

Segue dalla prima

Si vede nei mezzi, che richiedono meno manualità e offrono più tecnologia; si vede nei requisiti, che sono sempre più spesso l'adattabilità e la polivalenza; si vede nei contenuti, che si fanno meno esecutivi e più cognitivi; si vede nelle conoscenze, meno specialistiche e più "generaliste"; e si vede nei percorsi, che sono più compositi ma anche più discontinui.

Ed è qui che si profilano rischi e si addensano timori. Per la sua impenenza e i suoi effetti, questa nuova trasformazione richiama la prima, avvenuta in Inghilterra a cavallo fra Settecento e Ottocento con la rivoluzione industriale: quel passaggio fondativo del lavoro salariato fu al tempo stesso "devastante e provvidenziale" - come ha scritto il grande storico dell'economia Karl Polanyi. Ciò si può dire anche della seconda grande trasformazione, avvenuta agli inizi del secolo scorso con l'introduzione dei metodi tayloristi e poi fordisti, che tante preoccupazioni destarono nel Novecento, così come nell'Ottocento le aveva destinate la prima.

Se la rivoluzione industriale aveva fatto temere che i nuovi mezzi di lavoro - fabbrica e macchine - potessero frantumare il lavoro e l'uomo stesso, la seconda aveva fatto temere che i nuovi metodi di lavoro - "organizzazione scientifica" e "catena di montaggio" - potessero alienarli.

Quali sono oggi le preoccupazioni destinate dalla terza grande trasformazione? Lo dicono i risultati dell'inchiesta, confermando vari segnali: si teme che i nuovi rapporti di lavoro - impieghi temporanei e prestazioni occasionali - possano precarizzare il lavoro, e addirittura l'uomo stesso nella sua antropologia sociale.

Ciò conferma la contraddizione, tutta capitalista, che sembra alla base dei cambiamenti nel lavoro, cioè la tendenza ad un miglioramento della qualità e a un peggioramento della tutela. Ambedue questi tratti emergono da quanto dicono gli interpellati sugli aspetti e sul vissuto della condizione lavorativa, e dalle loro valutazioni sulle prospettive di reimpiego, di carriera, di pensionamento.

Che la qualità stia migliorando soprattutto per i lavoratori manuali, sia in senso ergonomico che professionale, si constata

“ Ecco cosa racconta il volume che raccoglie i risultati dell'inchiesta condotta dai Ds e da l'Unità. Quali sono le preoccupazioni prodotte dalla terza grande trasformazione? ”



“ Nessuno vorrebbe tornare indietro, nei lavoratori è forte il bisogno di formazione ma resta da risolvere il problema della tutela. Quattro lavoratori su dieci: «Oggi nessun posto è sicuro» ”

# Lavoro, cresce la qualità ma calano le garanzie

ARIS ACCORNERO

ta non soltanto dal confronto temporale con indagini ormai lontane, ma anche con altre svolte in questi anni da studiosi e da istituzioni: vedi la ricerca Epec della Fondazione Europea di Dublino. I contenuti del lavoro si fanno più complessi, le competenze crescono con le tecnologie e i requisiti richiesti si elevano anche per la crescente selettività della domanda. Al tempo stesso, la fatica e lo sforzo vengono via via abbattendosi, la monotonia e la noia non sono più un assillo. La degradazione e l'alienazione stessa del lavoro sembrano dileguarsi rispetto ai classici riscontri empirici di Charles Walker, Robert Guest, Ely Chinoy, Robert Blauner, Harry Braverman, Robert Linhart, che appartengono tutti alla seconda metà del Novecento; oggi è proprio l'acquisto di contenuto nei compiti lavorativi che può semmai compensare la perdita di senso nei flussi di produzione, dovuta alla disintegrazione dell'impresa verticale e alla sua integrazione in orizzontale.

