

«Precariato»

Guy Standing*

L'autore fornisce un'attenta e appassionata analisi della genesi, delle caratteristiche e delle condizioni che definiscono il precariato come prodotto del liberismo economico e della globalizzazione. La vastità e varietà delle figure sociali che vi sono coinvolte – fra cui spiccano i milioni di giovani istruiti e frustrati che non amano il loro futuro – condividono tratti comuni di insicurezza e frammentarietà esistenziale, alienazione professionale, impiego forzoso e dequalificazione del proprio tempo. La condizione di precario può essere

assimilata a quella di denizen, di un individuo non titolare di piena cittadinanza e a cui vengono riconosciuti scarsi diritti. Le forme di diseguaglianza che affliggono il precariato sono di tipo strutturale e non derivano da demerito o da pigrizia. Piuttosto possono condurre verso forme di disaffezione per la politica, quando non verso derive populistiche o neo-fasciste. Anche per questo una politica responsabile dovrebbe farsi carico delle esigenze e aspirazioni di quanti ne affollano le fila.

RPS

parola chiave

1. Introduzione

Negli anni settanta, un gruppo di economisti dalle forti convinzioni ideologiche catturò l'attenzione del mondo politico. L'asse portante del modello «neoliberista» da essi promulgato era l'idea che crescita e sviluppo dipendessero dalla competitività del mercato: occorre fare di tutto per massimizzare concorrenza e competitività, e lasciare che le leggi di mercato permeassero la vita in tutti i suoi aspetti.

Uno dei temi ricorrenti era che i paesi dovevano rendere il mercato del lavoro più flessibile, precetto che si tradusse nel progetto di trasferire rischi e incertezze sui lavoratori e le loro famiglie. Il risultato fu la nascita del «precariato» globale, ovvero diversi milioni di persone al mondo prive di qualsivoglia ancora di stabilità. Queste persone stanno

* Si ringrazia l'autore per aver dato l'autorizzazione a tradurre e pubblicare il primo capitolo del volume *The Precariat. The New Dangerous Class*, Bloomsbury Academic, Londra, 2011.

divenendo una nuova, pericolosa classe. Esse sono inclini a prestare orecchio a cattive campane, e a usare i propri soldi e voti per conferire a tali campane crescente peso politico. Il successo stesso del progetto «neoliberista», che i governi di ogni colore hanno in diversa misura abbracciato, ha finito per produrre un mostro politico in gestazione. Bisogna intervenire, prima che il mostro prenda vita.

2. *Il precariato in fermento*

Il Primo maggio del 2001 cinquemila persone, per lo più studenti e giovani attivisti sociali, si ritrovarono nel centro di Milano per quella che doveva essere una manifestazione alternativa alle celebrazioni della festa dei lavoratori. Il Primo maggio del 2005, i manifestanti erano divenuti cinquantamila – oltre centomila secondo alcune stime –, e la «EuroMayDay» era una mobilitazione paneuropea che vedeva centinaia di migliaia di persone, soprattutto giovani, scendere in strada nelle varie città dell'Europa continentale. Queste manifestazioni segnarono i primi fermenti del precariato globale.

I sindacalisti più avanti negli anni, intenti come d'abitudine a organizzare le manifestazioni del Primo maggio, non poterono evitare lo sconcerto di fronte a questa nuova massa che sfilava in parata rivendicando la libertà di migrare e il reddito minimo universale – cose che con il sindacalismo tradizionale poco c'entravano. Pensarono allora di rispondere al lavoro precario con il ritorno a quel modello «laburista» che avevano in misura tanto importante contribuito a consolidare nella metà del Novecento: più posti di lavoro garantiti e a tempo indeterminato, corredati di tutte le prestazioni sociali del caso. Ma molti di quei giovani manifestanti avevano visto la generazione dei propri genitori conformarsi allo schema fordista del posto di lavoro fisso e della subordinazione alla dirigenza aziendale e ai dettami del capitale. Seppur sprovvisti di un'agenda alternativa a tutto tondo, non si dimostrarono affatto desiderosi di resuscitare il laburismo.

Originatosi in Europa occidentale, l'EuroMayDay ha presto assunto carattere globale, con il Giappone come importante centro propulsivo. Nasce come movimento giovanile, dall'insoddisfazione di cittadini europei ben istruiti nei confronti di un'Unione europea tutta improntata alla competitività di mercato (al neoliberismo), che li spinge a una vita di lavoretti, flessibilità e crescita a ritmo intensificato. Ma le origini eurocentriche del movimento hanno presto lasciato il posto all'in-

ternazionalismo, con la presa di coscienza del legame tra la propria condizione di insicurezza molteplice e quanto subito da altri nel mondo. I migranti sono divenuti una componente importante dei cortei dei precari.

Il movimento si è aperto agli stili di vita non convenzionali in senso più esteso. E ha espresso una costante tensione creativa tra la rappresentazione dei precari come vittime – penalizzate e demonizzate dalle istituzioni e dalle politiche *mainstream* – e dei precari come eroi, che rifiutano quelle istituzioni in un comune atto di sfida intellettuale ed emotiva. Arrivati al 2008, le manifestazioni dell'EuroMayDay hanno di gran lunga superato nei numeri i cortei sindacali di quello stesso giorno. Un dato che è stato largamente ignorato dal grande pubblico e dal mondo politico, ma ha segnato un passaggio importante.

Al contempo, la doppia identità di vittime/eroi ha prodotto una certa incoerenza, accompagnata dall'incapacità a concentrarsi sulla dimensione della lotta. Chi o cosa era il nemico? Tutti i grandi movimenti della storia sono stati, nel bene e nel male, movimenti di classe. Un gruppo di interesse (o più gruppi) lotta contro un altro che lo sfrutta o lo opprime, in uno scontro avente solitamente a oggetto l'utilizzo o il controllo dei nodi nevralgici di produzione e distribuzione esistenti nel momento storico dato. I precari, nonostante il ricco corredo, hanno dato l'impressione di non avere un'idea precisa di quali fossero questi nodi. Tra i miti intellettuali di questo movimento, si annoverano Bourdieu (1998), con la sua concettualizzazione della precarietà, Michel Foucault, Jürgen Habermas, Michael Hardt e Toni Negri (2000), il cui *Empire* è considerato un testo fondante, e poi Arendt (1958) sullo sfondo. Infine, i riflessi delle rivolte del 1968 hanno legato il precariato alla scuola di Francoforte con *L'uomo a una dimensione* di Herbert Marcuse (1964).

