

8. Codeterminazione, partecipazione agli utili e cooperazione

di Mario Nuti

1. Introduzione

Il contratto di lavoro tipico di un'impresa capitalistica ha tre caratteristiche fondamentali: la soggezione dei lavoratori all'autorità del datore di lavoro, il pagamento di un salario monetario prefissato per unità di tempo, e la rescindibilità a breve termine del contratto. La partecipazione dei lavoratori alle decisioni imprenditoriali, o codeterminazione, e la loro partecipazione ai risultati dell'impresa, sono deroghe dalla forma tipica del contratto, esplicitamente stipulate come risultato di negoziazioni individuali o collettive nel mercato di lavoro, o implicitamente accettate dai contraenti. Questa relazione ha lo scopo di considerare i costi e i benefici, per i contraenti e per l'economia, di forme di codeterminazione e di partecipazione ai risultati sia nelle imprese capitalistiche tradizionali sia nelle imprese cooperative, e di verificare se sussistono motivi per un intervento pubblico inteso a favorire o penalizzare queste deroghe al tipico contratto di lavoro.

La soggezione dei lavoratori all'autorità del datore di lavoro distingue il rapporto di impiego dalla prestazione d'opera, in cui il lavoratore rimane arbitro dell'organizzazione e dell'intensità del proprio lavoro. «Gli occupati... - se mi si consente una citazione - entrano nel sistema in due ruoli chiaramente distinti. Inizialmente essi sono proprietari di un fattore di produzione (il loro proprio lavoro) che essi vendono ad un prezzo definito. Avendo fatto ciò, essi diventano fattori di produzione completamente passivi impiegati dall'imprenditore in maniera tale da massimizzare il suo profitto». Questo passaggio, che si potrebbe pensare tratto dal primo volume del *Capitale* di Marx, si trova invece in un articolo di Simon [1950], che discute appunto i costi e i benefici per i contraenti rispettivamente del contratto di impiego e di prestazione d'opera. Il salario, inoltre, è monetario anziché in natura, fisso a differenza del carattere residuale del reddito dell'imprenditore; è fissato per unità di tempo anziché per una prestazione definita, o per unità di prodotto come nel cottimo, o per unità di sforzo, dato che la soggezione all'autorità del datore di lavoro garantisce l'erogazione dello sforzo minimo atteso in cambio di quel pagamento fisso. Il carattere di breve periodo del rapporto di impiego rinforza la soggezione e l'erogazione di sforzo con la minaccia di perdita del posto di lavoro, e al tempo stesso la

limita data la possibilità di rifiuto del lavoratore. Alchian e Demsetz [1972], in un noto articolo sull'«American Economic Review», mettono in rilievo la continua rinegoziabilità di fatto del rapporto di lavoro, ma il costo del rifiuto per il lavoratore e quindi la sua debolezza contrattuale non vanno dimenticati.

La partecipazione agli utili e alle decisioni d'impresa in massimo grado sono al contrario elementi tipici di un'impresa alternativa all'impresa capitalistica, ossia l'impresa cooperativa. Partecipazione decisionale diventa – nell'impresa cooperativa pura dove non c'è lavoro dipendente e tutti i lavoratori sono membri – autogestione; e tutto il reddito dei lavoratori membri diventa reddito residuale e quindi reddito d'impresa, mentre la permanenza dei diritti dei membri per tutta la durata della loro volontaria appartenenza alla cooperativa sostituisce la natura di breve periodo del contratto di impiego. Fra questi due estremi, dell'impresa capitalistica e dell'impresa cooperativa «pura», esistono una gamma di combinazioni possibili di partecipazione decisionale e agli utili e di sicurezza di occupazione.

Codeterminazione e partecipazione agli utili non sono le sole deroghe dal contratto di lavoro tipico qui schematizzato. Abbiamo già ricordato il cottimo; un altro esempio è la indicizzazione dei salari ad un indice dei prezzi; un altro esempio ancora è la non rescindibilità del rapporto di lavoro da parte dell'impresa – naturalmente non da parte del lavoratore perché si ricadrebbe in un rapporto feudale di servitù – per un periodo medio o lungo o anche fino al pensionamento del lavoratore.

Queste deroghe comportano per i contraenti dei costi e/o dei benefici che perché la deroga avvenga si debbono compensare direttamente o mediante la modifica di altri parametri del contratto di lavoro, in modo da lasciare benefici netti non negativi per ambedue i contraenti. Ad esempio, il cottimo dà al lavoratore il controllo sul ritmo di lavoro, data la scala della remunerazione, e la monetizzazione nel breve periodo del progresso tecnico non incorporato in mezzi di produzione, nonché lo svantaggio di perdere la certezza di un salario indipendente dallo sforzo e dalla durata del lavoro; e al datore di lavoro il vantaggio di economizzare sulle spese di reclutamento, di sorveglianza e di esecuzione del contratto, con la possibilità di recuperare nel medio periodo i frutti del progresso tecnico non incorporato, ceduti al lavoratore nel breve periodo. La sicurezza del rapporto di impiego ha per il lavoratore il vantaggio di un'opzione che viene pagata con l'accettazione di un salario inferiore a quello ottenibile in posti di lavoro soggetti a licenziamento, mentre il datore di lavoro ha una posizione simmetricamente opposta; sicurezza di impiego sarà inclusa in un contratto di lavoro solo se la riduzione di salario rispetto a contratti a più breve termine risulta accettabile sia al lavoratore