Piuttosto, preoccupano la frenesia e lo stress provocati dalla vorticosità nati-mortalità delle imprese, dall'instabilità dei mestieri e da incessanti oscillazioni della domanda di mercato, la cui variabilità fa ammannire tutti quanti: infatti, le maggiori autonomie concesse a chi esegue, e che il taylor-fordismo negava, comportano spesso grane e responsabilità sproporzionate. Ciò nondimeno, quanto ci dicono gli interpellati conferma che oggi, in termini di soddisfazione, il lavoro è meglio di ieri, e che ben pochi tornerebbero indietro. Un chiaro simbolo è il bisogno di formazione sentito dai lavoratori stessi, che emerge bene anche da questa ricerca. Il problema dunque non è la qualità, non sono i contenuti, ma la tutela, le garanzie. Lo rivelano le risposte a tutte le domande che richiamano i tragitti lavorativi, i passaggi di condizione, le possibilità di car-

riera: preoccupa l'eventualità di doversi trovare un altro impiego così come preoccupa la prospettiva di andare in pensione con trattamenti inadeguati. Questo senso di insicurezza si percepisce in tutta la ricerca - 4 su 10 dicono «Oggi nessun posto di lavoro è sicuro» - nonostante l'elevata quota di coloro che hanno un contratto a tempo indeterminato, che lavorano per grosse imprese, che hanno cambiato pochi posti, e che si sentono «sicuri» o «abbastanza sicuri» del proprio impiego. Ci si chiede dunque quanta precarietà ci sia nel nostro mercato del lavoro, nei nostri luoghi di lavoro. Considerando che, secondo l'Unione Europea, il rapporto di lavoro normale è quello a tempo indeterminato e che in Italia l'85% degli occupati è a tempo indeterminato; e considerando che perfino nel magro 2003 il numero dei *good jobs*, i posti stabili creati dalle imprese, ha superato quello dei *bad jobs*, i posti temporanei, bisogna capire come mai ci sia un così diffuso senso di insicu-

rezza. Il primo motivo è senz'altro quello meno noto. In pratica, l'impressione e l'immagine stessa di una precarietà diffusa, che stampa, radio e televisione enfatizzano ogni giorno, ci vengono quasi esclusivamente dal gran numero e dal vago profilo dei collaboratori coordinati e continuativi, i cosiddetti "co.co.co." L'Istat ne aveva contati 827 mila nel 2001, all'ultimo censimento della popolazione, e nel 2004 ne ha rilevati ancora di meno nella nuova indagine sulle forze di lavoro (appena 22.390 hanno votato a novembre i propri rappresentanti sindacali nel Fondo dei para-subordinati). I co.co.co., che nel nostro mercato del lavoro sono i veri "atipici" (e forse gli unici con gli "associati in partecipazione") restano un problema sia per la vaghezza del loro profilo giuridico e la debolezza delle loro tutele assicurative, sia soprattutto per il fondato sospetto che una parte di loro sia costituita da dipendenti camuffati.

Il secondo motivo del senso di insicurezza è quasi ovvio: dal "pacchetto Treu" in poi è cambiata quasi tutta la normativa sul mercato del lavoro e sui servizi all'impiego, ma mancano ancora le coperture che le nuove norme richiederebbero, specie dopo la legge n. 30 del 2003.

Come a dire che i rischi ci sono già ma le coperture non ci sono ancora. Da qui le preoccupazioni. Infatti chi si muove di più nel mercato del lavoro e fra i posti di lavoro viene penalizzato, mentre dovrebbe semmai essere premiato in nome di un modello di produzione-consumo che esalta continuamente la flessibilità del lavoro e la mobilità della mano d'opera. Invece, con le attuali normative, chi passa da un posto all'altro, da un impiego all'altro, da un contratto all'altro, specie se temporaneo, non cumula nessun beneficio, nessuna anzianità, neppure se viene impiegato più volte nella medesima impresa; e nel passaggio da un lavoro all'altro non ha tutele, per cui rischia di non essere più nessuno. E spesso non riesce a ottenere un prestito, un mutuo, non trova un appartamento in affitto, e magari teme anche di fare sciopero. Questo è intollerabile proprio perché danneggia i singoli e diffonde un senso di insicurezza generale.