Si è trattato di una liberazione mentale, della presa di coscienza di un comune senso di insicurezza. Ma nessuna «rivoluzione» nasce dalla mera comprensione di una condizione. La vera rabbia non è ancora montata. E questo perché non ci si è dotati di una qualche piattaforma o strategia politica. L'incapacità di rispondere in termini programmatici è stata resa evidente dalla ricerca sul piano del simbolico, dalla dialettica nel dibattito interno, e dalle tensioni tra le varie anime del precariato – che si respirano tuttora e non accennano ad attenuarsi.

I leader dell'EuroMayDay hanno fatto il possibile per arginare, letteralmente, le crepe – ad esempio a forza di grafiche e manifesti. Alcuni hanno insistito sull'unità d'interessi con i migranti e con altri soggetti

RPS

parola chiave

(migranti e precarie è il messaggio di un manifesto dell'EuroMayDay milanese del 2008), nonché tra vecchie e giovani generazioni, scherzosamente accostate in un manifesto dell'EuroMayDay berlinese del 2006 (Doerr, 2006).

Ciononostante, da movimento libertario e di sinistra qual è, non è ancora riuscito a suscitare timori o mero interesse al suo esterno. Anche i suoi più entusiasti protagonisti ammettono che le manifestazioni hanno finora avuto carattere di rappresentazione teatrale più che di minaccia, esprimendo soprattutto un'affermazione di individualità e identità nel quadro dell'esperienza collettiva della precarietà. Per dirla con il linguaggio della sociologia, le espressioni pubbliche hanno avuto ad oggetto l'orgoglio delle soggettività precarie. Un manifesto di una delle EuroMayDay Parade di Amburgo fondeva in posizione di sfida quattro figure – un addetto alle pulizie, una badante, un rifugiato o migrante e una cosiddetta lavoratrice «creativa» (come si presume fosse chi aveva elaborato quella grafica). Nell'immagine spiccava una borsa della spesa, sorretta a icona del nomadismo contemporaneo nel mondo globalizzato.

I simboli contano. Uniscono i gruppi in qualcosa di più che una moltitudine di sconosciuti. Aiutano la costituzione in classe e la costruzione d'identità, favorendo la consapevolezza del comune e fornendo le basi per la solidarietà o la *fraternité*. Il passaggio dal simbolico a un programma politico è l'oggetto di questo libro¹.

Il precariato, nella sua evoluzione in agente di una politica del paradiso, deve ancora passare dalla rappresentazione teatrale e visiva dell'emancipazione alla formulazione di rivendicazioni con le quali lo Stato debba confrontarsi, anziché limitarsi a reazioni di sconcerto o irritazione.

I cortei dell'EuroMayDay sono stati caratterizzati da un'atmosfera carnevalesca, fatta di ritmi salsa e di manifesti e discorsi dai toni beffardi e umoristici. Molte delle azioni organizzate in connessione con la sua flebile rete hanno avuto un sapore più anarchico ed eretico che di minaccia strategica o sociale. Ad Amburgo i manifestanti sono stati istruiti su come non pagare il biglietto dell'autobus o del cinema. Una trovata divenuta leggendaria nel movimento ha visto, nel 2006, una ventina di loro vestirsi da carnevale e ribattezzarsi in Spider Mum,

¹ L'autore si riferisce in questo e in altri passaggi al volume da cui è tratto il capitolo qui pubblicato [n.d.r].

Multiflex, Operaistorix, Santa Guevara e personaggi simili, per andare a razzare un supermercato di lusso in pieno giorno. Hanno riempito il carrello di cibarie e bevande costose, si sono messi in posa per qualche autoscatto e se ne sono andati, lasciando alla cassiera un fiore e un bigliettino in cui spiegavano di produrre ricchezza senza poterne godere i frutti. È stato uno di quei casi in cui la vita imita l'arte, ispirato al film *The Edukators*. Il gruppo, noto come banda di Robin Hood, non è mai stato preso. In una nota diffusa su internet ha annunciato di aver distribuito il cibo agli stagisti, in quanto precari più sfruttati della città.

Non certo pensate per farsi tanti amici o influenzare il *mainstream*, le goliardate di questo tipo di gruppi riportano alla mente analogie storiche. Il precariato potrebbe aver raggiunto uno stadio evolutivo che rende chi si oppone ai suoi tratti dominanti – precarietà abitativa, occupazionale, lavorativa e nell'accesso alla protezione sociale – simile a quei «ribelli primitivi» che accompagnano tutte le grandi trasformazioni societarie, quando i diritti acquisiti vengono cancellati e i patti sociali gettati via. I Robin Hood ci sono sempre stati, come decanta il celebre Hobsbawm (1959). E di solito proliferano nelle fasi precedenti al delinarsi di una strategia politica che faccia avanzare gli interessi della nuova classe.

I partecipanti alle MayDay Parade, e a eventi affini in altre parti del mondo, sono solo la punta dell'iceberg. C'è una fetta ben più grande di persone che vive nella paura e nell'insicurezza. La maggior parte di loro non s'identifica con le manifestazioni dell'EuroMayDay. Ma non per questo non appartiene al precariato. È gente che si tiene a galla, alla deriva e potenzialmente arrabbiata, perfettamente capace di virare all'estrema destra o sinistra dello spettro politico e appoggiare demagogie populiste che giocano sulle proprie paure o fobie.

3. Il precariato in acque agitate

Nel 1989 la città di Prato, poco distante da Firenze, era quasi interamente italiana. La città era da secoli un importante polo del settore tessile e dell'abbigliamento. Molti dei suoi 180.000 residenti avevano un legame con questo settore, tramandato di generazione in generazione. Fedele ai vecchi principi, questo centro toscano esprimeva un'anima politica solidamente di sinistra. La città sembrava l'incarnazione materiale della solidarietà sociale e della moderazione.

Quell'anno in città arrivò un gruppo di lavoratori cinesi, trentotto in tutto. E iniziò a diffondersi una nuova progenie di aziende tessili, i cui titolari erano immigrati cinesi o qualche italiano a essi associato. Queste aziende importarono sempre più lavoratori cinesi, spesso privi di permesso di soggiorno. La loro presenza non passò inosservata, ma fu tollerata: si trattava di soggetti che contribuivano al fiorire dell'economia senza gravare sulle finanze pubbliche, non avendo diritto a prestazioni sociali. Se ne stavano in disparte, rinchiusi nell'enclave dove sorgevano gli stabilimenti cinesi. La maggior parte era originaria della stessa città, il centro costiero di Wenzhou nella Provincia di Zhejiang, una zona con una lunga storia di migrazione imprenditoriale. Arrivavano quasi tutti via Francoforte, con un visto turistico di tre mesi e con la prospettiva di continuare a lavorare anche dopo la scadenza del visto – andandosi a mettere in una condizione vulnerabile e a rischio di sfruttamento.