che al datore di lavoro. L'indicizzazione del salario ad un indice dei prezzi al consumo darà al lavoratore la certezza del valore reale del salario a costo, in tempi di inflazione, di un salario inizialmente inferiore al livello che esso avrebbe se non fosse protetto e rinunciando ai benefici potenziali di una possibile riduzione dei prezzi. Anche qui la posizione simmetricamente opposta del datore di lavoro richiede che i benefici netti siano non negativi per ambedue i contraenti; una formula di indicizzazione introdotta in condizioni di inflazione accelerata diventerà meno attraente per i datori di lavoro quando l'inflazione decelera (tant'è vero che recentemente in Italia la scala mobile è stata rescissa dai datori di lavoro proprio in condizioni di decelerazione dell'inflazione).

In tutti questi casi la politica economica può influenzare direttamente o indirettamente l'introduzione o meno di queste clausole e i loro parametri, nell'intento di raggiungere gli obiettivi consueti di equità distributiva, efficienza, elevata occupazione, stabilità dei prezzi, sviluppo economico, eccetera, tenendo conto dei tassi a cui – con tali clausole come in ogni altro modo – sia possibile convertire un obiettivo in un altro. Ad esempio la legislazione o la politica economica corrente pongono limiti in materia di salario minimo, sanità e sicurezza del lavoro, giusta causa e preavviso di licenziamento, formule di indicizzazione, schemi pensionistici, liquidazioni, eccetera; entro tali limiti, o in loro assenza, la contrattazione individuale e collettiva nel mercato del lavoro decide il tipo di contratto e i suoi parametri.

Esistono buoni motivi perché una collettività possa voler promuovere forme di partecipazione dei lavoratori alle decisioni e agli utili d'impresa per se stesse, ad esempio data l'attrattiva di forme associative democratiche e non alienanti e la desiderabilità etica o politica di premiare lo sforzo e il successo, oppure come elementi di scambio in un «contratto sociale». Esistono altresì buoni motivi perché gruppi o classi vogliano promuovere o scoraggiare tali forme di partecipazione, o divulgare gli effetti attesi da questa o quella stipulazione; trattasi di motivi che possono essere considerati come politici in senso lato (e certo non peggiorativo) in quanto queste forme modificano rapporti di potere o asseriscono una particolare visione della società. Si incontrano tuttavia, sempre più di frequente, tesi sia a favore che contro forme di partecipazione alle decisioni ed agli utili, sulla base di pretesi benefici o svantaggi netti pubblici di natura economica. Basti pensare alle forme di consultazione e partecipazione operaia a decisioni e agli utili previste da diverse direttive della Comunità Europea; agli effetti miracolosi che, secondo Martin Weitzman (nei suoi lavori sulla *share economy*) e il Cancelliere dello Scacchiere, la partecipazione agli utili – come prezioso bene collettivo – dovrebbe avere sull'occupazio-

ne e sull'inflazione, garantendo addirittura la piena occupazione permanente e non inflazionistica; e al tempo stesso la vastissima letteratura sui pretesi effetti perversi delle imprese cooperative sull'occupazione, sulla stabilità e lo sviluppo dell'economia e quindi la necessità di istituzioni che limitino o impediscano questi pretesi effetti perversi, come ad esempio l'impresa cooperativa non-egualitaria alla Meade [1972]. La tesi forse impopolare qui proposta è che, a parte la sua generale desiderabilità sopra ricordata e i suoi particolari aspetti politici, la partecipazione alle decisioni e ai risultati d'impresa – di cui da un punto di vista personale e qui del tutto irrilevante io sono a favore – non hanno affatto costi o benefici netti diversi da quelli che possono essere riconosciuti e tenuti presenti dal mercato nella scelta del tipo di contratto e dei suoi parametri specifici; pertanto non sussistono esternalità tali da giustificare l'intervento pubblico a favore (o a sfavore) di codeterminazione e compartecipazione, i cui costi e benefici possono essere lasciati alla valutazione dei contraenti nel mercato del lavoro.