Al di là delle coperture previste o promesse, bisogna invece affermare un nuovo principio-guida della sicurezza sociale, non più ricalcato sulla struttura del lavoro taylor-fordista e capace di improntare un welfare state all'altezza del nuovo modello di produzione e di consumo: lo Stato deve garantire a tutti una continuità di cittadinanza del lavoro nella discontinuità dei tragitti lavorativi.

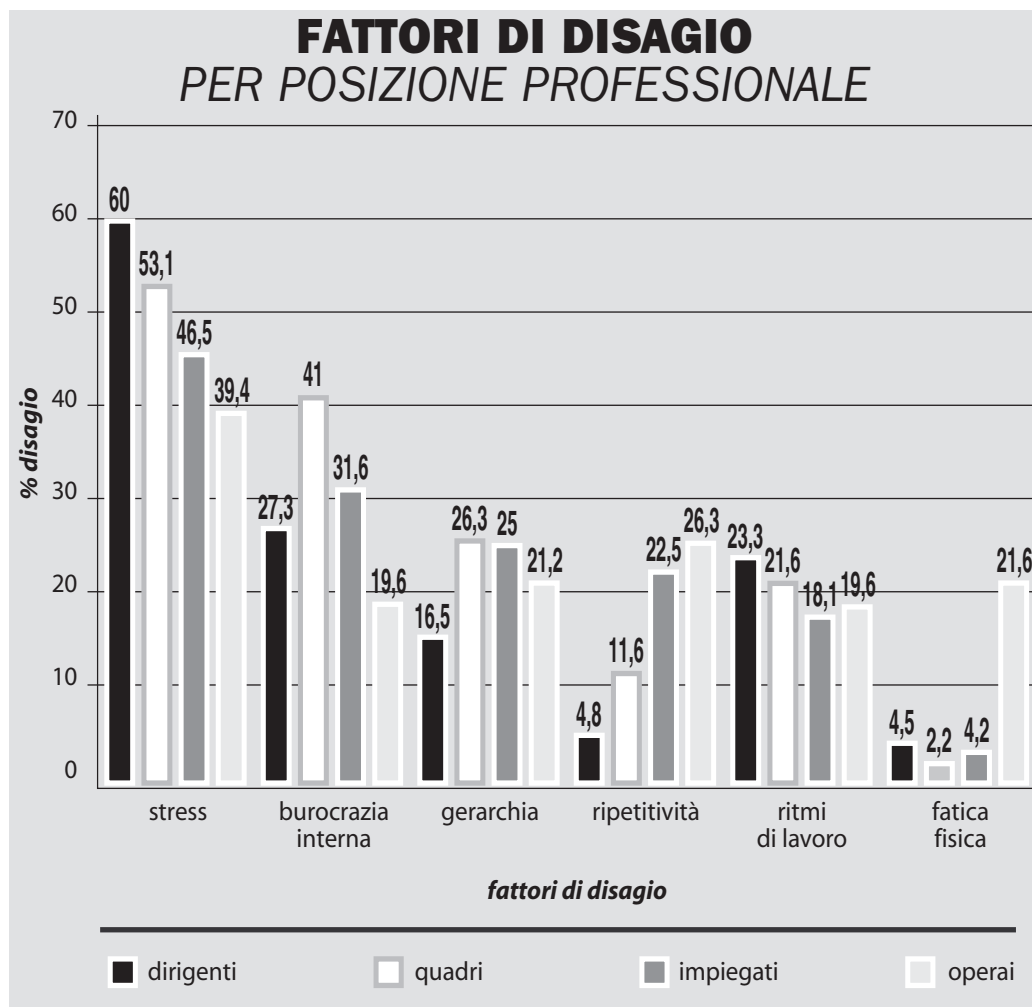
Quali esiti avrà la terza grande trasformazione del lavoro moderno? Una risposta si può dare. Chiediamoci perché non si sono avverate certe fosche profezie circa le conseguenze socio-antropologiche dei cambiamenti che avevano connotato l'Ottocento e il Novecento.

