

2

Il bagaglio che ereditiamo dal Novecento, fatto di una grande uniformità di immagini, norme e strutture è destinato a scomporsi e a diversificarsi. Il cambiamento durerà decenni, poi si stabilizzerà

Diminuiranno i rapporti subordinati, cresceranno invece quelli caratterizzati dall'autonomia, dal tempo indeterminato si passerà sempre di più a quello determinato. Cambieranno anche i contratti

PROFESSIONI, CONTRATTI, DIRITTI, RUOLO DEL SINDACATO. ECCO IL PUNTO DI VISTA SUL 2000 DI UNO DEI PIÙ AFFERMATI SOCIOLOGI DEL LAVORO

Il Novecento - se possiamo chiamarlo con il titolo di un suo recente libro - è stato il secolo del lavoro. Che secolo sarà, professor Accornero, quello che si affaccia al 2000?

«Semplificando si potrebbe rispondere che non sarà più un secolo di lavoro con la maiuscola, bensì un secolo di lavori, al plurale. Nel senso che quella grande uniformità di immagini, di strutture, di norme che il novecento ha portato con sé, e a cui siamo abituati, si scomporrà, si diversificherà. Si articolerà, cioè, in una vasta gamma di lavori e di rapporti di lavoro destinati a rendere questo mondo assai meno omogeneo di quanto non lo sia stato fino ad ora. E lo faranno le direttrici di cambiamento destinate probabilmente a proseguire per qualche decennio, finché la situazione non tornerà a stabilizzarsi»

Quale sarà la direzione del cambiamento? Quella cui abbiamo assistito in questi anni, con una crescita esponenziale dei rapporti di lavoro cosiddetti atipici?

«La prospettiva che vedo è segnata essenzialmente da tre fenomeni. Anzitutto si andrà verso una diminuzione dei rapporti di lavoro subordinato e, contemporaneamente, verso un aumento di quelli caratterizzati dall'autonomia. Ciò avverrà sia nel singolo lavoro che nella distribuzione tra lavori. La tendenza, del resto, già si intravede anche per quel che riguarda le forme giuridico-contrattuali. Il secondo grande cambiamento porterà invece ad una trasformazione dei rapporti a tempo determinato in rapporti a tempo indeterminato. È un fenomeno che in questo periodo si nota molto: da alcuni anni i contratti a termine sono in forte aumento e sopravanzano di molto quelli tradizionali a tempo indeterminato»

Significa che fra qualche anno tutti i rapporti di lavoro saranno a termine?

«C'è chi lo sostiene, ma non sarà così. La gran massa dei rapporti di lavoro in essere - quasi il 90 per cento - è ancora a tempo indeterminato. L'aumento dei contratti con durata prefissata avrà come effetto quello di spostare le proporzioni. È dubbio però che si arrivi rapidamente ad un mondo fatto tutto di contratti a termine».

Parlava di un terzo cambiamento, quale?

«Sì, si andrà verso un terzo cambiamento, profondo. Anche questo già avvertibile. I rapporti, le tutele, i contratti collettivi lasceranno via via il posto a rapporti con

il dossier



Aris Accornero

insegna Sociologia industriale all'università La Sapienza di Roma. Negli anni '50 ha lavorato in fabbrica, alla Riv. ed è stato giornalista de L'Unità. Tra le sue pubblicazioni più recenti ricordiamo «Era il secolo del lavoro» e «L'ultimo tabù», scritto in collaborazione con il giornalista Alberto Orioli.



L'intervista

Accornero

«Sarà il secolo dei tanti lavori»

ANGELO FACCHINETTO

tratti e tutele di gruppo, addirittura, individuali. Ecco, l'insieme di queste tre direzioni del cambiamento che vedo nei fatti - non sono un futurologo - ci dicono che entro un paio di decenni il profilo del lavoro, sia per quel che riguarda i contenuti che per la sua organizzazione e normazione, sarà abbastanza diverso rispetto all'attuale. Stanno cambiando sia la natura che i termini della prestazione lavorativa».

