

Domanda e offerta di lavoro, salari e produttività del fattore (2)

Reddito, salari e profitti

Il problema della ripartizione del reddito fra salari e profitti, che costituisce anche oggi uno dei temi centrali dell'attuale dibattito politico, è stato ampiamente trattato dagli studiosi e ha portato all'elaborazione di numerose teorie, che hanno influito profondamente sia a livello speculativo sia a livello di scelte di politica economica. Tra queste teorie rivestono particolare importanza la:

Teoria del salario di sussistenza: proposta agli inizi del XIX secolo dagli esponenti della scuola classica inglese e formulata nella versione più esauriente da **D. Ricardo** (1772 - 1823), è stata fortemente influenzata dalla teoria della popolazione di **R. Malthus** (1776 – 1834). Secondo questa teoria, infatti, quando l'offerta di lavoro è abbondante, il salario diminuisce, con un conseguente peggioramento delle condizioni di vita dei lavoratori.

Ne deriva un aumento della mortalità e la diminuzione della natalità fra la classe lavoratrici, che provocano una riduzione dell'offerta di lavoro; ne consegue un aumento del salario fino al livello di sussistenza. Un *meccanismo* di segno opposto opera nel caso in cui il salario fosse superiore al livello di sussistenza: le migliorate condizioni di vita dei lavoratori provocano un aumento dell'offerta di lavoro e, di conseguenza, un calo dei salari fino a quando il livello di questi ultimi scende fino al livello di sussistenza. Per i classici, dunque, il livello normale dei salari è determinato dal salario di sussistenza.

La teoria ricardiana venne riproposta in termini più rigidi dal pensatore tedesco F. Lassalle (1825 - 1864), che la denominò *legge di bronzo dei salari* per sottolineare come, in un sistema capitalistico, il livello dei salari non possa mai superare, se non per brevissimi periodi, il minimo vitale di sussistenza.

Teoria del fondo salari: enunciata da **J.S. Mill** (1806 - 1873) secondo il quale in ogni momento la quantità di capitale circolante destinata ai salari, cioè il fondo salari, è fissa. Per Mill, il salario medio è dato dal rapporto tra il fondo salari e il numero di lavoratori per cui ogni tentativo di aumentare il salario medio comporta una riduzione della manodopera impiegata.

Il miglioramento della condizione salariale dei lavoratori è possibile solo con l'accumulazione di capitale o con la riduzione della dimensione delle famiglie. La Teoria del fondo salari appare un'espressione della corrente di pensiero in voga nella prima metà del secolo XIX, che privilegiava il più possibile l'accumulazione delle classi ricche anche attraverso un'imposta proporzionale e non progressiva.

Per i sostenitori di questa Teoria, l'imposta ideale è appunto quella proporzionale, se non addirittura quella regressiva, in quanto i percettori di redditi più elevati presentano una maggiore propensione al risparmio e, quindi, accantonano una quota maggiore di risparmio da destinare agli investimenti. La teoria appare troppo rigida e meccanicistica e trascura il fatto che salari più elevati possono influenzare positivamente la produttività del lavoro.

Teoria dell'esercito industriale di riserva. Dovuta a **K. Marx** (1818 - 1883), il quale ritenne che il sistema capitalistico avrebbe comportato la nascita di due classi contrapposte: i capitalisti e i proletari. I primi detengono la proprietà dei mezzi di produzione, i secondi posseggono solo il loro lavoro al quale spetta il salario di sussistenza. Il valore dei beni prodotti dai lavoratori è maggiore del salario di sussistenza e i capitalisti si appropriano della differenza, che Marx chiama plusvalore.

Il plusvalore serve ai capitalisti per finanziare sempre nuovi e maggiori investimenti in macchine, che riducono i tempi di lavorazione e richiedono minore forza lavoro, dando vita al cd esercito industriale di riserva costituito da lavoratori disoccupati che offrono lavoro anche in cambio di un salario minore, indebolendo il potere contrattuale della classe operaia.

La teoria marxiana è stata ripresa in tempi successivi da numerosi autori (Hilferding, Rosa Luxemburg, Lenin, Gramsci), che l'hanno adattata alle mutate condizioni politico-sociali della prima metà del Novecento.