Un motivo di fondo sta nel fatto che, considerando inerziali o fatali le tendenze in atto, sottovalutavano gli effetti dell'azione organizzata, dell'iniziativa pubblica e del dialogo sociale, che furono i progenitori dei sistemi di sicurezza sociale. Ciò vale anche per l'oggi: gli esiti della trasformazione dipendono innanzitutto dal modo in cui il lavoro verrà difeso con i contratti, con le leggi, con gli accordi.

## Prima malattia lo stress

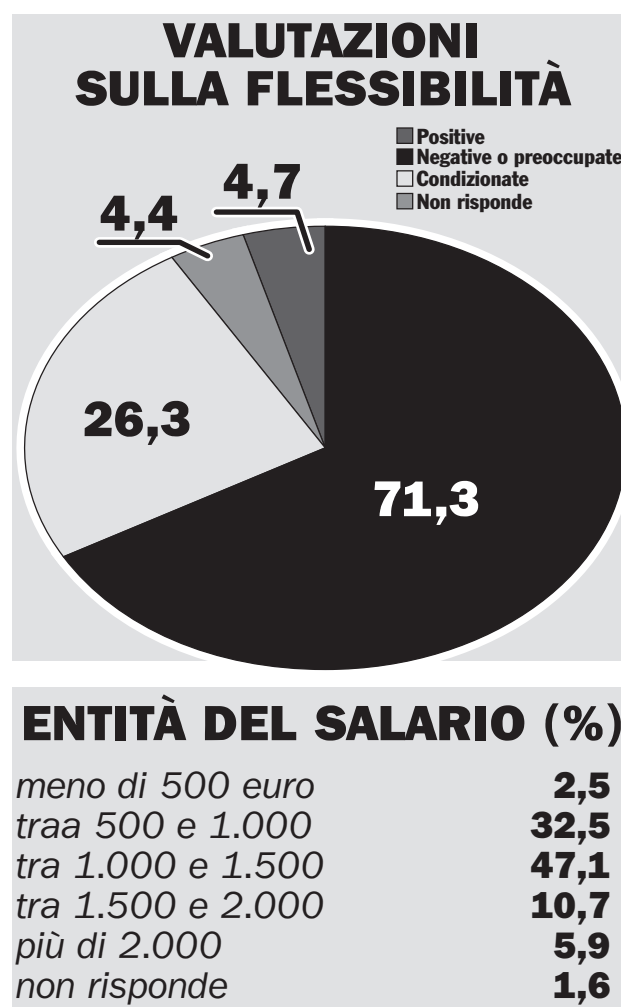
I fattori di disagio nel mondo del lavoro contemporaneo sono diversi a seconda se fai l'operaio o il manager o il collaboratore a progetto. Lo stress, comunque, è il primo fattore di disagio per tutte le posizioni professionali; la sua incidenza varia dal 60% dei dirigenti e dal 59% di imprenditori e liberi professionisti fino a percentuali inferiori al 40% tra operai e apprendisti.

È interessante notare che anche i "ritmi di lavoro" sono indicati in misura superiore alla media dalle figure professionali elevate. Un altro fattore di disagio, denunciato in particolare dai quadri, è rappresentato dalla burocrazia interna e dalla gerarchia. Operai e apprendisti indicano in misura particolarmente elevata la fatica fisica, la ripetitività, i rischi alla salute, i turni e gli orari di lavoro, cioè aspetti più direttamente legati alle condizioni materiali della prestazione. Ecco comunque la classifica generale, senza distinzioni, del malessere lavorativo: lo stress 45,7%; la burocrazia interna 25,3%; la gerarchia 21,4%; la ripetitività 21,0%; i ritmi di lavoro 20,2%; la difficoltà nei rapporti umani 15,8%; i tempi di percorrenza casa-lavoro 15,8%; turni-orari di lavoro 13,3%; l'insicurezza del posto 13,1%; la fatica fisica 11,4%; i rischi alla salute 10,5%; i cambi di mansione o di reparto 4,8%; non risponde 3,4%.