Nel 2008 le aziende cinesi registrate in città erano diventate 4.200, e i lavoratori cinesi arrivavano a 45.000, un quinto della popolazione urbana (Dinmore, 2010a; 2010b). Producevano un milione di capi d'abbigliamento al giorno, sufficienti a vestire la popolazione mondiale per vent'anni, come stimato dagli uffici comunali. Nel frattempo, stroncate dai cinesi e colpite dalla concorrenza dell'India e del Bangladesh, le imprese italiane si liberavano del proprio personale a frotte. Nel 2010 queste aziende hanno dato lavoro ad appena ventimila persone, undicimila in meno rispetto al 2000. E nel ridimensionarsi, sono passate in misura crescente dai contratti garantiti a quelli precari. Poi è arrivato il terremoto finanziario, che ha colpito Prato esattamente come è avvenuto per tanti altri vecchi poli industriali in Europa e Nord America. I fallimenti hanno iniziato a susseguirsi, la disoccupazione a crescere, il senso di risentimento a incattivirsi. Nel giro di pochi mesi, la sinistra è stata spazzata via dal partito xenofobo della Lega Nord. Che ha prontamente proceduto a un giro di vite sulla comunità cinese, con raid notturni nelle fabbriche e nei «laboratori clandestini» per rastrellare i lavoratori e demonizzarli. Il tutto mentre l'alleato della Lega, il Presidente del Consiglio Silvio Berlusconi, si dichiarava determinato a sconfiggere «l'esercito del male», sarebbe a dire gli immigrati clandestini. L'ambasciatore cinese è dovuto accorrere turbato da Roma, per dichiarare che quanto stava avvenendo ricordava il nazismo degli anni trenta. Stranamente, il governo cinese è apparso riluttante a riprendere in carico i migranti.

I problemi non sono scaturiti solo dall'intolleranza della popolazione

locale. Anche la natura dell'enclave ha fatto la sua parte. Mentre le vecchie fabbriche di Prato lottavano per rimanere concorrenziali, costringendo i lavoratori italiani a cercarsi fonti alternative di reddito, i cinesi costruivano una comunità nella comunità. È emerso che alcune bande cinesi organizzavano l'esodo dalla Cina e gestivano l'enclave, seppur scontrandosi per il controllo del territorio con bande russe, albanesi, nigeriane e rumene, nonché con la mafia. E il loro raggio d'azione andava oltre la città di Prato. Le bande si erano infatti legate ad aziende connazionali per investire in opere infrastrutturali in Italia, compresa la proposta di un «Terminal Cina» dal costo di diversi miliardi di euro vicino al porto di Civitavecchia.

Prato ha finito per divenire un simbolo della globalizzazione e dei dilemmi che la crescita del precariato comporta. Con il diffondersi degli *sweatshops* cinesi, gli italiani hanno perso la propria funzione proletaria e si sono ritrovati con le briciole di un lavoro precario o senza nessun lavoro. A quel punto, la componente migrante del precariato si è trovata esposta alla rappresaglia delle autorità, dipendendo a sua volta da reti dubbie nella propria enclave di appartenenza. Il caso di Prato è tutto fuorché isolato, e ben rappresenta il riflusso della globalizzazione.

4. Figli della globalizzazione

Sul finire degli anni settanta, un audace gruppo di teorici delle scienze sociali ed economiche, successivamente ribattezzati «neoliberisti» o «liberali» (benché i due termini non siano sinonimi), capì che qualcuno prestava loro finalmente ascolto, dopo decenni di disinteresse. Erano quasi tutti abbastanza giovani da non essere passati per la Grande Depressione, né essersi legati al progetto socialdemocratico impostosi sulla scena nel secondo dopoguerra.

Questi studiosi non amavano lo Stato, che identificavano con il governo centrale, con relativo apparato di pianificazione e regolamentazione. Consideravano il mondo uno spazio sempre più aperto, che vedeva gli investimenti, l'occupazione e il reddito fluire verso le aree capaci di offrire le migliori condizioni. Sostenevano in particolare che se i paesi europei non avessero ridotto le garanzie istituite dopo la seconda guerra mondiale per le classi lavoratrici e i burocrati del pubblico impiego, e se i sindacati non fossero stati «ammansiti», la deindustrializzazione (concetto nuovo per l'epoca) avrebbe subito un'accelerazione, la disoccupazione sarebbe aumentata, la crescita economica

avrebbe rallentato, gli investimenti sarebbero stati dirottati altrove e la povertà si sarebbe fortemente aggravata. Il loro era un monito. Chiedevano misure drastiche, e trovarono in politici come Margaret Thatcher e Ronald Reagan dei leader disposti a seguirli lungo la strada indicata.

La tragedia fu che, se la loro diagnosi era parzialmente sensata, la prognosi era spietata. Nei trent'anni che seguirono, la tragedia fu inoltre aggravata dal fatto che i partiti socialdemocratici – fautori di quel sistema che i neoliberisti volevano smantellare –, dopo aver per breve tempo tentato di contestare la diagnosi neoliberista, si risolsero ad accettare contro voglia tanto la diagnosi quanto la prognosi.

Un precetto neoliberista che si sedimentò negli anni ottanta era che i paesi dovevano perseguire «la flessibilità del mercato del lavoro». Se ciò non fosse avvenuto, il costo del lavoro sarebbe aumentato e i grandi gruppi avrebbero trasferito la produzione e gli investimenti laddove i costi erano inferiori; e il capitale finanziario sarebbe stato investito in quei paesi anziché restare «a casa». La flessibilità aveva molte dimensioni: flessibilità salariale significava accelerare l'adeguamento dei salari all'andamento della domanda, soprattutto al ribasso; flessibilità occupazionale significava dare facoltà alle imprese di mettere mano, facilmente e senza oneri, ai propri livelli occupazionali, e farlo soprattutto al ribasso – il che significava meno garanzie occupazionali e minor tutela dal licenziamento; flessibilità sul posto di lavoro significava che l'azienda poteva trasferire d'incarico i lavoratori come e quando desiderava, e poteva cambiare l'organizzazione interna del lavoro incorrendo nelle minime resistenze e spese possibili; flessibilità delle competenze significava poter adeguare facilmente le competenze richieste.