Teorie recenti. Le mutate condizioni economico-sociali nelle quali oggi le parti sociali si trovano ad operare hanno portato al rifiuto delle teorie di matrice ottocentesca sia a causa della loro insufficienza sul piano della giustizia sociale sia a seguito del tramonto del contesto concorrenziale nel quale erano state formulate.

La teoria recente più nota è la cd *teoria della produttività marginale* secondo la quale il salario è fissato sulla base della produttività marginale del lavoro, cioè del ricavo marginale. L'imprenditore impiega nuovi lavoratori (anche se il loro rendimento è decrescente) fino a quando la produttività minima dell'ultimo di essi (lavoratore marginale) non uguaglia in valore il salario corrisposto. La teoria presuppone che i lavoratori siano perfettamente sostituibili fra loro, la piena libertà di assunzione e di licenziamento dei lavoratori, l'uguaglianza dei salari per tutti i lavoratori (regime della concorrenza perfetta nel mercato del lavoro).

In seguito, i mutamenti intervenuti nelle condizioni economiche, sociali e politiche hanno fatto sì che, oggi, il regime del mercato del lavoro sia quello del duopolio bilaterale, dove la contrattazione avviene tra le organizzazioni dei datori di lavoro e le associazioni dei lavoratori e il livello dei salari risulta determinato, in ultima analisi, dai rapporti di forza esistenti tra le due parti.

Modi pagamento del salario

Secondo il modo di pagamento, il salario può essere in natura quando viene corrisposto in tutto o in parte in beni di consumo (derrate alimentari, abitazione, ecc.), a volte prodotti dalla stessa impresa, o in moneta, quando viene corrisposto in moneta legale. Il salario monetario può essere nominale o reale a seconda che esprima l'ammontare della retribuzione espresso in moneta o la quantità di beni e servizi acquistabili con il salario nominale (potere d'acquisto).

Le variazioni del salario reale sono espresse dal rapporto tra il numero indice del salario nominale e il numero indice del costo della vita:

Indice del salario reale = Indice del salario nominale/ Indice del costo della vita

Ad es., assunto il 2020 come anno base (=100), l'indice del salario nominale nel 2023 è pari a 120 e l'indice del costo della vita è 125, l'indice del salario reale sarà: $120/125 \cdot 100 = 96,0$. Quindi, il salario reale è diminuito del 4,0%.

Impresa e produzione

L'impresa è il soggetto economico al quale spetta il compito della produzione. In economia, per produzione si intende qualsiasi attività che aumenti l'utilità di un bene per cui la produzione può essere intesa come trasformazione fisica di un bene in un altro bene, ma anche come trasferimento del bene nello spazio (arbitraggio) e nel tempo (speculazione).

Secondo la forma giuridica, le imprese possono essere individuali o collettive (società) e secondo la dimensione micro (fino a 10 addetti), piccole (da 11 a 50), medie (da 51 a 250) e grandi (oltre i 250 addetti).

Il ciclo produttivo, ossia l'insieme delle operazioni necessarie per produrre un bene, va dall'acquisizione dei materiali necessari alla vendita del prodotto finale::

Input → **Impresa** → **Output**

Il compito di organizzare la produzione spetta all'imprenditore, che combina i fattori produttivi (natura, lavoro, capitale) per ottenere il prodotto finito la cui utilità è maggiore di quella ottenuta sommando l'utilità dei singoli fattori. Sull'impresa grava il rischio tecnico (es. rottura di un macchinario) e il rischio economico (mancata vendita della produzione). Nel primo caso, l'impresa produce su commessa ed è detta imperfetta, nel secondo per il mercato ed è detta perfetta.

I fattori produttivi sono raggruppati in cinque categorie:

- 1) la *natura*, che comprende le risorse naturali di cui dispone un territorio (spazi necessari per lo svolgimento delle attività economiche, terra coltivabile, risorse minerarie, energetiche ed ittiche, fattori climatici e meteorologici, ecc.)
- 2) il *lavoro*, che consiste nell'attività dell'uomo finalizzata alla produzione di beni economici. Può essere produttivo in senso stretto, quando crea beni che prima non esistevano (attività del fornaio, del falegname, ecc.), produttivo in senso lato quando consiste in un servizio utile (attività dell'insegnante, del medico, ecc.)