## Flessibilità? No grazie

Flessibilità, un termine che fa discutere, portata, per responsabilità del governo di centrodestra, a forme insopportabili, trasformata spesso in mera precarietà. Non nemmeno alle imprese. E prevalgono così gli atteggiamenti di preoccupazione. Oltre il 57% degli interpellati esprime giudizi pessimistici. Chi vede nella flessibilità un'opportunità è meno del 5%. Sintomatico il fatto che una quota consistente (26,3%) vedrebbe positivamente la flessibilità "se ci fossero adeguate protezioni". Ecco alcune risposte ottenute: Mi fa sentire più libero nei miei progetti (4,7%); Mi fa sentire più insicuro, rende più difficile fare progetti (36,2%); Potrebbe andar bene se ci fossero adeguate protezioni (26,3%); Comporta più rischi che possibilità (21,1%); Mi preoccupa per le ricadute sulla pensione (14,0%); Non risponde (4,4%). I più preoccupati risultano i lavoratori a tempi determinati, interinali, contratti formazione e lavoro, apprendisti. "Potrebbe andar bene se ci fossero adeguate protezioni" registra il massimo di consensi (40,9%) tra i Co.Co.Co., seguiti dagli "altri tipi di lavoro autonomo"; questi ultimi sono gli unici dove chi "si sente più libero" raggiunge una quota consistente, il 13,7% (non dimentichiamo che in questa categoria rientrano imprenditori e liberi professionisti).



## La nuova sfida

# E la società come cambia?

BRUNO UGOLINI

## La più vasta inchiesta sul mondo dei lavoratori

«Il lavoro che cambia» è un volume delle Edizioni Ediesse. Nelle 373 pagine sono raccolti i risultati di una vasta ricerca (23mila questionari) promossa dai Democratici di sinistra, da l'Unità, dalla Sinistra giovanile, in collaborazione con l'Istituto di ricerca Swg. Il volume, a cura di Mimmo Carrieri, Cesare Damiano e Bruno Ugolini, presenta una prefazione di Piero Fassino e una premessa di Aris Accornero. I testi dell'inchiesta vera e propria sono di Vittorio Rieser, Enrico Fiorani, Igor Pioletto, Mario Giaccone, Mimmo Carrieri, Serena Saltarelli, Daniela Marella, Corrado Pollastri e Aris Accornero.



La ricerca promossa dai Democratici di sinistra, da l'Unità, dalla Sinistra giovanile, in collaborazione con l'Istituto di ricerca Swg è un importante contributo alla conoscenza delle trasformazioni verificatesi nel mondo del lavoro italiano in tutte le sue componenti. Numerosi studiosi - da Accornero a Rieser, da Carrieri a Pioletto, da Fiorani a Giaccone, dalla Saltarelli alla Marella e a Pollastri - analizzano, nel ponderoso libro che raccoglie tutti i materiali, edito dalla Ediesse, i mutamenti intervenuti in questi anni. È una vasta documentazione che parla a molti. Non solo ai "soggetti" dell'indagine: operai, dirigenti, tecnici, impiegati, Co.Co.Co., lavoratori interinali. Costoro vivono sulla propria pelle giorno per giorno pene e soddisfazioni, quando ci sono. Quella che presentiamo è una mole di testi, di dati, d'elaborazioni che parlano anche a numerosi altri soggetti sociali e istituzionali: il governo, le associazioni imprenditoriali, i sindacati, gli ordini professionali, istituti spesso decisivi come gli istituti di credito, gli uomini politici magari intenti ad immaginare una trasformazione, un cambiamento d'aspetti decisivi dell'interrelazione sociale.

