

**CORSO DI LAUREA MAGISTRALE
IN PSICOLOGIA CLINICA E DI COMUNITÀ
PERCORSO "B" - COMUNITA' E INTERVENTO PSICOLOGICO-SOCIALE
A. A. 2020-2021**

SOCIOLOGIA DEL LAVORO

Maria Letizia PRUNA

Sociologia dei processi economici e del lavoro

Dipartimento di Scienze Politiche e Sociali

mlpruna@unica.it

10. IL MERCATO DEL LAVORO

La nascita del mercato del lavoro

- Il mercato del lavoro non è sempre esistito, è **nato poco meno di 200 anni fa**, quando si è affermato l'ordine economico e sociale capitalistico, di cui rappresenta l'istituzione più potente (Polanyi 1944).
- Il capitalismo non si sarebbe potuto sviluppare se insieme all'industrializzazione e al mercato delle merci non fosse stato creato un mercato anche per il lavoro, cioè fintanto che il lavoro non si fosse potuto comprare e vendere in cambio di denaro in un regime di concorrenza.
- Questo **processo di mercificazione del lavoro** inizia in Inghilterra con l'industrializzazione, e si compie definitivamente con l'abolizione dei sussidi ai poveri nel 1834. (Polanyi 1944)

Karl P. Polanyi (1886-1964)

- Sociologo, antropologo e filosofo ungherese.
- Nato a Vienna il 25 ottobre 1886 e morto a Pickering, in Canada, il 23 aprile 1964.
- La sua opera principale è *La Grande Trasformazione. Le origini economiche e politiche della nostra epoca*, del 1944, in cui sviluppa la sua critica alla società di mercato: «*un'economia di mercato può esistere soltanto in una società di mercato.*»



Il sistema dei sussidi

- Nel 1795 in Inghilterra fu approvata la *Speenhamland Low* che introduceva il «sistema dei sussidi»:
«I magistrati del Berkshire riuniti al Pelikan Inn a Speenhamland presso Newbury, il 6 maggio 1795, in un periodo di gravi difficoltà, decisero che i sussidi da aggiungere ai salari avrebbero dovuto essere attribuiti secondo una scala dipendente dal prezzo del pane, in modo da assicurare un reddito minimo ai poveri *indipendente dai loro guadagni.*» (Polanyi 1944)
- Questa legge «di fatto introduceva una innovazione sociale ed economica come quella del “**diritto di vivere**” e fino a che non fu abolita nel 1834 essa impedì l’istituzione di un mercato concorrenziale del lavoro.» (Polanyi 1944)

Prima e dopo la *Speenhamland Law*

- Prima del «sistema dei sussidi» vigeva una legislazione sui poveri (*Poor Law*) che li costringeva a lavorare in cambio di un salario misero, e soltanto chi non riusciva ad avere un lavoro riceveva un sussidio. I padroni, dunque, potevano procurarsi il lavoro anche offrendo un salario bassissimo: ciò aveva prodotto una diffusa miseria e degradazione sociale e umana.
- Con la *Speenhamland Law* ogni individuo veniva aiutato economicamente anche se aveva un lavoro, fino a che non raggiungeva un reddito familiare indicato dalla legge come congruo e rapportato al prezzo del pane». In questo modo, il «diritto di vivere» era liberato dalla dipendenza da un salario. (Polanyi 1944)

La nascita di un mercato concorrenziale del lavoro

- Nel 1834, con la *Poor Law Reform*, fu eliminata «questa ostruzione al mercato del lavoro: il “diritto di vivere” fu abolito» e per tutti tornò l’obbligo ad accettare qualsiasi lavoro a qualsiasi salario per poter sopravvivere. Con l’abolizione dei sussidi, molti poveri furono abbandonati al loro destino. «Mai forse in tutta la storia moderna è stato perpetrato un atto di riforma sociale più spietato: esso schiacciò una moltitudine di vite umane» pretendendo di definire un criterio di **vera povertà** (erano poveri solo coloro che non erano in condizioni fisiche per lavorare – i **poveri meritevoli**, che ricevevano un sussidio – tutti gli altri dovevano lavorare a qualsiasi salario, senza aiuti).
- «Soltanto con il 1834 nacque in Inghilterra un **mercato concorrenziale del lavoro**; non si può dire quindi che il capitalismo industriale come sistema sociale sia esistito prima di quella data.» (Polanyi 1944)

Studiare il mercato del lavoro

Per studiare il mercato del lavoro bisogna partire da alcune considerazioni:

- il *mercato* del lavoro non è un mercato come gli altri (il mercato immobiliare, il mercato delle auto, il mercato dell'energia, il mercato del pesce, ecc.)
- il *lavoro* non è una merce come le altre
- lo *scambio* che avviene nel mercato del lavoro non è esattamente come gli altri scambi di mercato.

