

Il faraone, Henry Ford, e l'uomo delle origini: Chi viene soddisfatto per mezzo del lavoro di un altro?

Luca Flabbi

November 30, 2020

Propongo di lavorare su tre rapporti di produzione:

1. Schiavo/Padrone
2. Salariato/Capitalista
3. Partner/Partner (o Socio/Socio)

Tutte e tre queste coppie denotano attori (o agenti) che entrano in rapporto attraverso il loro lavoro. La finalità del loro entrare in rapporto è la produzione di un output. Questo output è il più variato e può includere il profitto o meno. La tesi che propongo è che queste tre forme del rapporto possano essere definite e distinte tramite il tema proposto quest'anno al Simposio, *per mezzo*. Con maggior precisione: le tre forme del rapporto elencate sopra possono essere giudicate usando come paragone il regime dell'appuntamento. Con maggior chiarezza: possono essere giudicate rispondendo alla domanda:

Chi (in quei tre casi) viene soddisfatto per mezzo del lavoro di un altro?

Prima di procedere, un'altra domanda: perché mai ci dovrebbe interessare pensare e giudicare questi tre modi di produzione? In fin dei conti, la schiavitù non è stata forse abolita? Oltretutto, anche i classici salariati del secolo ventesimo e diciannovesimo sembrano in via di estinzione. Rispondo dicendo che siamo tutti salariati, siamo tutti capitalisti, siamo tutti schiavi, siamo tutti padroni, siamo tutti partners (o almeno ci siamo passati in alcuni momenti della nostra vita). Non sostengo si tratti di fasi ma c'è certamente una precedenza temporale, sia nel tempo storico che in quello individuale. C'è anche una rilevante asimmetria in questi tre casi: i primi due sono stati talmente comuni nella vita sociale ed economica di alcune epoche storiche da riuscire a definirle. La terza coppia non mi risulta sia mai stata tanto diffusa da definire una società e un'economia storicamente realizzate. Ma sarei molto contento di essere smentito su questo punto.

Partiamo dai casi e tempi storici. Schiavo/Padrone e Capitalista/Salariato sono modi di produzione che hanno dominato alcune fasi storiche precise. Temporalmente, una viene prima dell'altra. Il passaggio è avvenuto quando un pensiero è stato accettato e fatto proprio dai detentori di ricchezze e capitali (e c'è una differenza tra i due) che impiegano il lavoro di chi quelle ricchezze e capitali non ha. Lo illustro con due prodotti: la piramide e la Ford modello T.

La piramide illustra il caso padrone/schiavo. Il padrone/faraone impiega lo schiavo per costruire un oggetto di cui il faraone potrà godere. Certo in morte, ma anche già in vita. Il lavoro dello schiavo è rilevante solo per quell'obbiettivo: a piramide finita, al faraone non importa nulla dello schiavo (a meno che si voglia costruire un'altra piramide). Non solo: al faraone non importa nulla che il masso della piramide sia portato da quell'uomo o donna che sono schiavi. Se invece di loro lo facesse un cammello (o un robot), gli sarebbe assolutamente indifferente. In questo ricorda schiavitù contemporanee: a un certo cliente non importa nulla chi compierà l'atto sessuale, infatti potrebbe anche essere una bambola gonfiabile o una realtà virtuale.

Nel costruire la Ford modello T siamo nel più classico dei casi capitalista/salariato. La Ford modello T è stata costruita a partire dal 1908 negli impianti della Ford Motor Company, con sede in Michigan e capitanata da Henry Ford.¹ Bene di consumo notevole: vendita in centinaia di migliaia di esemplari all'anno nei primi anni del novecento! Ad esempio, solo nel 1916 ne sono state vendute 472,000. Per capire l'ordine di grandezza, nello stesso anno, in Italia, il numero *totale* di auto circolanti era circa un ventesimo (25,000). La Ford modello T ha cambiato la faccia di un paese: sono nate nuove strade (l'inizio dell'enorme sistema autostradale americano), si sono create nuove città (la famosa suburbia americana che vediamo in ogni film hollywoodiano dagli anni '30 in poi), si è affermato un nuovo modo di vivere (l'invenzione del 'week-end', ad esempio, perché ora si poteva lasciare la città in automobile).

