

CULTURE POLITICHE CHE SI CONFRONTANO
DIALOGO SUL PARTITO DEMOCRATICO
Bologna, 3 ottobre 2008

IL LAVORO
Intervento di MICHELE LA ROSA

Il problema del lavoro, il lavoro come problema

Vorrei articolare il mio breve intervento in tre momenti che sono poi anche (per la loro brevità) un poco delle provocazioni :

- 1) Il quadro di riferimento (siamo d'accordo da dove partiamo?);
- 2) I dati (siamo d'accordo sugli aspetti quantitativi odierni del lavoro);
- 3) I valori e le politiche (siamo d'accordo sul 'che fare?').

1. Il quadro di riferimento: tutta la responsabilità al lavoro

Questo è lo slogan dominante. In passato si è data la responsabilità al lavoro perché, si diceva, “rigido”, costoso e troppo “sindacalizzato” (e dunque anche “solidale”).

Oggi che rigido (almeno in entrata con la quale si governa però anche la flessibilità in uscita) non è più, non è neppure il più costoso in Europa, si vuole ancora però responsabilizzare il lavoro e si chiede flessibilità in uscita, produttività maggiore (vale a dire intensità lavorativa), individualizzazione del rapporto di lavoro ma anche (paradossalmente) coinvolgimento ed “interesse”.

Ma si è consapevoli che la “produttività” è legata fortemente (anche) alla tecnologia, alla organizzazione del lavoro ed agli investimenti in ricerca e sviluppo? Si è consapevoli che “coinvolgimento” può chiedersi se si motiva il lavoro, lo si responsabilizza e, in ogni caso, lo si considera fattore dell'impresa

alla stessa stregua del capitale? Si è consapevoli che una individualizzazione spinta dei rapporti di lavoro (oltre il ragionevole) che conduca ad annullare qualsivoglia riferimento collettivo, finirebbe per rendere anche l'impresa pressoché ingovernabile?

2. I dati (dalla ricerca in corso ad opera dell'Istituto DE GASPERI)

In ITALIA i lavoratori non standard (considerando SOLO contratti a tempo determinato, contratti in somministrazione, e rapporti di lavoro parasubordinati -ossia Co.Co.Co. e a progetto) sono 3,195 milioni (Dati ISFOL PLUS) pari al 13.5% del totale della occupazione del I°sem. 2007.

In EMILIA-ROMAGNA ammontano da 194.000 (dati Regione E/R) a 303.000 (dati Unioncamere) pari al 10,1-15,64% dell'occupazione del 2007.

In PROVINCIA DI BOLOGNA su 53.299 avviamenti al lavoro avvenuti nel I° Sem. 2007, il 63,9% è avvenuto con contratto di lavoro non standard (Dati Provincia di Bologna, SILER).

Dunque il contratto di lavoro non standard sta divenendo la modalità "usuale" di assunzione, ma non solo; è anche un tunnel dal quale non è né semplice né facile uscire, in quanto le imprese tendono a reiterare contratti non standard piuttosto che considerarli come modalità di ingresso al lavoro in prospettiva trasformabili in contratti a tempo indeterminato.

In ogni caso gli elementi critici emersi dalla ricerca per larga sintesi sono:

Lato "domanda" di lavoro non standard (vale a dire per le IMPRESE) :

-La flessibilità è per i referenti aziendali coinvolti, una strada obbligata ed è considerata come capacità di adeguare il lavoro alla struttura organizzativa e alle richieste del mercato;

-La flessibilità in entrata è da potenziare con quella in uscita;

-Le imprese sottolineano il prolungarsi dei tempi di stabilizzazione dei lavoratori non standard dai 12 mesi ai 3 anni. Pare "dileguarsi" l'antico convincimento che il contratto dipendente di lavoro "normale" debba essere considerato quello a tempo indeterminato.

-Contestualmente però si sottolinea l'importanza dell'impegno dei soggetti e della valorizzazione del merito.

Lato 'offerta' di lavoro non standard (vale a dire da parte dei lavoratori) :

-La flessibilità contrattuale è valutata come "ripiego" al non essere riusciti a trovare un lavoro a tempo indeterminato;

-Viene valutato il pericolo che la flessibilità diventi 'una trappola' piuttosto che una modalità di inserimento nel mercato del lavoro (i lavoratori rischiano di permanere in questo tipo di contratto per diversi anni -anche 10-non trovando un lavoro standard;

-Tutti concordano nell'affermare che i problemi maggiori per i lavoratori non standard sono legati al minimo salariale, alle tutele contrattuali deboli e per lo più legate solo ai periodi lavorativi (copertura previdenziale, ammortizzatori sociali, tutela della maternità, ecc.);

-Presentano infine criticità anche la rappresentanza sindacale (modalità, forme, possibilità) e la formazione.

3. I valori e le politiche

Innanzitutto i valori: siamo consapevoli che occorre opporci alla mercificazione del lavoro, alla individualizzazione dei rapporti di lavoro, alla "complicità socievole", alla filosofia del 'Libro verde' e non semplicemente proporre soluzioni tecniche? Il lavoro dà identità e riconoscimento sociale prima che economica. La società capitalista fonda ancora in gran parte sul lavoro e sullo spazio sociale che esso circoscrive la sua dinamica di valorizzazione: capire il lavoro, e la sua complessità significa allora capire come la società capitalista si autoistituisce materialmente e simbolicamente e comprendere i nuovi spazi di produzione delle disuguaglianze sociali.

E conseguentemente le politiche. In realtà è la cultura politica democratica a sembrare oggi sospesa tra due ben distinti orientamenti relativamente al lavoro.

Chi ritiene che non si possa più andare oltre alla flessibilità sin qui realizzata, si debba anzi in prospettiva ridurla, sino a comprimerla in quote residuali (ed agisce sul diritto e sulle politiche attive del lavoro, come nei primi governi dell'Ulivo).

Chi chi ritiene viceversa illusorio opporsi alla flessibilità e concepisce pur robusti meccanismi di aiuto ad una società in cui tutti sono e saranno potenzialmente vittime della flessibilità e della precarietà.

Sembra così in realtà, anche se sull'argomento si stende spesso un velo di conformismo. Compreso il silenzio sul costo inevitabilmente solo pubblico degli eventuali ammortizzatori generalizzati a tutta la popolazione per ridurre il danno della flessibilità.

Talché non si dovrebbe più parlare di economia sociale di mercato, tantomeno di compromesso tra capitalismo e democrazia, ma di liberazione del mondo delle imprese da ogni vincolo sociale (non è propriamente la prospettiva della prima parte della nostra Costituzione).

Ed a questo proposito valga per tutti un articolo sul "SOLE 24ORE" nel quale si riaffermava con forza "No alla impresa benevole. Agli interessi generali deve pensare la politica". Ma allora tutto questo gran parlare di "Responsabilità sociale dell'impresa" (Comunità Europea/Ministero, ecc. ecc.) dove viene confinata?

Non dovremmo dimenticare che un autore anglosassone (e non marxista, A. Carroll) ha da tempo affermato che i livelli di azione di una impresa sono quattro, dei quali tre "obbligatori" e connessi indissolubilmente tra loro (economico, legale ed etico) ed uno facoltativo (filantropico, ben altra cosa dell'etica).