

Henry Ford e i salari di efficienza

Nel 1914, Henry Ford – il costruttore dell'automobile più famosa del mondo, il modello T – fece un annuncio sorprendente. La sua società avrebbe pagato a tutti i lavoratori qualificati un minimo di 5 dollari al giorno per una giornata lavorativa di otto ore. Questo rappresentava un notevole incremento di salario per gran parte degli occupati, che fino ad allora avevano guadagnato 2,34 dollari per una giornata lavorativa di nove ore. Anche se i profitti erano soddisfacenti, l'impatto di questo aumento salariale non era affatto trascurabile: rappresentava circa metà dei profitti totali della società.

Quali motivazioni spingessero Ford non è ancora del tutto chiaro. Egli stesso elencò una lunga serie di ragioni, ma non sappiamo quali fossero quelle in cui credeva veramente.

La ragione principale non era la difficoltà della società a reperire lavoratori al salario di prima, ma la difficoltà nel mantenerli alle sue dipendenze. C'era infatti un alto tasso di *turnover*, e un'elevata insoddisfazione tra i lavoratori.

Quali che fossero le ragioni dietro la scelta di Ford, i risultati dell'aumento salariale furono sorprendenti. Essi sono riportati nella tabella 1.

Il tasso annuale di *turnover* (il rapporto tra interruzioni del rapporto di lavoro e occupati) crollò dal 370% nel 1913 al 16% nel 1915. Il tasso di licenziamento scese dal 62% a quasi lo 0%. Altri indicatori vanno nella stessa direzione. Il tasso medio di assenteismo, che era del 10% nel 1913, scese al 2,5% l'anno successivo. Non c'è alcun dubbio che la fonte principale di questi cambiamenti fu l'aumento salariale.

La produttività alla Ford aumentò abbastanza da compensare il costo dei maggiori salari? La risposta a questa domanda è meno chiara. La produttività era molto più alta nel 1914 che nel 1913; le stime degli aumenti di produttività vanno dal 30 al 50%. Nonostante gli elevati salari, anche i profitti furono più elevati nel 1914 rispetto all'anno precedente. Ma quanto questo aumento fosse dovuto a variazioni del comportamento e quanto al crescente successo del modello T è difficile da stabilire.

Quindi, mentre gli effetti depongono a favore della teoria dei salari di efficienza, potrebbe anche darsi che l'aumento salariale a 5 dollari al giorno fosse eccessivo, almeno dal punto di vista della massimizzazione dei profitti. Ma Henry Ford probabilmente aveva anche altri obiettivi, come tenere lontani i sindacati dalla sua società – cosa che riuscì a ottenere – e come fare pubblicità a se stesso e alle sue automobili – cosa in cui riuscì ancor meglio.

TAB. 1. Tassi annui di «turnover» e di licenziamento (%) del personale della Ford, 1913-1915

Tasso di <i>turnover</i>	370	54	16
Tasso di licenziamento	62	7	0,1

Fonte: D. Raff e L. Summers, *Did Henry Ford Pay Efficiency Wages?*, in «NBER Working Paper», 2101, dicembre 1986.