Sempre guardando la realtà con gli occhi del sociologo del lavoro, e non del futurologo, pensa che ci saranno valori del '900 che non saranno più attuali nel 2000?

«È difficile pensare a tagli drastici, a valori destinati a trasformarsi in disvalori. Certamente però valori come la continuità nel tempo del rapporto di lavoro o il rapporto di dipendenza stanno cambiando natura. Prendiamo il contratto a tempo indeterminato, il posto fisso a vita. In tutti questi decenni è stato la sto-

ria stessa del lavoro, ora lo stiamo perdendo. È naturale che si insinuino ansie, incertezze, insicurezze. Non dobbiamo però dimenticare che in precedenza, soprattutto per le aristocrazie operaie, i contratti di lavoro erano visti come garantiti quando erano a tempo determinato e non viceversa. Quando cioè la loro durata era nota, non quando il termine era indeterminato».

Le cose però poi cambiano...

«Nel nostro Paese fu il fascismo, nel 1926, a rendere normale il contratto a tempo indeterminato. È una storia curiosa visto che appunto ciò che prima faceva la nobiltà e la garanzia del lavoro era proprio la definizione della durata. Non solo. Quella compiuta dal fascismo fu un'autentica rivoluzio-

zione epistemologica, un miracolo. In genere tutti noi siamo più tranquilli di fronte alle cose definite che a quelle indefinite. Ora la determinazione che si va delineando nei contratti di lavoro potrebbe tornare ad essere un valore. E forse tra cinque o diecimanni si smetterà di ritenere normale che si debbano fare lo stesso contratto, nello stesso posto, nella stessa mansione».

Senza rimpiani? «L'idea del posto fisso, per la verità più diffusa in Italia che altrove, è un'idea che rischia di far diventare fatalmente nostalgici di un passato che in realtà non c'è stato. E poi il posto fisso, oggi, in presenza di una forte disoccupazione di massa, è molto meno solido di ieri. La promessa di lavorare tutta la vita nella stessa azienda non è obiettivamente una gran bella promessa. È poco credibile».

Il futuro, lei dice, sarà all'insegna della mobilità e aggiunge anche che sarà, sempre di più, all'insegna dell'autonomia. Non si finisce così col diventare più precari, anche nella vita?

«Essere lavoratore dipendente dà garanzie, offre tutele. Per decenni questa condizione è stata considerata onorevole, tanto che tutti, calciatori compresi, vogliono essere considerati lavoratori dipendenti. Per il lavoro autonomo le tutele sono invece più minori. Ma la situazione si sta modificando. Sul lavoro, intesa come rischio e come assunzione di responsabilità, si chiede sempre più autonomia. Così un valore come quello della subordinazione sta tramontando, mentre si affaccia l'idea che possa essere "bello" essere più autonomi».

Più autonomi, per certi versi, significa anche più flessibili. Dietro

questi nuovi modi di essere del lavoro si sostiene ci possano essere maggiori possibilità di occupazione. Però flessibilità e autonomia si contugano anche, lo ricordava lei adesso, con un grado di tutele più basso e, aggiunto, con maggiore precarietà, maggiore incertezza, con una progressiva erosione di un valore come quello della solidarietà. Date queste premesse come potrà essere la società del lavoro del 2000?

«Questa è una preoccupazione legittima. I valori legati al lavoro massificato erano tutto sommato valori molto forti, basati su legami duri. Ed è su quei valori che si è fondato il sindacalismo moderno. Però, se vogliamo dirlo con una punta di polemica, era abbastanza facile la solidarietà con un'organizzazione del lavoro che vedeva migliaia di persone prestare la propria opera dentro la stessa fabbrica, con identici orari, consalari tra loro assai simili, indipendentemente dalla qualifica, tutelate dallo stesso contratto, rappresentate dallo stesso sindacato. Più difficile è la solidarietà che si viene articolando e diversificando oggi per profili professionali e forme contrattuali».