In sostanza, la flessibilità invocata da questi tuonanti economisti neoclassici significava rendere il lavoro subordinato sistematicamente meno sicuro, poiché questo era il prezzo da pagare per salvaguardare investimenti e posti di lavoro. Ogni colpo all'economia veniva almeno in parte attribuito, a torto o a ragione, alla scarsa flessibilità e alle mancate «riforme strutturali» del mercato del lavoro.

Con l'avanzare della globalizzazione, e della gara tra governi e corporation nel rendere i rapporti di lavoro più flessibili, il numero di lavoratori non garantiti andò moltiplicandosi. E non si trattava di un processo imposto dalla tecnologia. Con il diffondersi del lavoro flessibile, le disuguaglianze aumentarono e la composizione di classe su cui poggiava la società industriale lasciò il passo a un assetto più comples-

so, seppur parimenti classista. Un punto questo su cui torneremo. Tuttavia, le riforme legislative introdotte e le strategie adottate dalle corporation per soddisfare i dettami dell'economia globalizzata di mercato ebbero risvolti mondiali che né i teorici del neoliberalismo, né la classe dirigente intenta ad attuarne le proposte, avevano saputo prevedere.

Milioni di persone, ascrivibili a economie floride o emergenti, entrarono a far parte del precariato – un fenomeno nuovo, sebbene denso di richiami al passato. Il precariato non era riconducibile alla «classe operaia» o al «proletariato». Parole come queste connotano una società principalmente composta da persone che fanno lavori a tempo indeterminato, stabili e a orario fisso – lavori che assicurano chiari percorsi di avanzamento di carriera, diritto alle attività sindacali e alla contrattazione collettiva, titoli professionali intelligibili anche dai propri genitori, nonché familiarità con il nome e l'aspetto del proprio datore di lavoro, che è persona del posto. Al contrario, molti di quelli che entrarono nelle schiere del precariato non conoscevano il proprio datore di lavoro, né sapevano quanti colleghi avevano o avrebbero potuto aspettarsi di avere in futuro. Né potevano essere considerati «ceto medio», perché non percepivano un salario stabile o prevedibile e non godevano dello status e dei benefici di cui si suppone goda la classe media.

Con l'avanzare degli anni novanta sempre più persone, e non solo nei paesi in via di sviluppo, si ritrovarono in quella condizione che economisti dello sviluppo e antropologi definiscono di «informalità». Ma difficilmente questo concetto li avrebbe aiutati a descrivere sé stessi, o a riconoscere negli altri un comune modo di vivere e lavorare. E così, non si consideravano né classe operaia, né ceto medio, né «lavoratori informali». Chi erano? Qualche barlume di riconoscimento reciproco si poteva cogliere parlando di persone dall'esistenza precaria. Con amici, parenti e colleghi che si ritrovavano a loro volta in una condizione temporanea di qualche sorta, senza garanzie circa la possibilità di continuare a svolgere quella determinata attività di lì a qualche anno, se non a qualche mese o settimana. Il che, spesso, non era neanche ciò che desideravano o si sforzavano di ottenere.

5. Definire il precariato

Vi sono due modi per spiegare cosa s'intende per precariato. Il primo è considerarlo un gruppo socioeconomico ben distinto, al quale – per

RPS

parola chiave

definizione – si appartiene o non si appartiene. È una soluzione utile in termini di immaginario e analisi, che permette di ricorrere a ciò che Max Weber definisce «l'idealtipo». In quest'ottica, il precariato potrebbe essere definito come un neologismo che combina l'aggettivo «precario» con il sostantivo «proletariato». In questo libro farò spesso ricorso al termine in tale accezione, che presenta però i suoi limiti. Questo perché si potrebbe affermare che il precariato è una classe in divenire, se non ancora una classe per sé nel senso marxiano del termine.

Dal punto di vista dei gruppi sociali, società agrarie a parte, l'età della globalizzazione si è tradotta nella frammentazione della composizione di classe dei vari paesi. Non che l'aumentare delle disuguaglianze, e il passaggio mondiale a un mercato del lavoro aperto e flessibile, abbiano fatto sparire le classi. Piuttosto, si può dire che questo processo abbia generato una maggiore frammentazione di classe a livello globale.

Parole come «classe operaia», «lavoratori» e «proletariato» sono state parte integrante della nostra cultura per molti secoli. Le persone si autodefinivano in termini di classe, e gli altri le riconoscevano in quegli stessi termini, classificandole in base al modo in cui vestivano, parlavano e si comportavano. Oggi sono poco più che etichette dal potere evocativo. Gorz (1982) parlò di «fine della classe operaia» già molti anni fa, mentre altri hanno preferito proseguire le agonizzanti disquisizioni sul significato del termine e sui criteri di classificazione. La verità, forse, è che ci serve un nuovo vocabolario, capace di rendere i rapporti di classe quali essi sono nel sistema del mercato globale del ventunesimo secolo.

Genericamente parlando, sebbene in alcune parti del mondo le vecchie classi sussistano ancora, possiamo individuare sette gruppi. In cima c'è l'«élite», composta da un piccolissimo gruppo di cittadini del globo pazzescamente ricchi, che si reputano padroni dell'universo con i loro miliardi di dollari, sveltano nelle classifiche di Forbes neanche fossero i più grandi e magnanimi, hanno il potere di influenzare il governo di qualunque paese e si lanciano in gesti filantropici di grande munificenza. Dopo l'élite vengono i «salariati», quelli che conservano un posto fisso e stabile. Tra loro vi è chi aspira a entrare nell'élite, mentre la maggioranza si limita a godersi i lussi della propria specie, con le sue pensioni e ferie retribuite e le sue prestazioni aziendali, spesso sovvenzionate dallo Stato. I salariati si concentrano nelle grandi aziende e nella pubblica amministrazione, enti centrali e periferici compresi.

A braccetto, in molti sensi, dei salariati troviamo il (finora) più piccolo

gruppo dei «tecnisti»² – termine che fonde le tradizionali figure dei «tecnici» e dei «professionisti» e indica quei soggetti con un bagaglio di competenze che vendono a caro prezzo sul mercato in qualità di consulenti o lavoratori in proprio. Questi tecnisti sono l'equivalente degli yeomen, dei cavalieri e degli scudieri del Medioevo. Dalla vita si aspettano e desiderano una certa mobilità, senza avvertire il bisogno di un posto di lavoro a tempo pieno e indeterminato sempre nella stessa azienda. Il «classico rapporto di lavoro» non fa per loro.