Le regole «classiche» del mercato

Se il mercato del lavoro funzionasse come un mercato qualsiasi :

- il prezzo, cioè il salario, svolgerebbe la sua classica funzione di equilibrio tra domanda e offerta: si attesterebbe al livello di parità tra domanda e offerta (invece nel mercato del lavoro l'offerta è superiore alla domanda, perché il livello dei salari non è definito interamente dal mercato)
- venditori e compratori contratterebbero su un piano di parità (invece non hanno lo stesso potere)
- il lavoro sarebbe una merce anonima (invece ha un nome e un cognome)
- tutti agirebbero esclusivamente in base ai criteri della razionalità economica, cioè per il raggiungimento della massima utilità individuale (ma questi criteri non spiegano molti comportamenti sul mercato del lavoro).

Un “mercato” *sui generis*

- Il mercato del lavoro è uno spazio virtuale senza confini precisi (né amministrativi né geografici) nel quale avviene la compravendita di una merce *sui generis* che è la **forza lavoro**.
- E' proprio la particolarità della merce scambiata – «sufficientemente differente dai carciofi e dagli appartamenti da affittare» (Solow 1994) - che fa del mercato del lavoro un mercato *sui generis*.

Una “merce” particolare

«Il lavoro è soltanto un altro nome per un'attività umana che si accompagna alla vita stessa la quale a sua volta non è prodotta per essere venduta ma per ragioni del tutto diverse, né questo tipo di attività può essere distaccato dal resto della vita. [...] La presunta merce “forza lavoro” non può essere fatta circolare, usata indiscriminatamente e neanche lasciata priva di impiego, senza influire anche sull'individuo umano che risulta essere il portatore di questa merce particolare.» (Polanyi 1944)

Il lavoro è una «merce» *sui generis*

- La merce oggetto di scambio nel mercato del lavoro non è una merce nata allo scopo di essere venduta (“lavoro” non è che un sinonimo di “uomo”: Polanyi 1944);
- la merce trattata, infatti, non può essere fisicamente separata dalla persona che offre la prestazione lavorativa;
- contrariamente a qualsiasi altra, la merce scambiata nel mercato del lavoro è in grado di ragionare e di organizzarsi e può contrattare il suo prezzo.

Anzi... il lavoro non è una merce!

La Conferenza generale dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro (ILO)*, riunita a Filadelfia il 10 maggio 1944, adotta la “Dichiarazione di Filadelfia”, in cui si afferma al primo punto che **il lavoro non è una merce** e si definiscono i diritti di base.

(*) Organismo creato nel 1919 con il trattato di Versailles, che pose fine alla Prima Guerra mondiale, in base alla convinzione che la pace universale e duratura può essere fondata soltanto sulla giustizia sociale.

E' l'unica agenzia delle Nazioni Unite con una struttura tripartita: ne fanno parte rappresentanti dei governi, degli imprenditori e dei lavoratori di 187 Stati membri.

DICHIARAZIONE RIGUARDANTE GLI SCOPI E GLI OBBIETTIVI DELL'ORGANIZZAZIONE INTERNAZIONALE DEL LAVORO

*adottata dalla
Conferenza internazionale
del Lavoro nella sua
Ventiseiesima Sessione
Filadelfia, 10 maggio 1944*

La Conferenza riafferma i principi fondamentali sui quali l'Organizzazione è basata, e cioè che :

- (a) **il lavoro non è una merce ;**
- (b) le libertà di espressione e di associazione sono condizioni essenziali del progresso sociale ;
- (c) la povertà, ovunque esista, è pericolosa per la prosperità di tutti ;
- (d) la lotta contro il bisogno dev'essere continuata in ogni paese con instancabile vigore ed accompagnata da continui e concertati contatti internazionali nei quali i rappresentanti dei lavoratori e dei datori di lavoro, in condizioni di parità con i rappresentanti governativi, discutano liberamente e prendano decisioni di carattere democratico nell'intento di promuovere il bene comune.

Traduzione italiana non ufficiale. Fonte : A. Le Roy, L'Organizzazione internazionale del Lavoro e la giustizia sociale, trad. a cura di E. Canzoneri, Roma, 1949.

Anche lo «scambio» è *sui generis*

Contrariamente a quanto accade negli altri mercati, il venditore non cede pienamente al compratore il controllo sull'uso della merce venduta. **La relazione sociale tra le parti non si esaurisce quindi al momento dello scambio ma prosegue nella fase di uso della forza lavoro nel processo produttivo**, dove diventa relazione di forza, cioè di controllo o di conflitto sulle condizioni di erogazione della prestazione lavorativa.

Una istituzione sociale

Il mercato del lavoro deve essere considerato una vera e propria istituzione sociale. Il suo funzionamento dipende essenzialmente da quanto ritenuto mutualmente accettabile da entrambe le parti in causa. I vincoli avvertiti da coloro che operano nel mercato del lavoro, così come i loro obiettivi, non sono gli stessi che si osservano nei casi in cui oggetto delle contrattazioni di acquisto e vendita sia una qualsiasi altra merce.