2. Codeterminazione

Nelle imprese cooperative la partecipazione degli occupati/membri è totale ed equivale a piena «imprenditorialità» attraverso la esclusiva partecipazione alle assemblee, l'elezione di organi rappresentativi, la nomina e la revoca dei dirigenti, tanto da parlare di «autogestione» vera e propria (un termine spesso impropriamente usato invece di «codeterminazione», che invece suggerisce la simultanea partecipazione di altre parti in causa). Nelle altre imprese, ossia di tipo capitalistico tradizionale, possono esistere molte forme alternative o simultanee di partecipazione, quali: l'accesso all'informazione sull'attività dell'impresa; il diritto alla consultazione; la partecipazione a decisioni riguardanti le condizioni e l'organizzazione del lavoro e le questioni sociali interne, mediante un consiglio di fabbrica o organi equivalenti; fino a giungere alla partecipazione minoritaria (o perfino paritetica) con diritto di voto nel consiglio di amministrazione di un'impresa societaria, come avviene in alcuni settori industriali nella Germania Federale sotto il nome di Mitbestimmung (vedasi ad esempio Nutzinger [1983]), con la possibilità di influenzare – perlomeno quando gli altri membri del consiglio di amministrazione sono in disaccordo fra di loro – decisioni circa l'occupazione, il livello, struttura e localizzazione degli investimenti ed altre questioni fondamentali.

Gli effetti economici della codeterminazione sono essenzialmente tre:

i) la riduzione della disutilità del lavoro ottenibile quando i lavoratori partecipano alla determinazione dell'organizzazione e delle condizioni di lavoro, poiché altrimenti le imprese possono trascurare le preferenze dei lavoratori circa gli usi specifici del loro lavoro, o tutt'al più rispondere alle esigenze di un ipotetico lavoratore medio [Paganò 1984]. Se il numero delle imprese non è grande abbastanza da consentire ai lavoratori di dirigersi verso le imprese che meglio interpretano le loro esigenze particolari, il controllo da parte dei lavoratori è necessario per ridurre la disutilità del lavoro e l'alienazione, consentendo un miglioramento paretiano. Da questo punto di vista, tuttavia, non ci sarebbe bisogno di un intervento pubblico, dato che i lavoratori possono segnalare le loro preferenze accettando un salario inferiore nelle imprese dove ad essi sia consentito esercitare il controllo sui processi lavorativi;

ii) la riduzione del numero e dell'intensità dei conflitti di lavoro e, in particolare, la maggiore probabilità che i lavoratori accettino decisioni impopolari dei dirigenti quando ricevano informazioni dettagliate, credibili e tempestive e partecipino alle decisioni identificandosi almeno in parte con l'impresa e soprattutto allungando il loro orizzonte temporale dato il carattere continuativo della loro partecipazione alle decisioni [Aoki 1984; Cable 1984; Fitzroy e Mueller 1984]. Se così stanno le cose, tuttavia, c'è bisogno non di un paternalistico intervento pubblico ma semmai di una campagna educativa per convincere i dirigenti che il paternalismo può convenire alla massimizzazione del profitto. Inoltre, anche se l'introduzione di codeterminazione può rendere più facilmente trattabili i conflitti esistenti, successivamente nuovi conflitti possono riapparire, incapaci di essere trattati mediante codeterminazione o addirittura esacerbati dall'esistenza di canali per la loro manifestazione e ritualizzazione [Furobotn 1985]. Rimane inoltre un conflitto di base fra i lavoratori occupati e quelli disoccupati, che può essere addirittura aggravato dalle decisioni in difesa dell'occupazione esistente che presumibilmente possono essere incoraggiate dai già occupati nel loro esercizio della codeterminazione;

iii) la maggiore corrispondenza fra potere e responsabilità dei lavoratori, con la codeterminazione vista come la contropartita dell'esposizione dei lavoratori ai rischi dell'impresa. Lo stesso fatto che, al contrario di quanto possono fare i capitalisti con il capitale, i lavoratori non possono diversificare l'impiego del loro lavoro che in minima parte, li espone ad un rischio di occupazione e di reddito che motiva una richiesta di controllo. Da questo punto di vista un intervento pubblico a favore di codeterminazione è giustificato da considerazioni etiche generali, di necessaria imputabilità ai lavoratori di decisioni legate in ogni caso a punizioni e premi altrimenti immerita-

ti, oltre che da considerazioni più specifiche di giustizia sociale dato l'ineguale peso del rischio per il capitale e il lavoro; altrimenti sta al lavoratore e al datore di lavoro decidere se, in considerazione del rischio passivo della non diversificata prestazione di lavoro, sia necessario introdurre codeterminazione o modificare altri parametri del contratto del lavoro (salario, durata del contratto, eccetera).

3. Partecipazione agli utili

Nei sistemi precapitalistici la partecipazione dei lavoratori ai risultati delle imprese in cui essi lavoravano prendeva la forma – ormai desueta – della mezzadria o colonia parziaria in agricoltura e di indicizzazione del salario al prezzo del loro prodotto, come le *sliding scales* delle miniere inglesi di carbone (da non confondersi con la scala mobile italiana che invece indicizzava il salario ad un indice del livello generale dei prezzi). Nel capitalismo moderno tale partecipazione, che per brevità chiamiamo partecipazione agli «utili», consiste nella distribuzione del reddito netto (al netto cioè delle spese non di lavoro, compresi investimenti) nelle cooperative, e più in generale prende la forma di premi di produzione basati sul rendimento individuale e di gruppo, la partecipazione ai ricavi o ai profitti, lordi o netti, opzioni sull'acquisto di azioni, partecipazione a fondi di investimento, aumenti salariali graduati a seconda dell'aumento di produttività.