Dopo i tecnisti, in ordine di reddito, viene il sempre più ridotto «zoccolo» di lavoratori manuali, l'essenza della vecchia «classe operaia». Il welfare state fu costruito pensando a loro, e lo stesso vale per le normative sul lavoro. Ma oggi le schiere di lavoratori dell'industria che affollavano le fila dei movimenti sindacali si sono spopolate e hanno perso il proprio senso di solidarietà sociale.

Sotto a questi quattro gruppi troviamo il sempre più affollato mondo del «precariato», scortato ai lati da un esercito di disoccupati e da un isolato gruppo di disadatti sociali che vive ai margini della società. La natura di questa frammentazione di classe è stata oggetto di precedenti lavori (Standing, 2009). Qui intendiamo concentrarci sul precariato.

I sociologi ragionano convenzionalmente in termini di stratificazioni weberiane – di classe e di status –, dove per classe si intendono i rapporti sociali di produzione e la posizione dell'individuo nel processo lavorativo (Weber, 1922). A livello di mercato del lavoro, imprenditori e liberi professionisti a parte, la distinzione principale ha interessato i lavoratori a cottimo e quelli salariati, dove con i primi s'intende chi fornisce la propria opera «a pezzo» e a tempo, secondo una logica di denaro in cambio di fatica, e con i secondi si intendono teoricamente quei lavoratori premiati dal rapporto fiduciario e dal giusto compenso per il servizio svolto (Goldthorpe, 2007, vol. 2, cap. 5; McGovern, 2008, cap. 3). I lavoratori salariati sono sempre stati considerati più vicini ai capi, ai dirigenti e ai padroni, mentre i lavoratori a cottimo sono percepiti come alienati per definizione, soggetti cui imporre disciplina e subordinazione tramite un misto di incentivi e sanzioni.

A differenza della classe, lo status è un concetto da sempre associato al mestiere del singolo individuo, dove lo status più elevato è riservato a chi più si avvicina alla sfera dei servizi professionali, dirigenziali e amministrativi (Goldthorpe, 2009). Una concettualizzazione resa dif-

² «Proficians» nel testo originale, dalla fusione di «professionals» e «technicians» (n.d.t.).

ficile dal fatto che la maggior parte dei mestieri prevede gerarchie e rami d'impiego riconducibili a status diversi.

In ogni caso, la divisione in lavoratori a cottimo e salariati, e l'idea di mestiere, vanno in frantumi quando si guarda al precariato. Il precariato ha connotazioni di classe. È composto da soggetti che hanno un rapporto fiduciario con il capitale o con lo Stato ridotto all'osso, il che li rende alquanto diversi dai salariati. Né sono vincolati ad alcun contratto sociale tipico del proletariato, atto a garantire tutele al lavoratore in cambio di subordinazione e del vincolo di fedeltà – il patto non scritto su cui poggia lo stato sociale. Privati della possibilità di barattare la subordinazione con la sicurezza o il rapporto fiduciario, in termini di classe quella dei precari è una condizione a sé stante. Anche in termini di status il precariato ricopre una posizione peculiare, che non collima con quella delle professioni di alto livello o dei mestieri artigianali da ceto medio. Da questo punto di vista, potremmo dire che il precariato gode di uno «status troncato». E, come vedremo, la composizione del «reddito sociale» del precariato non è riconducibile a quella delle vecchie categorie di classe o mestiere.

Il caso del Giappone illustra bene i problemi con cui deve confrontarsi chi studia il precariato. Questo paese ha registrato disparità di reddito relativamente contenute – il che, secondo Wilkinson e Pickett (2009), ne fa «un buon paese». Ma le disuguaglianze sono invece forti quanto alle gerarchie di status, e la diffusione del precariato ha inasprito questa tendenza, un precariato con difficoltà economiche sottostimate dai metodi convenzionali di misurazione delle disparità di reddito. Nella società giapponese, avere uno status più elevato significa godere di una serie di privilegi che garantiscono una sicurezza socioeconomica il cui valore eccede di gran lunga quanto misurabile dal reddito monetizzato (Kerbo, 2003, pp. 509-12). Il precariato è escluso da quest'insieme di privilegi, e questo spiega perché la disparità effettiva di reddito sia così gravemente sottostimata.

Il termine «precariato» venne utilizzato per la prima volta dalla sociologia francese degli anni ottanta per descrivere i lavoratori a termine o stagionali. Questo libro non ricorrerà a tale accezione, per quanto quella del lavoro a termine sia una condizione centrale del precariato. L'importante è ricordare che i contratti a tempo determinato non coincidono necessariamente con il lavoro a termine.

Vi è chi cerca di offrire un'immagine positiva del precariato, esemplificativa di uno spirito romantico e libero che rifiuta la norma della vecchia classe operaia ancorata alla stabilità occupazionale, nonché il

materialismo borghese dell'impiegato con lo stipendio fisso. Questo spirito di ribellione e anticonformismo va tenuto bene a mente, perché attraversa effettivamente il precariato. Non c'è niente di nuovo nelle lotte giovanili, e meno giovanili, contro le imposizioni del lavoro subordinato. La novità sta più che altro nella preferenza per il lavoro precario, e per quello stile di lavoro, espressa da soggetti «più anziani», che dopo anni e anni di occupazione stabile decidono di optare per una simile esistenza. Di loro parleremo in seguito.

Il significato del termine è andato mutando con la sua entrata nel gergo comune. In Italia, con «precariato»³ ci si riferisce a qualcosa di più che l'insieme di persone che fanno lavori occasionali o guadagnano poco, e sta a significare l'avere un'esistenza precaria quale normale condizione di vita (Grimm e Ronneberger, 2007). In Germania, il termine non indica solo i lavoratori a termine ma anche i disoccupati senza alcuna prospettiva d'integrazione sociale. Un'accezione, quest'ultima, più vicina al concetto marxiano di *Lumpenproletariat* e lontana da quella adottata in questo libro.

In Giappone, l'espressione è stata introdotta quale sinonimo di «lavoratori poveri», ma si è evoluta in un termine a sé stante grazie alla sua associazione al movimento MayDay giapponese e ai cosiddetti «sindacati dei *freeters*», composti da giovani attivisti che rivendicano migliori condizioni di lavoro e di vita (Ueno, 2007; Obinger, 2009). Il Giappone ha infatti prodotto un gruppo di giovani lavoratori costretti a una dimensione di lavoro occasionale e comunemente denominati «*freeters*» – nome singolare che combina l'inglese *free* con il tedesco *Arbeiter*, lavoratore.