INFO

Lavoro: donne e giovani sempre ai margini

Come cambiano le professioni in Italia? L'Isfol ha effettuato una elaborazione di dati Istat riferiti al periodo 95-98 (vedere grafico in prima) dal quale emerge che gli occupati in agricoltura sono calati di 121.000 unità (-8%). In forte discesa anche la categoria «discipline artistiche» (dove sono inseriti molti artigiani) con un crollo del 9,9% (-67.000 unità). Boom invece per il settore «bancario assicurativo» (+13,4%) e per le professioni giuridiche (+21,5%). Solo in tre settori la partecipazione femminile supera il 60%: servizi alla famiglia (73,7% del totale), pulizie (68,6%) e apprendimento (73,8%). Nell'industria le donne sono appena il 20,4%, concentrate nell'essile. Superano invece il 50% tra medici e paramedici mentre sfiorano il 49% tra il personale tecnico amministrativo. I giovani (15-29 anni) sono presenti soprattutto tra gli artigiani (31,2%), nel turistico alberghiero (32,5%) e nell'industria (31,2%).

Forme di solidarietà diverse, dunque anche diversi contratti? «In passato abbiamo sperato che si potesse applicare a tutti i lavoratori di un certo settore lo stesso contratto. Il contratto unico della sanità degli anni '70-'80 ubbidiva a questa speranza. Finché ci si è accorti che nello stesso contratto non era possibile tutelare - bene - sia il portantino che il primario. Era una solidarietà bella, ma impossibile. Il problema, allora, è quello di scomporre e articolare un arcipelago di solidarietà riuscendo a tenere insieme nuclei di lavoratori attraverso norme universali più leggere, da articolare poi, per quel che riguarda l'applicazione, sulla base di accordi e contratti specifici. Per tornare alla sua domanda, sì, ritengo che si vada incontro alla fine dei contratti di lavoro così come li abbiamo conosciuti. Il futuro contrattuale sarà caratterizzato da norme europee, sovranazionali, su diversi campi - dalla disciplina degli orari ai doveri dei lavoratori - e da condizioni retributive e normative specifiche stabilite in relazione ai diversi settori. Certo, questa scomposizione non è facile, ma è necessaria. Il lavoro sta cambiando muovendosi lungo determinate direttrici, le tutele dei lavoratori non possono andare ad un'altra parte».

I PIANI NAZIONALI PER L'OCCUPAZIONE

L'IDEA

Un progetto nato nel '97 a Lussemburgo

Nel novembre '97 al Consiglio europeo straordinario di Lussemburgo sull'occupazione viene decisa una strategia coordinata per le politiche nazionali dell'occupazione basata su quattro «linee strategiche comuni»: occupabilità, imprenditorialità, adattabilità delle imprese e dei loro lavoratori, pari opportunità.

Su queste basi vanno costruiti i NAP/National Action Plan's (Piani nazionali per l'occupazione). Nel giugno '98, al vertice di Cardiff, vengono presentati i NAP e sei mesi dopo (a Vienna) vengono indicati gli orientamenti per l'occupazione per il '99 di cui gli stati membri devono tener conto nella elaborazione dei propri NAP '99. Nel giugno '99 (vertice di Colonia) si sostiene il progetto di un Patto europeo per l'occupazione, a settembre la Commissione europea adotta il rapporto congiunto sull'occupazione, le raccomandazioni della Commissione Ue relative alla messa in opera delle politiche per l'occupazione degli Stati nel 2000. Prima del Consiglio europeo di Lussemburgo il Libro bianco di Delors «Crescita competitiva occupazione» aveva individuato alcune linee da seguire puntando soprattutto su telecomunicazioni, trasporti, energia. Ma solo con il Consiglio di Amsterdam ('97) è stato inserito nel Trattato

dell'Ue il nuovo Titolo «Occupazione».

IL NAP 1999

Per l'Italia la priorità è il Mezzogiorno

L'obiettivo che si è data l'Italia è quello di arrivare nel 2004 ad un tasso di crescita del sud pari al 6% annuo utilizzando i fondi strutturali e creare almeno 100.000 posti di lavoro entro la fine del 1999 per giovani, donne e disoccupati di lunga durata con i seguenti strumenti: riforma degli ammortizzatori sociali; formazione, varo di un progetto pluriennale per un sistema integrato istruzione-formazione-ricerca che punta ad elevare gli standard formativi così come previsto dalle leggi e dal patto sociale; part-time; riforma servizi per l'impiego; revisione dei sistemi fiscali; incentivi alla nuova imprenditorialità (prestito d'onore).