Gli effetti di elementi di partecipazione dei lavoratori agli utili sono anch'essi di tre tipi:

i) un aumento atteso di produttività del lavoro. Questo è dovuto non al fatto che i lavoratori beneficiano dell'aumento di prodotto dovuto ad uno sforzo addizionale individuale (come nel caso del cottimo) dato che ognuno di n lavoratori occupati otterrà soltanto $1/n$ del prodotto del suo sforzo addizionale [Samuelson 1977] e, al contrario, se può ridurre invece il suo sforzo rispetto all'equilibrio con una equivalente retribuzione fissa, essendo esposto soltanto a $1/n$ della perdita di prodotto dovuta alla riduzione di sforzo. L'aumento di produttività invece può attendersi dal fatto che i lavoratori, senza alcun costo individuale, traggono benefici dall'uso intelligente ed efficiente di ogni dato livello individuale di sforzo, dalla cooperazione con altri lavoratori e con i dirigenti e dalla reciproca vigilanza e supervisione dello sforzo, efficienza e cooperazione degli altri lavoratori [Reich e Devine 1981; Fitzroy e Kraft 1985];

ii) un livello maggiore di occupazione, a parità di retribuzione complessiva, rispetto ad un regime di salario fisso, dato il minore costo marginale del lavoro per le imprese a compartecipazione dei

lavoratori ai profitti. Si concepisca la quota di profitti distribuita ai lavoratori come un'imposta sui profitti, e si osservi che l'occupazione, produzione e prezzo che massimizzano il profitto al netto dell'imposta sono gli stessi che lo massimizzano senza tale imposta (dato che i valori che massimizzano una variabile massimizzano anche una frazione data di quella stessa variabile). È facile vedere che l'occupazione ottenuta con un basso salario fisso più una partecipazione ai profitti sarà la stessa ottenibile con un basso salario fisso senza partecipazione ai profitti, e sarà pertanto maggiore di quella ottenuta con un salario fisso più elevato equivalente al basso salario più l'elemento di partecipazione ai profitti. A parità di retribuzione complessiva si avranno quindi, con una formula di compartecipazione nell'intera economia, anche un maggior reddito, prezzi inferiori (data la maggiore produzione), un maggior volume di esportazioni e sostituzione interna di importazioni (con un effetto indeterminato sulla bilancia dei pagamenti a seconda dei valori delle elasticità rispetto ai prezzi e al reddito). La prima dimostrazione di questa proposizione, in termini di un modello keynesiano, è dovuta a Vanek, in un articolo poco noto del 1965. Vanek dimostra tuttavia che questi effetti sono accompagnati da una quota minore dei profitti netti distribuiti ai capitalisti nel reddito. Infatti la sostituzione di una retribuzione fissa con una formula equivalente di compartecipazione lascia l'impresa in una posizione di disequilibrio, con il costo marginale del lavoro inferiore al valore della sua produttività. Se l'impresa aumenta l'occupazione portando il valore della produttività marginale del lavoro al livello del suo costo marginale, si riduce la retribuzione media dei lavoratori, ossia la maggiore occupazione è ottenuta al costo di un sussidio effettivo pagato dai lavoratori; se nel nuovo equilibrio la retribuzione media viene mantenuta immutata aumentando la quota di profitti distribuita ai lavoratori – come nel caso considerato da Vanek – l'occupazione addizionale viene ottenuta a prezzo di un sussidio effettivo pagato dall'impresa. Non si ha quindi una formula miracolosa per aumentare l'occupazione ma un meccanismo per tassare o i lavoratori o l'impresa e sussidiare con il ricavato l'occupazione addizionale; tanto che forme di compartecipazione non sarebbero introdotte affatto se non intervenissero altre condizioni – ignorate da Vanek e Weitzman – quali la trasformazione dei rischi affrontati dai contraenti (vedi il punto seguente), un effetto positivo sulla produttività (vedi il punto precedente) o la sicurezza del posto di lavoro (nel qual caso le imprese sono indifferenti alla forma, compartecipativa o no, di un dato livello di retribuzioni);

iii) la flessibilità ciclica – e quindi la maggiore variabilità temporale – delle retribuzioni e, conversamente, una maggiore stabilità dei livelli e saggi di profitto. L'occupazione invece – sia pure, come ab-