È sbagliato equiparare il precariato ai lavoratori poveri o solo ai lavoratori non garantiti, per quanto si tratti di dimensioni correlate. La precarietà implica anche l'assenza di un'identità lavorativa certa, mentre alcuni lavoratori a basso reddito hanno comunque chiare prospettive di carriera. Alcuni opinionisti hanno associato il concetto all'assenza di controllo sul proprio lavoro. Ma è una strada complicata da percorrere, perché sono tanti gli aspetti del lavoro e della fatica di cui si può non avere il controllo – quali le competenze da sviluppare o impiegare, la quantità di tempo che una mansione comporta, gli orari e i tempi di lavoro e la sua intensità, l'attrezzatura, le materie prime e via discorrendo. E vi sono diverse forme di controllo e di controllori, che travalicano le tradizionali figure del sorvegliante o dirigente che ti sta con il fiato sul collo.

³ In italiano nell'originale (*n.d.t.*).

Affermare che il precariato è composto da soggetti che non hanno il controllo del proprio lavoro o delle prestazioni che forniscono è limitante, perché c'è sempre un alone di ambiguità e un baratto implicito alla base dello sforzo, la cooperazione e l'applicazione delle competenze che il lavoro comporta, nonché spazio per atti di sabotaggio, piccole appropriazioni indebite o forme di ostruzionismo. Ciò non toglie che le problematiche legate al controllo abbiano un peso nel determinare la gravità della condizione precaria.

Una traccia forse altrettanto interessante da seguire è quella legata a ciò che potremmo definire una «discordanza di status»: individui con un livello relativamente alto di qualifiche formali, costretti ad accettare lavori che conferiscono una posizione e una retribuzione considerate inadeguate alle proprie qualifiche, con conseguente frustrazione per il proprio status. Un sentimento che sembra prevalere tra il precariato giovanile giapponese (Kosugi, 2008).

Ai fini del presente lavoro, per precariato si intenderà quell'insieme di persone prive delle sette garanzie a tutela dei lavoratori (*labour securities*) elencate nell'apposita scheda, sarebbe a dire quelle garanzie perseguite nel secondo dopoguerra da socialdemocratici, partiti laburisti e sindacati nel nome della «cittadinanza industriale» per la classe operaia e il proletariato industriale. Non tutti i precari darebbero pari valore a quelle sette forme di tutela, ma tutti se la passano male in relazione a ciascuna di esse.

Nel dibattito sulla natura insicura del lavoro moderno, l'attenzione è quasi tutta puntata sull'assenza di garanzie occupazionali – sarebbe a dire di contratti a tempo indeterminato e di tutele dal licenziamento. E ciò è comprensibile. Tuttavia, anche l'assenza di garanzie sul posto di lavoro è un tratto distintivo.

La differenza tra garanzie occupazionali e sul posto di lavoro è fondamentale. Facciamo un esempio. Tra il 2008 e il 2010, trenta dipendenti della France Telecom hanno commesso il suicidio, fenomeno che ha portato alla nomina di una figura esterna a capo dell'azienda. Due terzi dei 66.000 dipendenti aziendali avevano un contratto da impiegati del commercio, con piene garanzie occupazionali. Ma la dirigenza aziendale li aveva fatti sentire sistematicamente non garantiti sul posto di lavoro, sottoponendoli a un sistema, denominato «è ora di muoversi», che ogni tot anni li costringeva a cambiare bruscamente d'ufficio e d'incarico. Lo stress prodotto da questo sistema è risultato essere la causa principale dei suicidi. L'insicurezza sul posto di lavoro aveva pesato.

Garanzie a tutela dei lavoratori nel sistema di cittadinanza industriale

Garanzie a livello di mercato del lavoro – Adeguate opportunità di guadagnarsi da vivere; sul macro livello, questa forma di garanzia è sintetizzabile nell'impegno dei governi per la «piena occupazione».

Garanzie occupazionali – Protezione dal licenziamento arbitrario, norme sulle modalità di assunzione e licenziamento, addebitamento dei costi al datore di lavoro in caso di mancato rispetto delle norme, e via discorrendo.

Garanzie sul posto di lavoro – Capacità e possibilità di mantenere la propria nicchia di lavoro, divieto di ricorrere a manodopera non adeguatamente qualificata, e opportunità di mobilità «verso l'alto» in termini di status e reddito.

Garanzie di sicurezza sul lavoro – Protezione dagli incidenti e dalle malattie attraverso, ad esempio, norme sulla salute e la sicurezza, limitazioni al monte ore massimo, agli orari che ostacolano la vita sociale e al lavoro notturno per le donne, nonché indennizzazione dei danni.

Garanzie di riproducibilità delle competenze – Opportunità di acquisire competenze tramite percorsi di apprendistato, formazione professionale e via dicendo, nonché di metterle a frutto.

Garanzie di reddito – Garanzia di un reddito adeguato e stabile tutelato, ad esempio, da forme di reddito minimo, di indicizzazione dei salari, di piena protezione sociale, nonché di fiscalità progressiva ai fini della riduzione delle disparità di reddito e dell'integrazione dei redditi bassi.

Garanzie di rappresentanza – Possibilità di avere voce collettiva nel mercato del lavoro attraverso, ad esempio, l'esistenza di sindacati indipendenti e il diritto di sciopero.

E pesa anche nel pubblico impiego. I dipendenti pubblici sottoscrivono contratti che assicurano le tanto agognate garanzie occupazionali. Ma accettano anche di essere assegnati a un incarico o all'altro in base al volere dei propri dirigenti. In un mondo di rigida «gestione delle risorse umane» e di flessibilità funzionale, i trasferimenti d'incarico possono turbare la serenità personale.

Un'altra caratteristica del precariato è quella della precarietà di reddito, nonché di modalità di accumulazione del reddito che lo contraddi-

stinguono da tutti gli altri gruppi. Ciò è dimostrabile ricorrendo al concetto di «reddito sociale». Com'è ovvio, ovunque le persone devono vivere del reddito che percepiscono. Esso potrà presentarsi in forma di flusso di denaro o di reddito in natura, in funzione di ciò che essi stessi o le proprie famiglie producono, e potrà essere misurato in funzione di quanto i diretti interessati possono aspettarsi di percepire in caso di bisogno. In quasi tutte le società, la maggior parte delle persone può contare su più fonti di reddito, sebbene vi sia anche chi ne ha una sola.