- 3) il *capitale*, che comprende tutti i beni prodotti in passato ed attualmente impiegati a scopi produttivi. Comprende il capitale circolante (materie prime, carburante, ecc.) e il capitale fisso (impianti, macchinari, ecc.).
- 4) L'*organizzazione* (o *capacità imprenditoriale*) che consiste nella combinazione dei fattori produttivi, nell'organizzazione e gestione dell'impresa, ecc.
- 5) Lo *Stato (P.A.)* che garantisce il quadro normativo entro il quale il processo produttivo deve svolgersi e assicura la fornitura dei servizi pubblici.

A ciascun fattore spetta una remunerazione per il contributo dato al processo produttivo, che prende il nome di rendita per la natura, di salario per il lavoro, di interesse per il capitale, di profitto per l'organizzazione imprenditoriale e di tassazione per i servizi forniti dallo Stato.

Funzione di produzione

La relazione che intercorre fra la quantità di fattori produttivi (*input*) immessi nel ciclo della produzione e il prodotto ottenuto (*output*) è espressa dalla funzione di produzione:

$$y = f(x_1, x_2, x_3, \dots, x_n)$$

All'aumento dei fattori, aumenta anche la quantità di prodotto ottenuto. Tuttavia, il prodotto aumenta dapprima in misura rilevante, mentre gli incrementi successivi diventano via via decrescenti (*legge dei rendimenti decrescenti*).

Produttività

La **produttività** è la quantità di bene o servizio prodotta, in un determinato periodo di tempo, da un determinato fattore produttivo. La produttività può essere:

- 1) **totale**, quando indica la quantità di prodotto ottenuta con una determinata quantità del fattore produttivo preso in esame in un determinato periodo di tempo. Ad esempio, la produttività di 100 lavoratori che in un anno estraggono 1.000.000 di tonnellate di carbone sarà pari appunto a 1.000.000 di tonnellate
- 2) **media**, quando indica il rendimento medio di una unità del fattore considerato ed è data dal rapporto tra la produzione complessiva e la quantità del fattore impiegato. Nell'esempio precedente, è pari a 10.000 tonnellate di carbone.
- 3) **marginale**, quando indica la variazione intervenuta tra l'aumento della produzione e l'aumento marginale del fattore produttivo considerato. Ad esempio, se il numero dei lavoratori impiegati aumenta da 100 a 101 e la quantità estratta di carbone passa da 10.000.000 a 10.009.000 tonnellate, la produttività marginale sarà pari a 9.000 tonnellate.

In sintesi:

Produttività totale = Prodotto di un'unità del fattore considerato * Numero unità del fattore considerato

Produttività media = Prodotto totale realizzato dal numero di fattori utilizzati / Numero unità dei fattori considerati

Produttività marginale = Incremento totale del prodotto / Incremento delle unità del fattore considerato.

Anche se la produttività può essere riferita a ciascun fattore produttivo, l'importanza che essa è andata assumendo sia nelle discussioni teoriche sia nelle contrattazioni sindacali fa sì che il termine produttività senza altre specificazioni indica la produttività del lavoro. Tuttavia, il concetto di produttività presenta non poche difficoltà di ordine concettuale in quanto il processo produttivo richiede l'uso contemporaneo di più fattori per cui risulta difficile attribuire a ciascuno di essi una quota precisa dell'aumento della produttività globale.

La crescita della produttività del lavoro dipende non solo dal miglioramento delle qualità intrinseche del lavoratore (livello di istruzione, formazione professionale, ecc.) ma anche dalle innovazioni tecnologiche del capitale produttivo.

L'aumento di produttività del fattore capitale è funzione del progresso tecnico, cioè delle acquisizioni della tecnologia, intesa come insieme delle conoscenze relative alla produzione, che danno vita a per migliorare prodotti già esistenti (*innovazione di prodotto*) o a procedimenti per la realizzazione di nuovi prodotti (*innovazione di processo*).

Il livello della tecnologia esistente in un certo momento determina la quantità di prodotto ottenibile con un dato ammontare e una data combinazione di fattori produttivi ma successive

innovazioni tecnologiche consentiranno di ottenere la medesima quantità di prodotto o anche una quantità maggiore con una minore quantità di fattori produttivi.

Quando sono costanti i prezzi relativi dei fattori e la quantità prodotta, il progresso tecnico può assumere i caratteri del *capital saving*, allorché il progresso tecnico produce una riduzione dell'input di capitale maggiore dell'input lavoro. E' *labour saving* allorché il progresso tecnico produce una riduzione dell'input di lavoro maggiore dell'input capitale. Il progresso tecnico è *neutrale* quando la riduzione dei due input è uguale.