Vogliamo dire, in definitiva, che se c'è un mondo del lavoro che cambia, che è cambiato, questo dovrebbe spingere tutti a prenderne atto, a ripensare quanto è stato fatto, ad adeguare anche la propria azione

e iniziativa. È l'incitamento ad uno sforzo innovativo, programmatico. Vogliamo cominciare dalle autorità di governo? Costoro dovrebbero uscire dai perenni toni propagandistici e preoccuparsi delle nuvole d'ira, d'angoscia, che si addensano nel pianeta lavoro e denunciano un crescente sentimento d'insicurezza.

Non si tratta solo delle fasce dei lavoratori cosiddetti atipici, moltiplicati a dismisura dalle ultime norme del centrodestra e a cui sono spesso negati diritti e tutele. La flessibilità così come è stata concepita, senza reti di sicurezza, è diventata insopportabile. È chiamata però in causa, dalla ricerca, anche la parte centrale del lavoro occupato che rivendica certezze per il proprio posto di lavoro e per le proprie buste paga. Con salari che a molti non permettono di giungere a fine mese, se non con grandi sacrifici. E c'è un tema, quello del diritto primario legato alla formazione permanente, pilastro di uno sviluppo basato sulla qualità e non sul mero risparmio del

costo del lavoro, per vincere le sfide competitive.

Qui la voce dovrebbe passare alla Confindustria di Luca di Montezemolo, alla vigilia d'importanti rinnovi contrattuali, con in testa quello dei metalmeccanici. Non si può essere ciechi e non vedere che cosa è

successo nei bilanci delle famiglie operaie. Per cercare una soluzione. Così come «il lavoro che cambia» parla anche alle Confederazioni sindacali, oggi più forti nella ritrovata unità. L'inchiesta, ad esempio, accenna ad una dispersione salariale, ad aumenti economici spesso elargiti unilateral-

mente dagli imprenditori, al venir meno di un'autorità salariale, di un bisogno di riforma contrattuale. Così come parla dei tanti che magari stanno in fabbrica, portano la stessa divisa dei detentori di un posto fisso, fanno lo stesso lavoro e hanno condizioni e diritti diversi. Il sindacato è chiamato, dunque, a rinnovare la propria presa, la propria iniziativa.

Molti altri dovrebbero entrare in questa logica di cambiamento. Mutano orari e sistemi nel lavoro, ma spesso resta immutato tutto il resto. Vogliamo parlare delle banche che negano i mutui a chi ha un contratto a termine? O di certi Ordini professionali spesso intenti ad agire come barriere anti-lavoro?

Quella che presentiamo qui, in definitiva, non è una semplice denuncia, una testimonianza destinata a lasciare il tempo che trova, un atto di propaganda. È uno studio serio per permettere a chi può di trarne suggerimenti, indicazioni, modi di agire. Per ridare al mondo del lavoro quel ruolo primario che ha esercitato nel passato e che oggi, col centrodestra, si tenta di limitare, offuscare, rendere inerte.

Domani nella seconda parte dell'inchiesta verrà analizzato il rapporto tra lavoro e politica

## Il salario c'è ma non si vede

L'inchiesta registra un dato di fatto: la presenza di una questione salariale ineludibile. Nel grafico (qui sopra) ecco le percentuali delle risposte alla domanda «Qual è il tuo salario-stipendio o mensile netto medio, compresi gli straordinari?». Quasi la metà degli intervistati si concentra nella fascia tra 1000 e 1500 euro. Al di sotto, vi è una minoranza, molto consistente, di quasi il 35%.

Al di sopra, una minoranza più esigua, che sfiora il 17%. È presente, inoltre, un aumento delle disuguaglianze non solo tra gruppi di lavoratori ma anche all'interno degli stessi. E c'è la tendenza all'indebolimento di un'autorità salariale. Fenomeni che fanno riflettere su ruolo e capacità regolativa svolta dal contratto di lavoro nonché sul fenomeno legato all'incremento di quella parte del salario non sottoposta a contrattazione collettiva, ed erogata in maniera pressoché discrezionale dalle imprese.