rothbard, [*Restrictionist Pricing of Labor*](http://rothbard.altervista.org/articles/restrictionist-pricing-labor.pdf), in “Freeman”, maggio 1963, pp. 11–16; ristampato in The Logic of Action Two: Applications and Criticism from the Austrian School, Edward Elgar, Cheltenham, 1997, pp. 36-42. [↑](#footnote-ref-11)
12. L’innalzamento artificiale del salario determina una riduzione strutturale della domanda di lavoro, cioè di lungo periodo, perché i datori di lavoro, in seguito alla misura, si indirizzeranno verso combinazioni produttive *labour saving*, sostituendo i lavoratori con i macchinari. [↑](#footnote-ref-12)
13. Nel 2012 la Cgia di Mestre ha calcolato che in Italia vi è una domanda che eccede l’offerta per mestieri come i netturbini, i collaboratori domestici, i carpentieri, i sarti, gli agricoltori, gli autisti di mezzi pubblici, gli ingegneri per il settore tessile. [↑](#footnote-ref-13)
14. Invece il divieto di differenziazione salariale (le cosiddette gabbie salariali) fra zone a differente produttività (ad esempio tra nord e sud in Italia) disincentiva le imprese dall’investire nelle zone a più bassa produttività. [↑](#footnote-ref-14)
15. Il monumentale lavoro di E.H. Phelps Brown, *A Centurt of Pay* (1968), lo prova ampiamente. [↑](#footnote-ref-15)
16. Un’ulteriore conferma di ciò è data dal fatto che negli ultimi decenni diversi Paesi orientali hanno sperimentato “miracoli economici” nonostante sindacati deboli o inesistenti; e che nei Paesi sviluppati si sono conseguiti aumenti dei redditi reali dei lavoratori in settori non sindacalizzati (come l’informatica, le banche, le assicurazioni e i servizi domestici) superiori agli aumenti nei settori più sindacalizzati. Dove i sindacati sono riusciti a imporre salari superiori alla produttività le imprese sono fallite o si sono trasferite, come ad esempio è avvenuto nella ‘cintura della ruggine’ che unisce gli stati americani dall’Illinois al Massachusetts. [↑](#footnote-ref-16)
17. E. Graham, Institute for International Economics. L’economista Benjamin Powell ha esaminato 83 casi di “sfruttamento” dei lavoratori, anche per opera di aziende locali, in 17 Paesi del Terzo Mondo; casi segnalati in precedenza dalla stampa americana: in 6 Paesi i salari erano più alti del reddito medio (in Honduras, Nicaragua e Haiti più alti del doppio), in altri 6 erano uguali e negli altri 5 Paesi in cui erano più bassi i lavoratori erano immigrati che ricevevano comunque un salario più alto di quello dei Paesi di origine (B. Powell, *Out of Poverty: Sweatshops in the Global Economy*, Cambridge University Press, Cambridge, 2013). Inoltre, in alcuni casi (Burma, Indonesia) sono gli Stati stessi che impongono coercitivamente salari e condizioni lavorative disagiate, proprio per attrarre le grandi imprese; ma questo non ha niente a che fare con il libero mercato. [↑](#footnote-ref-17)
18. Lo “sfruttamento” e addirittura l’impoverimento degli operai durante la Rivoluzione industriale rappresentano altri luoghi comuni. Le statistiche fanno piazza pulita di tali pregiudizi ideologici, diffusi non solo da saggisti come Marx ed Engels (che dipinse un quadro idilliaco, ma ingannevole, dei lavoratori domestici prima del lavoro a macchina industriale) ma anche da narratori e poeti come Charles Dickens ed Elizabeth Barrett Browning (W. Hutt, *The Factory System of the Early Nineteenth Century*, in “Economia”, 1926). I salari industriali rappresentavano redditi cinque volte superiori rispetto a quelli agricoli; le 12 ore quotidiane erano inferiori alle 18 nei campi. Prima della Rivoluzione industriale in Europa, un continente relativamente più avanzato rispetto al resto del mondo, si verificavano continue carestie; due cattivi raccolti di