R. Solow, *Il mercato del lavoro come istituzione sociale*, Il Mulino, 1994

Un «mercato asimmetrico»

- Rapporti di forza strutturalmente asimmetrici tra imprese e lavoratori



- Intervento di regolazione da parte dello Stato: l'intervento pubblico riduce (ma non annulla) l'asimmetria di potere.

Un mercato regolato

- Il mercato del lavoro è socialmente regolato.
- La legislazione sul lavoro, il riconoscimento delle organizzazioni di rappresentanza dei lavoratori, ma soprattutto il sistema di welfare e le politiche sociali (pensioni, indennità di disoccupazione, cassa integrazione, sussidi) incidono in modo significativo sul mercato del lavoro, proteggendo le forze di lavoro dal libero gioco della domanda e dell'offerta, e limitando la loro completa mercificazione.

Gli attori principali del mercato del lavoro

- La **domanda** di lavoro è rappresentata dai datori di lavoro, cioè imprese (piccole e grandi, di settori diversi) ma anche famiglie, che *domandano* lavoratori e sono disposti a retribuirli
- L'**offerta** di lavoro è costituita dalle persone che *offrono* sul mercato la propria capacità lavorativa in cambio di una retribuzione. Rappresenta l'insieme delle **forze di lavoro**.

Il condizionamento reciproco della domanda e dell'offerta

- La domanda di lavoro mantiene una considerevole coerenza nel mercato del lavoro, rimane imprescindibile.
- Ma sono aumentate le possibilità di un condizionamento reciproco tra domanda e offerta, con un ampliamento dei margini di scelta da parte dell'offerta, che «complicano» il mercato del lavoro.

(A. Accornero, F. Carmignani, *I paradossi della disoccupazione*, Il Mulino, 1986)

L'incontro tra domanda e offerta

- L'incontro tra domanda e offerta di lavoro è complesso e non è determinato semplicemente dal livello del salario, cioè dal prezzo «di mercato» della forza lavoro, perché non è il mercato da solo a fissare questo prezzo.
- L'incontro tra domanda e offerta dipende dalle decisioni indipendenti (ma spesso anche interdipendenti) di imprese, famiglie (nel doppio ruolo di datori di lavoro e produttori dell'offerta di lavoro), autorità pubbliche, parti sociali, lavoratori e lavoratrici, consuetudini e vincoli istituzionali.

Il comportamento e le scelte dell'offerta

Il comportamento e le scelte della forza lavoro hanno una base sociale e non solo economica; hanno una proiezione di breve o medio periodo, hanno contenuti strumentali ma anche espressivi, di tipo individuale ma anche familiare. E al di là degli interessi e dei bisogni ci sono anche le passioni: benché quasi tutti lavorino per la paga, nessuno sceglie il lavoro (o lo sceglierebbe, se potesse) solo per la paga.

La forza lavoro come soggetto

- Quanto più la forza lavoro riesce ad essere (ed essere riconosciuta) come **soggetto e non solo come oggetto** del mercato del lavoro, tanto meno le categorie di tipo economico riescono a dar conto dei suoi comportamenti.
- La forza lavoro qualcosa decide, anche entro margini ristretti ed esigui. E lo fa anche grazie ad un quadro di tutela istituzionale e contrattuale, frutto di lotte e conquiste dei movimenti dei lavoratori.

La logica diversa dell'offerta rispetto alla domanda

«La facoltà di decidere sull'impiego della propria forza lavoro, per angusta che sia, segue una **logica diversa** dalla facoltà di decidere sull'impiego della forza lavoro altrui; **non una logica opposta**, il che darebbe luogo ad un punto di incontro, ma diversa, basata su altri parametri, altri riferimenti.»

(Accornero, Carmignani, 1986)

Una scelta cruciale?

- La «scelta del lavoro» è ancora una scelta cruciale, una «scelta per la vita», da cui è impossibile tornare indietro?
- A parte le carriere professionali che occorre intraprendere per tempo, scegliendo percorsi di studio specifici e conseguendo le abilitazioni necessarie (avvocati, magistrati, medici, notai, commercialisti, insegnanti, psicologi, ecc.), negli altri casi i percorsi lavorativi si snodano attraverso una serie di scelte successive, non tutte cruciali né irreversibili, anche se molte si rivelano determinanti, a volte in modo del tutto casuale o imprevedibile.

Molte scelte difficili?

- Nel «percorso di lavoro» le scelte da fare sono numerose, nella generalità dei casi non si tratta di scegliere una volta per tutte ma di procedere per adattamenti successivi alle opportunità e ai vincoli che si incontrano (e alle aspirazioni e necessità che maturano).
- Le scelte numerose che si affrontano nel «percorso di lavoro» si basano su valutazioni di diverso tipo a seconda della fase della vita, su vincoli personali o familiari spesso transitori, su risorse su cui si può contare o su ostacoli che occorre affrontare.