Il reddito sociale può essere suddiviso in sei componenti. La prima è quella dell'autoproduzione, ovvero alimenti, beni e servizi di produzione propria ai fini di consumo, baratto o vendita, compreso quanto coltivato nel proprio giardino o appezzamento di terreno. La seconda componente è la retribuzione in denaro o le entrate economiche derivanti dal lavoro svolto. La terza è data dal valore del sostegno fornito dalla famiglia e dalla comunità locale, spesso tramite meccanismi mutualistici informali. Al quarto posto troviamo le prestazioni aziendali di cui beneficiano molti gruppi di lavoratori dipendenti, mentre al quinto abbiamo le prestazioni erogate dallo Stato – sarebbe a dire prestazioni sociali, forme di assistenza sociale, trasferimenti discrezionali, sussidi corrisposti in forma diretta o via datore di lavoro, nonché servizi sociali sovvenzionati. Infine, vi sono i proventi privati derivanti da risparmi o investimenti.

Ciascuna di queste componenti può a sua volta essere suddivisa in filoni più o meno sicuri o garantiti, che ne determinano il valore complessivo. Ad esempio, la retribuzione può essere divisa in quote prestabilite da contratti a lungo termine e in quote variabili o flessibili. Se una persona percepisce un salario che le assicura pari reddito mensile per il successivo anno, lo stipendio del mese avrà più valore di una paga dello stesso valore monetario risultante da un lavoro che dipende dai capricci del tempo e dall'incerto piano di produzione dell'imprenditore di turno. Analogamente, anche i sussidi statali sono suddivisibili in due filoni: da una parte i diritti universali «di cittadinanza» e le prestazioni di previdenza sociale, che dipendono dai contributi versati in passato e sono pertanto teoricamente «garantite»; e dall'altra i trasferimenti discrezionali, che potrebbero arrivare o meno in base a circostanze imprevedibili. Mentre le prestazioni aziendali possono essere suddivise in *tranches* ricevute da ogni lavoratore dell'azienda, in altre dipendenti dalla posizione individuale o dagli anni di servizio, e in altre ancora a carattere discrezionale. Stesso vale per le prestazioni co-

munitarie, suddivisibili in canali di accesso familiari o parentali e canali che interessano l'intera comunità, cui rivolgersi in caso di bisogno.

Il precariato è individuabile dal modo distintivo in cui si compone il suo reddito sociale, e che determina una vulnerabilità ben superiore a quanto misurabile dal reddito monetario percepito in un dato momento. Ad esempio, durante le fasi di rapida commercializzazione dell'economia dei paesi in via di sviluppo, i nuovi gruppi – di cui molti avviati verso il precariato – si trovano a perdere il diritto alle prestazioni comunitarie tradizionali senza guadagnare il diritto a quelle aziendali o statali. Ciò li rende più vulnerabili di molte altre persone a più basso reddito che mantengono intatti i propri tradizionali canali di sostegno comunitario, nonché più vulnerabili di quei lavoratori salariati che percepiscono un reddito monetario di pari entità ma che hanno accesso a tutta una serie di prestazioni. I precari non si contraddistinguono per la retribuzione o il reddito monetario che percepiscono, ma per il fatto che non possono rivolgersi alla propria comunità in caso di bisogno, non godono di prestazioni aziendali o statali garantite, e scarseggiano di proventi privati con cui integrare i propri guadagni. Gli effetti di questa condizione saranno oggetto del secondo capitolo.

Oltre a non avere né garanzie a tutela del lavoro né sicurezze a livello di reddito sociale, i precari non dispongono neanche di un'identità fondata sul lavoro. Quando sono occupati, fanno lavori privi di prospettive di carriera, avulsi alle tradizioni della memoria sociale, che non ti fanno sentire parte di una comunità lavorativa fondata su pratiche consolidate, su norme deontologiche e comportamentali, sulla reciprocità e la fraternità.

I precari non si sentono parte di una comunità solidale di lavoratori. E ciò intensifica il senso di alienazione e strumentalità associato a quanto sono costretti a fare. Le azioni e i comportamenti indotti dalla precarietà tendono verso l'opportunismo. Non vi è alcuna «ombra del futuro» a incombere sul loro agire, a dar loro il senso che ciò che diranno o proveranno oggi avrà effetti significativi e vincolanti sulle loro relazioni di lungo termine. I precari sanno che non c'è nessun'ombra di futuro, perché quello che fanno non ha futuro. Se domani qualcuno li «buttasse fuori» non si sorprenderebbero, e andarsene potrebbe non essere così male, se all'orizzonte vi fosse qualche altro lavoro o parvenza di attività.

Il precariato non ha un'identità professionale, sebbene vi siano precari con precise qualifiche e in tanti possano sfoggiare titoli professionali

RPS

parola chiave

ad effetto. Alcuni apprezzano la libertà dai vincoli morali o comportamentali propri dell'identità professionale. In seguito avremo modo di esaminare l'immagine del «nomade urbano» e quella correlata di «*denizmen*», colui che non gode di piena cittadinanza. E se è vero che c'è chi preferisce vivere da nomade, viaggiare anziché stanziare, è ancor più vero che non tutti i precari vanno considerati vittime. Ma ciò non toglie che la maggioranza viva con disagio la propria condizione di insicurezza, senza avere ragionevoli prospettive di fuga.

6. Fatica, lavoro, gioco e piacere

Gli antenati storici dei precari furono i *banausoi* dell'antica Grecia, ovvero quegli individui incaricati di svolgere il lavoro di fatica per conto della società (a differenza degli schiavi, che faticavano esclusivamente per conto dei propri padroni). I *banausoi*, considerati dai propri superiori come «menomati nel corpo» e «volgari nel pensiero», non avevano alcuna chance di scalata sociale. Lavoravano a fianco dei meticci (gli stranieri residenti), artigiani ammessi con diritti limitati. Oltre agli schiavi, tutto il lavoro manuale gravava su questi due gruppi, che non avevano speranza alcuna di poter partecipare un giorno alla vita della polis.

Gli antichi greci erano più consapevoli dei politici moderni della differenza vigente tra lavoro e fatica e tra gioco e piacere, o ciò che chiamavano *schole*. Chi faceva lavori di fatica era un non cittadino. Il cittadino non faticava: si diletta nella *praxis*, ovvero nel lavoro per la propria casa e i suoi dintorni, da svolgere insieme ad amici e parenti. Si trattava di un'attività «riproduttiva», fatta per il piacere di farlo, per rafforzare le relazioni personali, a cui accompagnare la partecipazione alla vita pubblica della comunità. La loro era una società iniqua per i nostri standard, soprattutto nel trattamento riservato alle donne. Eppure sapevano quanto fosse velleitario pensare di poter misurare tutto in termini di fatica.