cereali consecutivi provocavano delle catastrofi: in Francia ci furono 11 carestie generali nel XVII secolo e 16 nel XVIII secolo; ma tutti i Paesi d’Europa erano nella stessa situazione (Cfr. R. Zitelmann, *Elogio del capitalismo. Dieci miti da sfatare*, IBL Libri, Torino, 2023). D’altra parte, la rapida urbanizzazione verso i centri industriali è la conferma demografica di tale dato; i lavoratori non venivano deportati, non erano costretti a spostarsi con la forza, sceglievano il lavoro industriale perché più remunerativo del durissimo e incerto lavoro agricolo (a dispetto dell’idilliaca immagine bucolica rappresentata nei romanzi). La tesi dell’infondatezza dell’impoverimento è confermata anche dal confronto fra Paesi: agli inizi del Settecento, dunque prima della rivoluzione industriale, i salari reali a Londra e a Canton erano simili, dopo due secoli quelli di Londra erano sette volte quelli di Canton. Lo stesso discorso vale per il deprecato lavoro dei fanciulli nelle fabbriche. I genitori erano tutt’altro che disperati quando i loro figli venivano assunti. L’alternativa non era la possibilità di frequentare la scuola o di trascorrere l’infanzia giocando, come nell’epoca contemporanea, bensì il duro lavoro agricolo anche per i ragazzi, secondo una tradizione plurisecolare, che comportava condizioni di lavoro, igieniche e di sicurezza molto peggiori di quelle delle nuove fabbriche. Tra l’altro nell’Ottocento in Inghilterra la mortalità infantile si riduce in maniera consistente. Considerazioni identiche possono essere fatte per il lavoro delle donne nelle fabbriche. Infine, la narrazione dell’industrializzazione come catastrofe sociale ignora anche un altro aspetto positivo: grazie alla produzione seriale e di massa i beni erano disponibili a prezzi molto più bassi e i lavoratori ora potevano permetterseli. Un fattore importante in questa mistificazione della realtà è costituito dal fatto che l’indigenza del mondo agricolo non era visibile all’opinione pubblica in quanto dispersa e nascosta nelle campagne, mentre la concentrazione urbana che segue alla rivoluzione industriale rende visibili i disagi della vita lavorativa e fenomeni come l’alcolismo e genera incrementi della criminalità. Per un resoconto critico delle distorsioni interpretative della Rivoluzione industriale e del ruolo del capitalismo in generale si vedano F. Hayek, *Il capitalismo e gli storici* (1951), Sansoni, Firenze, 1967; L.E. Birdzell Jr., *How The West Grew Rich: The Economic Transformation of the Industrial World*, Basic, New York, 1986. [↑](#footnote-ref-18)
19. Negli Stati Uniti nel 2014 sono state identificate 102 attività lavorative non professionalmente elevate (dunque sono esclusi medici, avvocati, architetti, piloti ecc.) per il cui accesso è necessaria una licenza: tassisti, barbieri, tatuatori, massaggiatori, fabbri, arredatori, fiorai, potatori di alberi, acconciatori per gatti e così via. Attualmente un lavoratore su tre è soggetto a licenza; nel 1950 era uno su venti. [↑](#footnote-ref-19)
20. La fallacia logica delle politiche alla base della “protezione” del lavoro è di considerare il lavoro come un prodotto e non come un fattore della produzione. Di conseguenza si ritiene che l’obiettivo dell’economia sia creare posti di lavoro, mentre è la produzione di beni e servizi desiderati dai consumatori. [↑](#footnote-ref-20)