biamo visto, ad un livello maggiore rispetto ad un salario fisso equivalente – non sarà stabilizzata durante il ciclo perché il costo marginale del lavoro – ossia l'elemento fisso della retribuzione, che solo determina l'occupazione – non varia automaticamente durante il ciclo. I lavoratori, che normalmente sono avversi al rischio, preferiranno una somma fissa di denaro ad una formula di compartecipazione agli utili che in media corrisponda allo stesso ammontare; i capitalisti invece (e per loro i dirigenti), che normalmente sono amanti del rischio, possono o meno preferire una maggiore stabilità dei profitti e del saggio di profitto (a seconda dei parametri della loro disposizione al rischio e il costo alternativo di ridurre il rischio mediante diversificazione) fino al punto di pagare retribuzioni medie maggiori con una formula di compartecipazione in modo da compensare i lavoratori per la loro maggiore variabilità. Anche tenuto conto della maggiore occupazione, non si può dire a priori se la formula di compartecipazione è preferibile a parità di retribuzioni medie, e se lo è i contraenti hanno, nel corso della contrattazione, la possibilità di indicarlo senza interventi esterni. In generale la partecipazione ai profitti è introdotta in imprese rischiose a speranza matematica di profittabilità superiore alla media; altrimenti le imprese favorirebbero la compartecipazione all'inizio di una recessione (quando i lavoratori l'accetterebbero solo come un'alternativa ad un taglio permanente dei salari) e i lavoratori all'inizio di un boom (quando le imprese l'accetterebbero soltanto come un'alternativa ad un aumento permanente dei salari).

Riscoprendo i benefici macroeconomici della compartecipazione già messi in rilievo da Vanek [1965], ma non gli effetti sui profitti netti e la loro quota sul reddito, Weitzman sostiene che questi benefici sono trascurati dalle singole imprese come in altri casi di «beni pubblici», «esternalità» e «inadeguatezze del mercato (*market failures*)», rendendo necessarie quindi misure specifiche di politica economica [Weitzman 1983 e 1984]. Tuttavia non c'è motivo perché un'impresa debba rifiutarsi di concedere un dato aumento di retribuzioni sotto forma di quota dei profitti anziché di un ammontare fisso equivalente; o perché lavoratori – almeno al livello di contrattazione collettiva nazionale – non debbano prendere in considerazione i benefici potenziali di questa formula in termini di occupazione e di manovra antinflazionistica per confrontarli con la maggiore variabilità delle loro retribuzioni che ne risulterebbe fra una negoziazione e la successiva, dovuta a fattori sia ciclici sia stocastici che influiscano sull'andamento delle loro imprese.

Contrariamente a quanto crede Weitzman, infatti, la compartecipazione agli utili non è un contratto assolutamente superiore al contratto salariale. Per i lavoratori la compartecipazione trasforma la distribuzione probabilistica di occupazione incerta ad un reddito certo

in una distribuzione probabilistica di occupazione con una media maggiore (dato il minore costo del lavoro) ma non meno variabile durante il ciclo, ad un reddito più variabile nel tempo. Per le imprese la compartecipazione trasforma una distribuzione probabilistica dei profitti data in una meno variabile intorno alla stessa media. Se i lavoratori partecipano ai profitti ma non alle perdite si riduce la variabilità delle loro retribuzioni ma a spese della profittabilità media delle imprese. In termini reali è vero che se la compartecipazione è generalizzata alla maggior parte dell'economia l'effetto della maggiore occupazione e produzione sui prezzi fa aumentare il valore del salario reale a parità di retribuzione monetaria e del profitto e saggio di profitto reali, ma ciò varrebbe anche nel caso di un'economia a salario fisso se questo venisse ridotto. Gli effetti dell'imposizione d'autorità di contratti di compartecipazione sono gli stessi dell'imposizione d'autorità di un salario inferiore; e sarebbe altrettanto difficile convincere i lavoratori della desiderabilità di ridurre il salario monetario come della desiderabilità di introdurre formule di compartecipazione. Naturalmente, allo scopo di ottenere maggiore occupazione e stabilità dei prezzi nulla vieta ad un governo di introdurre agevolazioni fiscali alla distribuzione di profitti ai lavoratori, con la stessa ragione e con la stessa efficacia con cui potrebbe sussidiare il costo marginale del lavoro per le imprese in un regime salariale tradizionale. Altrimenti non c'è motivo perché formule di compartecipazione debbano essere forzate da riformatori benintenzionati su imprese e lavoratori maldisposti, al di là della misura in cui essi sono pronti a considerarle nelle loro transazioni di mercato [Jensen e Meckling 1979; Nuti 1985, 1986b e 1987].

4. Interdipendenza fra codeterminazione e compartecipazione

Gli effetti rispettivi di codeterminazione e compartecipazione non sono indipendenti fra loro. L'aumento di produttività atteso dalla compartecipazione sarà ancora maggiore se i lavoratori collettivamente controllano l'organizzazione del lavoro; o la caduta di produttività che potrebbe aversi come conseguenza del controllo dei lavoratori sull'organizzazione del lavoro sarà moderato dalla partecipazione ai risultati. La maggiore variabilità delle retribuzioni – durante il ciclo e in imprese diverse – rafforza l'argomento a favore della codeterminazione che è già presente nel sistema salariale con la esposizione dei lavoratori al rischio di disoccupazione (si veda sopra, il paragrafo 2). Il premio di reddito, richiesto da lavoratori avversi al rischio perché acconsentano a sostituire una parte del loro salario fisso con una quota di compartecipazione, può essere ridotto se essi sono coinvolti

nelle decisioni stesse che li espongono a variabilità di reddito. La riduzione nella frequenza e intensità dei conflitti attesa dalla codeterminazione è potenziata dalla compartecipazione perché questa per ogni lavoratore parzialmente internalizza il conflitto fra «loro» e «noi» che altrimenti si manifesta del tutto esternamente; in ogni caso è requisito di ogni sistema efficiente di incentivi che il potere e la responsabilità non siano separati.