In cosa il lavoratori alla catena di montaggio Ford sono diversi dagli schiavi della piramide? In cosa Henry Ford è diverso dal faraone? Sono diversi perché a Henry Ford importa che a costruire le sue macchine siano i suoi operai. Gli importa non perché sia generoso o caritatevole, perché gli operai, "poverini, se lo meritano." Gli importa solo perché ha capito che i suoi operai possono fare anche un *altro* lavoro, oltre a quello di operai alla catena di montaggio. Possono anche lavorare per lui come "consumatori", consumatori che consumeranno (ovvero compreranno) le sue Ford appena costruite. Andando in giro con le Modello T faranno poi venire voglia anche ad altri di comprarsele. A quel punto il governo si vedrà costretto a costruire strade visto l'aumento di domanda. I costruttori immobiliari ne approfitteranno per costruire quartieri più lontani dalla città e raggiungibili solo in macchina, aumentando ulteriormente la domanda per le Ford Modello T.

¹Henry Ford (1863–1947) è stato uno dei maggiori industriali americani. Fondatore della Ford Motor Company (tutt'ora capitanata da uno dei suoi bis-nipoti), è noto sia per il suo pacifismo che per il suo antisemitismo. Aveva disposto che alla sua morte i suoi beni creassero una fondazione: la *Ford Foundation* è rimasta fino ad anni recenti la più ricca fondazione del mondo ed ha lo scopo "of advancing human welfare".

Per far partire questo ciclo virtuoso (quantomeno per lui) Henry Ford fa un passo senza precedenti: paga i suoi operai non semplicemente un salario (sussistenza, che poco si discostava dallo schiavo) ma li paga una remunerazione molto di più alta,² talmente alta che potranno perfino permettersi di comprare un'automobile, un bene che, in quegli anni, era solo appannaggio di capitani d'industria e capi di stato (stiamo parlando degli anni dieci del novecento). Allo stesso tempo capisce che dare più soldi non basta, bisogna avere anche il tempo di spenderli. Quindi non solo aumenta il salario ma riduce le ore settimanali lavorate, arrivando prima di tutti alle 40 ore a settimana divise su 5 giorni che caratterizzano l'orario standard anche quasi cent'anni dopo.

Da notare: anche il faraone avrebbe potuto agire così. Se avesse capito che quegli uomini che gli portavano i massi per la piramide erano uomini, e non semplicemente porta-massi, avrebbe potuto usare anche gli altri lavori di cui erano capaci. Ad esempio, avrebbe potuto usare un pochino il loro pensiero e le loro competenze (molti schiavi erano prigionieri di guerra che avevano mestieri e competenze prima di essere fatti prigionieri) invece di portarli a morte lenta attraverso il lavoro di schiavi. In altre parole, il faraone non sfruttava abbastanza il lavoro dei suoi schiavi.

È una regolarità empirica diffusa: la presenza di molti lavoratori a buon mercato riduce il grado di innovazione tecnologica dei modi di produzione. Potrebbe benissimo essere il contrario, basterebbe non fare l'errore di considerarli solo per quel lavoro specifico in cui sono impiegati. La partnership è quella forma di rapporto che *non* fa questo errore. La partnership non mette alcun limite a quello che può essere ricevuto per mezzo dell'altro. Anzi, il lavoro del partner è proprio quello di favorire il lavoro, di sfruttarlo appieno, non di ostacolarlo e limitarlo. In che modo il faraone favorisce il lavoro dei suoi schiavi se non fa che portarli a morte per sfinimento? In che modo Henry Ford favorisce il lavoro dei suoi operai se crea una catena di montaggio dove gli operai sono forzati a fare la stessa identica mossa migliaia di volte, sotto il cronometro di Taylor³? (Spiega la catena di montaggio e il fordismo-taylorismo). Questo passaggio evidenzia come l'errore stia innanzitutto dalla parte del padrone e del capitalista, dalla parte del faraone e di Henry Ford. Sono loro che, nonostante l'enorme sproporzione di mezzi e potere, non vengono soddisfatti per mezzo del lavoro dell'altro; non sanno ciò che hanno davanti. Vedono solo una piccolissima parte dell'altro, perdendo pregiudizialmente la possibilità di venire soddisfatti. Azzardo un'ipotesi: questo errore fatto da Ford e dal faraone con i loro operai e schiavi, è un errore che i due fanno con il resto di tutti i loro rapporti: mogli, figli, amici. Il noto antisemitismo di Ford non fa che andare nella stessa direzione: obiezione a ricevere dall'universo di tutti gli altri, in questo caso gli ebrei.