21. La prima legge è il *Factory Act* in Inghilterra nel 1833, che rende illegale il lavoro dei bambini sotto i nove anni nelle fabbriche tessili. Robert Hessen ha osservato: «*Il lavoro infantile non terminò a opera di una decisione legislativa*; terminò quando per i bambini non fu più economicamente necessario guadagnare un salario allo scopo di sopravvivere, quando il reddito dei loro genitori diventò sufficiente per mantenerli. Gli emancipatori e i benefattori di quei bambini non furono i legislatori o gli ispettori delle fabbriche, ma i manifatturieri e i finanzieri. I loro sforzi e i loro investimenti in macchinari portarono a un incremento dei salari reali, a una crescente abbondanza di beni a prezzi più bassi e a un miglioramento imparagonabile del livello generale di vita». R. Hessen, *Gli effetti della Rivoluzione industriale sulle donne e sui bambini*, in A. Rand, *Capitalismo: l’ideale sconosciuto*, Liberilibri, Macerata, 2022, p. 125. [↑](#footnote-ref-21)
22. In Italia la durata dell’obbligo scolastico – dieci anni - vincola l’età minima di ammissione al lavoro, che quindi di fatto è pari ai 16 anni. Eccezioni sono ammesse per attività nel settore dello spettacolo, culturale, artistico, pubblicitario o sportivo. In questi casi servono però le autorizzazioni della Direzione Territoriale del Lavoro e l’assenso scritto dei genitori. [↑](#footnote-ref-22)
23. Il primo provvedimento legislativo è il *Ten Hours Act* in Inghilterra nel 1847, col quale si limitava a dieci ore la giornata lavorativa per donne e minorenni. Nella maggior parte dei Paesi alle otto ore si perviene intorno agli anni Venti del Novecento: nel 1919 in Germania e Francia, nel 1920 nel Regno Unito, nel 1923 in Italia. Un dato che evidenzia in maniera netta la riduzione delle ore di lavoro grazie all’apporto della tecnologia è costituito dalle ore medie annue di lavoro per lavoratore: nel 1870 in Italia il valore era pari a 3000 ore l’anno (Germania 3284, Regno Unito 2775), nel 2017 1723 (Germania 1359; dati Hubermann & Minns e Pwt). La misura della riduzione dell’orario di lavoro è stata proposta, da economisti come J.M. Keynes o J.K. Galbraith, anche in funzione di una “redistribuzione” del lavoro in modo da creare più occupazione, ricetta sintetizzata dallo slogan “lavorare meno, lavorare tutti”. [↑](#footnote-ref-23)
24. Nel Regno Unito la prima misura di riduzione è la metà giornata lavorativa il sabato nel 1874. [↑](#footnote-ref-24)
25. Si ritiene che il divieto o la limitazione di questo tipo di contratti renda automaticamente quei posti di lavoro stabili e a tempo indeterminato. A monte di tale convinzione vi è l’errore concettuale di ritenere che il numero di posti di lavoro nell’economia sia fisso e che modifiche nei vincoli contrattuali non si riflettano sulla domanda di lavoro. Invece i datori di lavoro reagiscono all’imposizione di vincoli contrattuali non sopportabili dalle loro imprese riducendo le assunzioni; dunque si riducono i posti di lavoro, e i ‘precari’ si trasformano in disoccupati, condizione ben peggiore. In generale, difendere il “posto fisso” significa presupporre che la domanda di beni da parte degli acquirenti (e la sua variazione) sia irrilevante, che l’acquirente debba ricevere i servizi del produttore anche quando non li apprezza e che dunque la quantità di fattore lavoro impiegata in ogni unità produttiva debba rimanere immutata. [↑](#footnote-ref-25)
26. Un esempio italiano è la regolamentazione dei fattorini che consegnano il cibo a domicilio. [↑](#footnote-ref-26)
27. L’economista americano A.M. Okun, sulla base di osservazioni empiriche, nel 1962 propose una correlazione fra tasso di crescita del pil e tasso di disoccupazione. Secondo la cosiddetta “legge di Okun”, ogni punto percentuale in più di disoccupazione ciclica (differenza tra tasso di disoccupazione naturale e disoccupazione totale) è associato a 2 punti percentuali di gap di produzione. Dunque, per far decrescere la disoccupazione di un punto percentuale, sono necessari due punti percentuali di crescita del pil, e i responsabili della politica economica devono attivarsi in tal senso. Come tutte le relazioni quantitative costanti che nelle scienze sociali pretendono di assurgere al rango di “leggi”, non si è rivelata corretta. [↑](#footnote-ref-27)