Oltre che del progresso tecnico in senso lato, la produttività è funzione del progresso tecnico in senso stretto, che comprende i maggiori rendimenti dovuti ai seguenti fattori:

- a) economie realizzate grazie all'ampliamento del mercato e all'accentuazione della divisione del lavoro;
- b) miglioramenti qualitativi delle risorse con particolare riguardo al fattore lavoro;
- c) spostamenti dei fattori produttivi da un territorio ad un altro e da un settore ad un altro;
- d) aumenti nel livello di impiego dei fattori produttivi;
- e) migliori combinazioni dei fattori produttivi;
- f) riduzioni nel costo del fattore capitale.

Il miglioramento della produttività consente di ridurre i costi per unità di prodotto, che possono tradursi in più bassi prezzi di vendita e in una maggiore competitività per l'impresa.

Divisione del lavoro,

Sulla produttività del lavoro, esercita una profonda influenza la divisione del lavoro, cioè il processo di specializzazione delle singole attività economiche e la coordinazione tra le stesse. Può essere *economica*, cioè differenziazione dell'organismo produttivo mediante una separazione di funzioni tra le varie categorie di produttori, e *tecnica*, che realizza una scomposizione del processo produttivo in una serie di operazioni semplici affidate ciascuna a un lavoratore (o a un gruppo di lavoratori) diverso. Esistono anche una *divisione verticale*, tra industrie che concorrono tutte alla lavorazione di un solo prodotto nelle sue fasi successive, e *orizzontale*, quando una stessa materia prima è utilizzata per lavorazioni diverse da industrie differenti.

Il concetto di divisione del lavoro figura nelle opere di numerosi autori fin dall'antichità (per tutti Senofonte, 430-354 a. C. circa) ed ha avuto particolare rilevanza nell'opera dei classici tra cui **A. Smith** (1723 – 1790) che, nella sua opera *Indagine sulla natura e le cause della ricchezza delle nazioni* (1776), individuò nella fabbricazione di uno spillo circa diciotto operazioni.

La teoria classica dell'organizzazione del lavoro dovuta a **F.Taylor** (1856 – 1915) ha fatto della divisione del lavoro un assioma fondamentale: tanto più un'operazione viene scissa nelle sue fasi elementari affidate a singoli lavoratori quanto più l'operaio preposto diviene esperto, specializzato e rapido, con palese beneficio per l'intero sistema di produzione.

Il concetto di divisione del lavoro è legato a quello di *specializzazione* e di *decentramento* dell'attività produttiva. Scopo fondamentale di questi principi nelle loro concrete applicazioni è quello di giungere alla produzione in serie, ossia alla catena di montaggio, che presuppone il frazionamento del lavoro in gesti elementari e ripetitivi.

La specializzazione sempre più spinta dei processi produttivi, però, rende il lavoro dell'operaio più monotono e produce fenomeni di alienazione in quanto il lavoratore è costretto a compiere sempre la medesima azione elementare. Solo con l'introduzione di *robot*, cui sono affidati i lavori più monotoni e stressanti, sono stati parzialmente superati i problemi di alienazione derivanti da un'eccessiva specializzazione lavorativa.

La divisione del lavoro presenta numerosi vantaggi tra cui maggior efficienza in termini di tempo, incremento della produttività, impiego del lavoratore su un unico e ripetitivo compito che lo rende più abile nello svolgerlo. crescita significativa della quantità del prodotto, maggiore senso di responsabilità del lavoratore.

La divisione del lavoro presenta anche numerosi svantaggi tra cui mancanza di motivazione (minor qualità del lavoro e aumento dell'assenteismo), crescente dipendenza del processo produttivo dalle singole fasi di lavorazione in quanto: un blocco all'interno di una fase della produzione può causare problemi all'intero processo, perdita di flessibilità, che limita le conoscenze dei lavoratori e riduce le opportunità di lavoro, maggiori costi di avviamento, causati dagli elevati costi iniziali necessari per l'acquisizione di macchinari specifici, minore creatività, in quanto l'attenzione concentrata su un solo compito impedisce di trovare soluzioni ad altri problemi.