IL PIANO 2000

Il ministro Salvi affida la responsabilità a Leon

Si attende il verdetto sul '99 e già si lavora al piano per il 2000. Al riguardo nelle scorse settimane il ministro del Lavoro, Cesare Salvi, ha nominato il professor Paolo Leon responsabile per il piano nazionale per l'occupazione. «È importante - ha dichiarato Salvi - che sia la predisposizione

Paesi	1996	1998	1999	99/96	99/98
EUR 15	10,9	10,0	9,3	-14,7%	-7,0%
Belgio	9,8	9,5	9,0	-8,2%	-5,3%
Germania	15	9,4	9,1	-39,3%	-3,2%
Spagna	22,1	18,3	15,9	-28,1%	-13,1%
Francia	12,4	11,7	11	-11,3%	-6,0%
Italia*	12	12,2	12	-	-1,6%
Olanda**	6,3	4,0	3,2	-49,2%	-20,0%

*aprile **giugno
Fonte: New Cronos Database 1999 by Eurostat

Paesi	1995	1996	96/95
Belgio	244	243	-
Germania	n.d.	1.628	-
Spagna	1.928	1.865	-3,3%
Francia	1.189	1.195	0,5%
Italia	1.676	1.805	7,7%
Olanda	238	214	-10,1%

*12 mesi o più; in migliaia
Fonte: Eurostar Yearbook '97, '98

a livello europeo delle linee guida per il piano Duemila, sia la predisposizione del piano italiano avvegano superando la concezione riduttiva e i limiti di burocratismo che hanno fin qui caratterizzato l'utilizzazione di questo importante strumento. È essenziale, infatti, in un momento in cui la questione occupazionale è centrale per la Ue, che il piano sia strumento di coordinamento tra le politiche dell'occupabilità e le politiche macroeconomiche dell'Unione, sulla base delle decisioni del vertice di Colonia. Per quanto concerne l'Italia il piano deve diventare lo strumento di monitoraggio permanente della situazione occupazionale, con la verifica anche quantitativa degli effetti degli interventi e l'indicazione concreta dell'insieme degli strumenti che il governo mette in campo a sostegno dell'occupazione.

Paolo Leon, è ordinario di economia pubblica all'Università di Roma tre. Membro del comitato di esperti per la politica della ricerca è stato tra l'altro consulente della Cee e dei ministeri del Bilancio, dell'Ambiente e del Lavoro.

RACCOMANDAZIONI Le critiche della Ue al piano del 1998

Rispetto al piano presentato nel '98 la Commissione Ue ha inviato all'Italia una serie articolata di raccomandazioni, che

possono essere riassunte così.

Intraprendere azioni coerenti e misurabili per prevenire la disoccupazione di lungo periodo di giovani e adulti, completando, in particolare, la riforma dei servizi di collocamento per migliorare le politiche attive. Definire e mettere in atto una strategia integrata a favore della formazione continua attraverso politiche con obiettivi misurabili. Adottare e realizzare, a livello normativo e fiscale, misure che permettano di alleviare il carico amministrativo delle imprese. Proseguire nelle riforme che mirano a spostare il carico fiscale dal lavoro ad altre fonti di entrate fiscali. Adottare politiche generali per diminuire il forte divario occupazionale tra uomini e donne. Migliorare il monitoraggio statistico per avere nel 2000 indicatori per misurare l'efficienza e l'efficacia delle politiche intraprese.

Qualche progresso - segnala la Commissione Ue nel suo ultimo rapporto - è stato compiuto nel tradurre in azione gli orientamenti in materia di occupazione per il 1999, sulla base della definizione di apprendimento lungo tutto l'arco della vita concordata a livello comunitario. In generale, tuttavia, mancano politiche globali e obiettivi specifici. Poiché questo orientamento è stato introdotto solo nel 1999, al momento non esiste alcuna valutazione riguardante le misure intraprese.