28. Due degli elementi che compongono il cosiddetto ‘capitale umano’, costituito anche dal bagaglio di capacità (spirito imprenditoriale, laboriosità), conoscenze, istruzione e salute che gli individui possiedono e/o apprendono. [↑](#footnote-ref-28)
29. Secondo uno studio del 2007, negli Stati Uniti gli stati e le regioni con il più alto tasso di case di proprietà sono anche quelli con il più alto tasso di disoccupazione: la casa di proprietà frena la disponibilità a trasferirsi in luoghi in cui vi sono maggiori opportunità lavorative. [↑](#footnote-ref-29)
30. Internet ha reso più efficiente l’incontro tra domanda e offerta di lavoro: app e siti di annunci di lavoro come InfoJobs, CornerJob, Indeed o Linkedin hanno ridotto i costi di informazione. [↑](#footnote-ref-30)
31. Anche i fattori geografici possono incidere: ad esempio, la scarsità di pianure limita la produzione agricola, aumenta le difficoltà nelle comunicazioni e accentua la dispersione demografica. Nel meridione italiano solo il 14% del territorio è pianeggiante, contro il 31% nel Nord. [↑](#footnote-ref-31)
32. Vanno considerati anche i beni di consumo finali che cancellano alcuni tipi di lavori: ad esempio la lavatrice che elimina il lavoro delle lavandaie a domicilio o la lavastoviglie che elimina i lavapiatti. [↑](#footnote-ref-32)
33. Si ritiene che le cosiddette *killer application*, cioè le innovazioni materiali e immateriali, di processo e di prodotto, che “uccidono”, sostituendoli, alcuni beni e servizi, siano una novità recente. Oggi sono prevalenti nella microelettronica e nell’informatica. Ad esempio, il computer e il software per l’elaborazione dei testi hanno “ucciso” la macchina da scrivere. Tuttavia sono sempre esistite, e, per i motivi di seguito illustrati, non hanno causato disoccupazione. [↑](#footnote-ref-33)
34. Nel Novecento il tasso di occupazione è aumentato tanto da poter permettere l’ingresso delle donne nel mercato del lavoro. Nel Regno Unito dal 1750 a oggi (luogo e periodo con innovazione tecnologica fra le più estese) il tasso di occupazione è rimasto stabile. Oggi i Paesi con maggiore “densità di robot” (numero di robot industriali ogni 10.000 dipendenti), Corea del Sud, Germania e Giappone (tradotto in percentuale, rispettivamente 6,3%, 3% e 3%), sono quelli con i tassi di disoccupazione più bassi (4%, 3,5% e 2,5%; dati 2017). [↑](#footnote-ref-34)
35. Oppure il risparmio conseguito dal compratore può essere destinato ad aumentare le quantità acquistate di un altro bene: in ogni caso opera l’effetto espansivo sulla domanda di lavoratori. [↑](#footnote-ref-35)
36. Alcuni esempi di tale processo nel corso della storia: 1) i telai automatici consentirono una riduzione dei prezzi del vestiario e un aumento dei posti di lavoro nel settore dell’abbigliamento; alla fine dell’Ottocento in Inghilterra i lavoratori nel settore delle calze, proprio quello più colpito dalla distruzione luddista dei macchinari, erano cento volte di più di quelli dell’inizio del secolo; 2) le catene di montaggio nelle fabbriche Ford americane agli inizi del Novecento ridussero i prezzi delle automobili, con un enorme aumento della domanda e un incremento delle unità produttive; 3) negli anni Trenta del Novecento il disco per comporre il numero sugli apparecchi telefonici fece scomparire i centralini di zona e il lavoro delle centraliniste, ma la riduzione dei costi e delle tariffe del traffico-voce fece aumentare enormemente il numero di abbonati, con ricadute benefiche sull’occupazione nel settore e nei