La quantificazione del grado di «codeterminazione» e, in misura minore, di «partecipazione agli utili» solleva difficoltà sia concettuali sia pratiche (ma veda Cable [1985] per un tentativo di costruire indici di ambedue). In generale si può osservare una certa correlazione fra i due fenomeni: sia la codeterminazione che la compartecipazione sono uguali a zero nell'impresa capitalistica tradizionale e uguali all'unità nelle cooperative ed altre forme di associazione di capitale e lavoro. Forme più modeste di codeterminazione e di compartecipazione tendono a manifestarsi insieme, mentre non sembrano verificarsi casi di un alto grado di una delle due senza la presenza dell'altra.

La combinazione di codeterminazione al 100 per cento (= autogestione o autodeterminazione) e di compartecipazione al 100 per cento (= distribuzione del ricavo netto) che si ottiene nelle imprese cooperative è soggetta, secondo una vasta letteratura convenzionale, a incentivi economici in qualche modo «perversi» (per una rassegna della letteratura veda Uvalic [1987]). Questi effetti sono principalmente:

i) l'adozione di politiche di occupazione (ossia di reclutamento di membri) restrittive, allo scopo di massimizzare il reddito netto per lavoratore;

ii) reazioni destabilizzanti (o nel migliore dei casi rigidità) e inefficienza paretiana rispetto a variazioni dei prezzi e a progresso tecnico (perché, ad esempio, sia un aumento di prezzo che un progresso tecnico neutrale fanno aumentare il ricavo medio per lavoratore, al netto di spese fisse che rimangono invariate, proporzionalmente di più del valore del prodotto marginale del lavoro e quindi incoraggiano una riduzione dell'occupazione nel breve periodo invece di un aumento);

iii) una bassa propensione verso l'investimento autofinanziato, dato che i lavoratori ne sottovalutano i frutti dato che ne beneficiano solo per il periodo atteso della loro associazione all'impresa, che è solitamente inferiore alla vita di un progetto di investimento; per di più con la possibilità che vengano respinti progetti profittevoli se aumentino l'occupazione e che invece vengano accettati progetti non-profittevoli purché riducano l'occupazione, dato che l'effetto dell'investimento sul prodotto netto pro capite è più importante del suo valore presente (su questi tre effetti si veda Ward [1958] Vanek [1970] Pejovich [1976]).

Negli studi empirici sulle imprese cooperative mancano prove incontrovertibili di questi fenomeni, che probabilmente sono in parte controbilanciati da altri stimoli economici (sicurezza del posto di lavoro, ambizione di sviluppo, fusioni di imprese in presenza di persistente disequilibrio, eccetera; vedasi Horvat [1986] Nuti [1986c]) e non economici; ma si può presumere che la codeterminazione, soprattutto se congiunta alla compartecipazione, perlomeno crei un incentivo, anche se attenuato da altri fattori, a comportamenti «perversi» del tipo trattato nella letteratura e soprattutto a politiche restrittive dell'occupazione. Possiamo anche presumere che la volontà e l'abilità dei lavoratori di chiedere e ottenere forme di codeterminazione – come del resto per ogni altra loro aspirazione – aumenti con il diminuire della disoccupazione. Quindi i benefici occupazionali della compartecipazione sarebbero almeno in parte controbilanciati da possibili politiche restrittive di occupazione associate alla codeterminazione introdotta con la compartecipazione e con la maggiore occupazione. Studi empirici recenti suggeriscono miglioramenti modesti ma non trascurabili nel funzionamento dell'economia dovuti alla codeterminazione e la compartecipazione [Cable e Fitzroy 1980; Estrin *et al.* 1984] quando queste sono presenti, ma possono essere stati presenti anche costi non registrati e, in ogni caso, il miglioramento non può essere generalizzato. Invece il disincentivo all'investimento autofinanziato può essere o neutralizzato dal più ampio ricorso al credito o eliminato (o perlomeno ridotto) con l'introduzione di forme di appropriazione, da parte dei lavoratori/membri della cooperativa, della quota di investimento corrente finanziata con il loro «lavoro passato» (come si dice nelle discussioni jugoslave sull'introduzione di titoli azionari: si veda Uvalic [1987]). Va sottolineato, tuttavia, che gli effetti perversi attesi dalla teoria economica nelle imprese cooperative sono strettamente legati al modello jugoslavo (che non prevede l'occupazione di lavoratori che non siano membri) e in ogni caso o cessano di essere «perversi» quando si passa da un'economia fatta interamente di cooperative ad una in cui le cooperative sono un settore minoritario o dove elementi di codeterminazione e di compartecipazione in imprese capitalistiche tradizionali siano, anche se presenti nell'intera economia, diluiti (nel senso di partecipazione decisionale non maggioritaria e di peso non preponderante della compartecipazione nella formazione delle retribuzioni dei lavoratori). Paradossalmente entro questi limiti – che per il momento non si eccedono e non è probabile che si eccedano nel futuro prevedibile nelle economie capitalistiche – questi effetti cosiddetti perversi imprimono all'intera economia un impulso anticiclico che addirittura può essere prezioso nella gestione delle recessioni e dei boom.