Finora abbiamo parlato di vari lavori: il lavoro dello schiavo e del faraone, il lavoro del salariato

²Nel 1914, Ford raddoppia il salario dei suoi operai, portandolo un valore che corrisponderebbe a circa 4mila dollari al mese in valuta attuale.

³Frederick Taylor (1856–1915) è uno dei fondatori della teoria del *scientific management*, teoria che analizza “scientificamente” i processi di lavoro per aumentarne la produttività. Era noto per cronometrare i lavoratori alla catena di montaggio. Non ha mai lavorato direttamente con Ford ma la catena di montaggio della Ford ha molti aspetti in comune con la teoria del *scientific management*, tanto che questo insieme di processi produttivi è spesso chiamato *Fordismo-Taylorismo*.

alla catena di montaggio e del salariato come consumatore della Ford Modello T. Qual'è il lavoro del partner? In che modo è diverso da tutti gli altri casi?

Mi concentro solo su due differenze:

1. La prima è quella detta sopra: il partner non commette l'errore del faraone e di Henry Ford. Non c'è limite al lavoro, e ai lavori, dell'altro che posso usare come mezzi. Tanto che il partner fa di tutto per favorirlo, questo lavoro dell'altro. E c'è un solo modo per farlo: lavorare lui stesso.
2. La seconda è che il lavoro del partner è sempre finalizzato alla soddisfazione. L'abbiamo detto molte volte e oggi vorrei dirla in modo diverso. La soddisfazione è irraggiungibile senza un lavoro che la preceda. Quel momento di pace, conclusione e riposo, quella produzione di profitto che è la soddisfazione può avvenire solo *dopo* il lavoro. Il legame lavoro/soddisfazione è inscindibile.

Dove troviamo partner? Dove troviamo soci? Per quel poco che usciamo dalla patologia, per quel poco che usciamo dall'essere faraoni, capitalisti, schiavi e salariati, lo siamo innanzitutto ognuno di noi, in rapporto coi nostri altri. Naturalmente dicendo così me la sto facendo facile. Negli altri casi vi ho dato esempi è più descrittivi e anche più evocativi. Ci provo anche in questo caso. Tre esempi:

1. Il bambino piccolo piccolo. Ad esempio il bimbo di un anno e mezzo che comincia a camminare. Non si limita ad usare la mamma o il papà per un solo ruolo o un solo lavoro. I suoi genitori non sono i suoi schiavi, nè tantomeno i suoi salariati. Li usa molto di più di quanto Henry Ford usasse i suoi operai. Non sono solo cuochi per lui, ma anche compagni di gioco. Non sono solo compagni di gioco ma anche persone da cui imparare cose nuove o con cui entrare in competizione. Quest'ultimo passaggio è molto bello da osservare. Se un bambino ci vede fare qualcosa di nuovo non pensa: "ma che va che bravo il papà". No, pensa: "ma guarda cosa si può fare, ora lo faccio anch'io." Si mette immediatamente a farlo anche lui e non smette finchè non riesce. (Con risultati spesso esilaranti.)