settori collegati; 4) nel settore bancario l’introduzione del bancomat a partire dagli anni Settanta del Novecento ha ridotto i costi e consentito quindi un aumento del numero di filiali (negli Stati Uniti del 43%); inoltre le funzioni degli impiegati si sono allargate a mansioni più sofisticate di rapporto con la clientela, come la gestione del risparmio e di prodotti finanziari, garantendo stipendi più elevati; 5) relativamente ai beni di consumo: come detto, le lavatrici cancellano il lavoro delle lavandaie a domicilio (all’inizio del Novecento negli Stati Uniti erano circa cinque milioni), ma nel settore della produzione e distribuzione delle lavatrici vengono creati nuovi posti di lavoro. [↑](#footnote-ref-36)
37. Fino a due secoli fa il 95% della forza lavoro era occupata nel settore agricolo, oggi solo il 5%. L’innovazione tecnologica, iniziata nella seconda metà dell’Ottocento con i trattori e i concimi chimici, ha cancellato tutti quei posti di lavoro, ma l’effetto è stato solo benefico: tutta quella manodopera liberata dal lavoro agricolo non è rimasta disoccupata in maniera permanente bensì è stata disponibile per la produzione nel settore industriale e dei servizi (e, nonostante ciò, il livello della produzione agricola è cresciuto). [↑](#footnote-ref-37)
38. Ad esempio, in passato i lavoratori impiegati nella produzione dei telai; oggi i programmatori di siti web, i creatori di applicazioni per smartphone, gli addetti alla manutenzione dei server o i tecnici che sovrintendono alla direzione informatizzata di macchinari e robot nel manifatturiero. I computer non hanno provocato la paventata disoccupazione di massa; aziende quali Ibm, Microsoft, Google e Yahoo hanno creato milioni di posti di lavoro, considerando anche l’occupazione indiretta rappresentata dall’indotto dei servizi (grafici, venditori, consulenti). [↑](#footnote-ref-38)
39. Un esempio è rappresentato dai reparti verniciatura delle aziende automobilistiche. Un altro è costituito dalla già citata invenzione della lavatrice, che elimina la faticosa attività delle lavandaie. [↑](#footnote-ref-39)
40. Inoltre, negli ambiti in cui è cruciale la componente umana (il rapporto interpersonale, la creatività, l’intuizione), come ad esempio la cura alla persona, l’uomo non è sostituibile dai robot; che tendono a trovare più impiego nelle attività caratterizzate da una più pronunciata standardizzazione dei processi o da una prevalenza della conoscenza “formale” rispetto a quella “informale”. [↑](#footnote-ref-40)
41. Questa erronea convinzione è bene illustrata dal seguente aneddoto: nel 1980 Milton Friedman è invitato in Cina. Durante un giro in città rimane sorpreso nel vedere migliaia di operai scavare con le pale per realizzare un canale. Chiede al burocrate che lo accompagna perché non facciano usare bulldozer o escavatori, e lui risponde: “Non capisci, questo è un programma per l’occupazione”. E Friedman replica “Ah, pensavo che stessi cercando di costruire un canale. Ma se vuoi più posti di lavoro, al posto della pale dovresti dargli i cucchiai!”. [↑](#footnote-ref-41)
42. La teoria del *lump of labor* risale al 1861, quando Henry Mayhew sostenne la necessità di una riduzione delle ore di lavoro come strumento per arginare il problema della disoccupazione a Londra. Questa visione è alla base anche del sostegno ai pensionamenti per “liberare” posti di lavoro per i giovani. [↑](#footnote-ref-42)
43. Inoltre i processi in corso evidenziano che i robot si presentano come un potenziamento delle facoltà umane piuttosto che come un loro rimpiazzo. È un fenomeno evidente in medicina e chirurgia, in particolare nella diagnostica medica e nell’utilizzazione delle nanotecnologie robotiche. [↑](#footnote-ref-43)