5. Mercati e interventi pubblici

L'intera analisi qui sviluppata non rivela alcuna esternalità tale da giustificare l'intervento pubblico né a favore né a sfavore dell'introduzione di codeterminazione e compartecipazione per motivi puramente economici. I costi e i benefici di formule alternative, considerati sopra in dettaglio, possono benissimo essere compresi e valutati da imprese e lavoratori alla stregua degli altri parametri del contratto di lavoro. Rimangono da considerare, per completezza, gli argomenti addotti da Weitzman a sostegno di un sistema generalizzato di compartecipazione agli utili in totale assenza di codeterminazione (perlomeno per le decisioni che influiscono sull'occupazione, che peraltro sono le più importanti).

Un tale sistema garantirebbe, a sentire Weitzman [1983, 1984, 1985a, 1985b, 1986] non solo un aumento dell'occupazione ma il mantenimento di un eccesso permanente di domanda non-inflazionistico che fungerebbe da cuscinetto per l'assorbimento di improvvisi shock deflazionistici. Tali benefici non sarebbero realizzati automaticamente solo perché la formula retributiva sarebbe un bene pubblico. Queste argomentazioni sono state accolte con entusiasmo in ambienti accademici (si vedano i commenti di Solow, Meade e Roemer sulla copertina di Weitzman [1984]), giornalistici («Financial Times», «Time Magazine», «Wall Street Journal», «New York Times», «Economist», eccetera) e politici (conservatori e socialdemocratici in Gran Bretagna, repubblicani in Italia).

L'argomentazione di Weitzman richiede una combinazione di ipotesi implicite circa la produttività marginale del lavoro e il suo valore in piena occupazione rispetto alla flessibilità dell'elemento fisso del salario; di un comportamento di percezione difettosa delle opportunità da parte delle imprese; di separazione completa fra partecipazione alle decisioni e ai risultati di impresa (per un'analisi più approfondita si rimanda a Nuti [1985, 1986a, 1986b, 1987]). Infatti per dare per scontata la piena occupazione come risultato di compartecipazione è necessario che il prodotto marginale del lavoro in piena occupazione sia positivo (escludendo a priori disoccupazione di tipo classico o strutturale), che il ricavo marginale ottenibile da tale prodotto marginale sia anch'esso positivo (escludendo a priori cioè disoccupazione di tipo keynesiano) e che il valore del prodotto marginale del lavoro di piena occupazione calcolato al suo ricavo marginale sia maggiore della parte fissa minima della retribuzione che i lavoratori siano disposti ad accettare. Inoltre perché sussista eccesso di domanda di lavoro in piena occupazione occorre anche che le imprese non percepiscano il vincolo che le loro retribuzioni non siano inferiori a quelle del resto dell'economia, e che in presen-

za di disequilibrio i dirigenti non sperimentino con formule retributive alternative di valore medio equivalente, e non sfruttino l'avversione al rischio dei lavoratori. Infine, è necessaria la totale acquiescenza dei lavoratori rispetto alle decisioni dell'impresa nonostante che la occupazione sia pretesa non solo piena ma permanentemente «sovrappiena», il che alla luce dell'esperienza non è affatto plausibile. Va sottolineata la mancanza di robustezza del costrutto di Weitzman, dato che se anche una sola di queste ipotesi di valori parametrici e di comportamento non fosse soddisfatta verrebbe meno ogni conclusione di Weitzman e si tornerebbe al semplice effetto di promozione dell'occupazione già proposto da Vanek e discusso più sopra. Se poi il mondo corrispondesse davvero al castello di ipotesi speciali modellato da Weitzman, gli stessi effetti potrebbero essere raggiunti con la progressiva introduzione di sussidi all'occupazione addizionale delle imprese, naturalmente a condizione che mantengano occupati tutti i lavoratori che esse già impiegano. Non sussiste quindi, sia che Weitzman abbia ragione sia a fortiori, che abbia torto, alcun motivo per promuovere formule retributive di compartecipazione oltre i limiti in cui esse vengono spontaneamente introdotte, insieme a formule di codeterminazione, nella contrattazione collettiva e individuale nel mercato del lavoro.