Il bambino sarebbe molto contento di impiegare la nostra manodopera 24 ore al giorno e 7 giorni su 7. Impiega molto lavoro per riuscirci, per convincerci e per invogliarci a farlo. (Ho ancora nelle orecchie il lavoro della mia primogenita quando la lascio all'asilo: avrebbe invece voluto venire a lavorare con me, nel mio ufficio. Ufficio che ben conosceva perché era nello stesso campus in cui era il suo asilo.)

2. L'uomo delle origini, citato da Freud ne "Il Disagio della Civiltà". Ne riprendo la definizione testuale: "Dopo che l'uomo delle origini ebbe scoperto che dipendeva dalle sue mani migliorare la propria sorte sulla terra col lavoro, non potè più essergli indifferente se un altro lavorasse con lui o contro di lui. L'altro acquistò il valore di un compagno di lavoro, con cui era utile vivere insieme". Qui "vivere insieme" significa fondare una società e una nuova

economia, in cui la partnership è segnata dal lavorare insieme per “migliorare la propria sorte”. Da notare come ci sia ben poco di biologico in questo fine. Non si tratta di sopravvivere, nè di far sopravvivere la specie. Per questo basterebbe molto meno. (Difatti è pieno di altre specie animali che se ne vivono da soli e sopravvivono benissimo.) Si tratta di un di più, di inventarsi una “sorte” migliore. Mi sembra un altro modo per dire che si tratta di profitto e soddisfazione. “Guarda, grazie al tuo lavoro con me, riesco anche a sollevare quel masso per chiudere la grotta e avere meno freddo.” Il giorno di quella scoperta, i due uomini delle origini avranno dormito molto bene, e non solo perché avevano meno freddo.

A un certo punto, le cose non sono andate più così bene. È il passaggio al Freud di “Totem e Tabù”. Qui si passa alla “coercizione” al lavoro: i casi schiavo/padrone e capitalista/salariato sono due casi di “coercizione al lavoro”. Come si sia passati dalla “soddisfazione per mezzo del lavoro dell’altro” alla “coercizione al lavoro” è proprio una delle questioni che interessa a Freud. Fa benissimo a porlo come questione: è un passaggio per nulla automatico, forse sarebbe anche non potuto avvenire, forse non è avvenuto per millenni. È un passaggio che ha bisogno di spiegazione. Freud la mette così: “Non è facile capire come questa civiltà possa agire su coloro che ne fanno parte altrimenti che per renderli soddisfatti”.⁴ Bisogna cercare la “causa di disturbo”, dice ancora Freud, che ha interrotto l’economia di partner/partner che l’uomo delle origini aveva posto.

3. Il Signore della vigna che assume lavoratori a ore diverse nella parabola in Matteo 20, 1-16. Ne ricordo i passaggi: il padrone di una vigna assume lavoratori a giornata sul mercato (la ‘piazza’). Ne assume alcuni alla prima ora, altri alla seconda, così via fino all’undicesima ora. A fine giornata i prima avranno lavorato nella vigna evidentemente più ore degli ultimi. Nonostante questo, il padrone li paga tutti uguali. Evidentemente, quel signore non gli sta pagando un salario orario. Va oltre considerarli semplicemente lavoratori a ore (ovvero salariati): non li sta pagando solo per il lavoro in vigna ma anche per qualcos’altro. Non sappiamo cosa succede dopo, tra quel signore e quei servi, ma potrebbe essere l’inizio di qualcosa di nuovo, l’inizio dell’andare oltre la coppia signore/servo.

⁴Nella traduzione di Ermanno Saggittario per Bollati-Boringhieri la parola è “felici” anziché “soddisfatti”. È la traduzione dal tedesco di *gluck*, la stessa parola che Freud aveva pensato di mettere come titolo al libro: *Das Unglück in der Kultur*, poi diventato *Das Unbehagen in der Kultur*. Gluck può essere tradotto correttamente con felicità ma rispetto all’italiano felicità ha più a che fare con star bene, stare in pace, concetti molto vicini alla definizione di soddisfazione.