Riferimenti bibliografici

- Alchian A. A. e Demsetz H. (1972), *Production, Information, Costs and Economic Organization*, in «American Economic Review», 62, pp. 777-795.
- Aoki M. (1984), *The Cooperative Game Theory of the Firm*, Oxford, OUP.
- Cable J. R. (1984), *Employee Participation and Firm Performance: A Prisoners' Dilemma Framework*, Firenze, EUI Working Paper n. 84/126.
- (1985), *Constructing Indexes of Employee Participation*, Warwick, mimeo.
- Cable J. R. e Fitzroy F. R. (1980), *Productive Efficiency, Incentives and Employee Participation: Some Preliminary Results for West Germany*, in «Kyklos», 33, n. 2, pp. 100-121.
- Estrin S., Jones D. C. e Svejnar J. (1984), *The Varying Nature, Importance and Productivity Effects of Worker Participation: Evidence for Contemporary Producer Cooperatives in Industrialised Western Societies*, CIRIEC Working Paper, n. 84/04, Université de Liège.
- Fitzroy F. R. e Kraft K. (1985), *Profitability and Profit-Sharing*, Discussion Papers of the International Institute of Management, WZB, Berlin, IIM/IP 85-41, dicembre.
- Fitzroy F. R. e Mueller D. C. (1984), *Cooperation and Conflict in Contractual Organizations*, in «Quarterly Review of Economics and Business», 24, n. 4, inverno.
- Furubotn E. G. (1985), *Codetermination, Productivity Gains, and the Economics of the Firm*, in «Oxford Economic Papers», 37, pp. 22-39.

- Horvat B. (1986), *The Theory of the Worker-Managed Firm Rvisited*, in «Journal of Comparative Economics», 10, pp. 9-25.
- Jensen M. C. e Meckling W. H. (1979), *Rights and Production Functions: An Application to Labor-Managed Firms and Codetermination*, in «Journal of Business», 52, ottobre, pp. 469-506.
- Meade J. E. (1972), *The Theory of Labour-Managed Firms and Profit Sharing*, in «Economic Journal», 82, pp. 402-428.
- Nuti D. M. (1985), *The Share Economy: Plausibility and Viability of Weitzman's Model*, Firenze, Eui Working Paper n. 85/194, traduzione italiana su «Politica ed Economia», n. 1, gennaio 1986.
- (1986a), *Partecipazione e pieno impiego: una controreplica a Weitzman*, in «Politica ed Economia», n. 4, aprile.
- (1986b), *Codetermination, Profit-Sharing and Full Employment*, Firenze, Eui Working Paper n. 86/228, e in D. Jones e J. Svejnar, *Advances in the Economic Analysis of Participatory and Labor-Managed Firms*, vol. 3, Academic Press.
- (1986c), *Merger Conditions and the Measurement of Disequilibrium in Labour-Managed Economies*, «Annals of Public and Co-operative Economy», n. 1, marzo, pp. 47-53.
- (1987), *Profit-Sharing and Employment: Claims and Overclaims*, Labour Relations, inverno.
- Nutzinger H. G. (1983), *Empirical Research into German Codetermination: Problems and Perspectives*, in «Economic Analysis and Workers Management», XVII, n. 4, pp. 361-382.
- Pagano U. (1984), *Welfare, Productivity and Selfmanagement*, Firenze, Eui Working Paper n. 84/128.
- Pejovich S. (1976), *The Labor-Managed Firm and Bank Credit*, in Thornton [1976].
- Reich M. e Devine J. (1981), *The Microeconomics of Conflict and Hierarchy in Capitalist Production*, in «The Review of Radical Political Economics», 12, n. 4, inverno, pp. 27-45.
- Samuelson P. A. (1977), *Thoughts on Profit-Sharing*, in «Zeitschrift für die Gesamte Staatswissenschaft» (numero speciale sul profit-sharing).
- Simon H. (1950), *A Formal Theory of the Employment Relationship*, in «Econometrica».
- Thornton J. (1976), *The Economic Analysis of the Soviet-Type System*, Cambridge, Cambridge University Press.
- Uvalic M. (1987), *Shareholding (akcionarstvo) in Yugoslav Theory and Practice*, seminar paper, Firenze, Eui.
- Vanek Jaroslav (1965), *Workers' Profit Participation, Unemployment and the Keynesian Equilibrium*, in «Weltwirtschaftliches Archiv», 94, n. 2, pp. 206-214.
- Vanek Jaroslav (1970), *The General Theory of Labormanaged Market Economies*, Ithaca, N.Y., Cornell University Press.
- Ward B. M. (1958), *The Firm in Illyria: Market Syndicalism*, in «American Economic Review», 48, n. 4, pp. 566-589.
- Weitzman M. L. (1983), *Some Macroeconomic Implications of Alternative Compensation Systems*, in «Economic Journal», XCIII, n. 4, pp. 763-783.

- (1984), *The Share Economy*, Cambridge, Cambridge University Press.
- (1985a), *Profit Sharing as Macroeconomic Policy*, in «American Economic Review», Papers and Proceedings, 75, n. 2, maggio, pp. 41-45.
- (1985b), *The Simple Macroeconomics of Profit Sharing*, in «American Economic Review», 75, n. 5, dicembre, pp. 937-953.
- (1986), *L'economia della partecipazione, replica a Nuti*, in «Politica ed Economia», n. 4, aprile.