Una tesi di questo libro è che, con l'avanzare del ventunesimo secolo, un obiettivo primario per superare il «dato oscuro» della precarietà debba essere quello di recuperare un'idea di lavoro altra da quella di fatica e un'idea di piacere altra da quella di gioco. Per tutto il Novecento, l'enfasi è stata posta sulla massimizzazione del numero di persone che faticavano, denigrando o ignorando chiunque svolgesse attività lavorative di diversa natura. Ci si aspetta che il precariato fatichi,

quando e come richiesto, e a condizioni che in larga misura non ha scelto. E ci si aspetta che indugi molto nel gioco. Come avrò modo di spiegare nel quinto capitolo, ci si aspetta anche che faccia molto lavoro non retribuito per procacciarsi fatiche. Ma il suo piacere è considerato accessorio.

7. *Forme di precariato*

Comunque lo si definisca, il precariato è tutto fuorché omogeneo. L'adolescente che passa le sue giornate all'internet caffè e campa di lavoretti non può essere paragonato al migrante costretto a ingegnarsi per sopravvivere, intrecciando febbrilmente la sua rete di contatti con la preoccupazione costante della polizia. Né è paragonabile alla madre che si affanna per capire dove prenderà i soldi per la spesa della settimana seguente, o al sessantenne che accetta lavori occasionali per coprire le spese mediche. Ma tutte queste figure sono unite dalla sensazione che il proprio lavoro sia strumentale (alla sopravvivenza), fatto per convenienza (prendere quel che c'è da prendere) e precario (insicuro).

Un buon modo per raffigurare il precariato è chiamare in causa i «*denizen*». Un *denizen* è una persona che, per una ragione o l'altra, gode di diritti più limitati di quelli conferiti al cittadino. Il concetto di *denizen*, riconducibile all'antica Roma, è stato finora impiegato in relazione ai cittadini stranieri cui vengono riconosciuti il diritto al soggiorno e all'esercizio di una qualche attività remunerativa, ma non i pieni diritti di cittadinanza.

L'idea può essere estesa all'insieme di diritti conferiti agli individui dalla società – diritti civili (uguaglianza davanti alla legge e diritto alla protezione dal crimine e all'integrità della persona fisica), culturali (parità di accesso alla fruizione culturale e diritto a partecipare alla vita culturale della comunità), diritti sociali (parità di accesso alle forme di protezione sociale, pensioni e assistenza sanitaria comprese), economici (pari diritto a intraprendere attività remunerative) e politici (pari diritto al voto, a candidarsi alle elezioni e a partecipare alla vita politica della comunità). Una quantità crescente di persone nel mondo si vede negato almeno uno di questi diritti, e va pertanto annoverata tra le schiere dei *denizen* piuttosto che dei *citizen*, ovunque si trovi.

Il concetto potrebbe anche essere esteso alla vita delle grandi imprese, composte da cittadini e *denizen* aziendali di vario genere e sorta. I salariati possono essere visti come cittadini aventi diritto quantomeno

RPS

parola chiave

implicito di voto in azienda, al fine di prendere una serie di decisioni e deliberazioni pratiche che l'altro gruppo di cittadini – quello degli azionisti e dei titolari – accettano implicitamente, seppur mantenendo il proprio diritto esplicito di voto sulle decisioni di natura strategica. Il resto dei soggetti legati alle corporation – gli interinali, gli occasionali, i lavoratori autonomi in posizione di dipendenza economica e via discorrendo – sono *denizen*, cui vengono riconosciuti scarsi diritti.

Nel mondo reale, la maggior parte dei *denizen* sono migranti di qualche tipo, di cui ci occuperemo in seguito. Ma vi è una categoria che spicca: quel grande insieme di persone criminalizzate, le detenute e i detenuti. L'era della globalizzazione ha registrato un'impennata nella quantità di atti ritenuti criminali. Mai prima d'ora si era assistito a un numero così grande, e in continuo aumento, di arresti e detenzioni, con il risultato che il numero di persone criminalizzate ha raggiunto livelli record. Quest'aumento del tasso di criminalizzazione è in parte spiegabile con i reati minori, tra i quali si annoverano anche i comportamenti assunti a fronte di programmi di assistenza sociale che mettono a repentaglio la moralità – come avviene ad esempio quando persone fortemente svantaggiate rischiano di autodanneggiarsi raccontando la verità, e finiscono così per incappare in qualche cavillo burocratico.

Lavoratori a termine senza prospettive di carriera, *denizen* migranti, criminalizzati in difficoltà, richiedenti prestazioni sociali... le cifre continuano a crescere. Purtroppo le statistiche occupazionali ed economiche, per come si presentano, non ci permettono di stimare i numeri complessivi del precariato, né tanto meno quelli delle varietà che ne affollano i ranghi. Il quadro va tracciato procedendo per variabili di prossimità. Proviamo a concentrarci sui principali gruppi che compongono il precariato, tenendo presente che non tutto collimerà alla perfezione: la presenza di un tratto caratteristico non è necessariamente sufficiente a indicare l'appartenenza di qualcuno al precariato.

I primi che incontriamo a distanza ravvicinata dal precariato sono i lavoratori a termine, perché hanno flebili rapporti di produzione, percepiscono un reddito inferiore rispetto ad altri che fanno lavori affini, e hanno scarse opportunità professionali. Nell'era del mercato del lavoro flessibile, il numero di lavoratori etichettabili come a termine è aumentato enormemente. In qualche paese, come nel Regno Unito, l'adozione di definizioni restrittive del lavoro a termine ha reso difficile stimare il numero di lavoratori che non sono tutelati dal licenziamento. Ma nella maggior parte dei paesi, le stime dimostrano che gli ultimi trent'anni hanno visto un forte aumento nella percentuale as-

soluta e relativa di forza lavoro nazionale avente status a termine. In Giappone l'impennata è stata rapida, arrivando nel 2010 a un terzo della forza lavoro occupata a termine, ma la percentuale potrebbe essere ancora più alta in Sud Corea, dove stando a definizioni ragionevoli si stima che oltre la metà dei posti di lavoro sia di carattere «non regolare» e temporaneo.

Lavorare a termine è senz'altro un indicatore dell'assenza di prospettive di carriera, ma non è detto che sia sempre così. Al punto che i nostri cosiddetti «tecnisti» esultano di fronte alla possibilità di un'esistenza a progetto, che li veda passare da un progetto di breve durata a un altro. E che l'aspirazione massima delle persone difficilmente sarà quella di fare per tutta la vita uno stesso lavoro che preveda la ripetizione continua di poche mansioni. Lavorare a termine può anche andar bene, se il contesto sociale è soddisfacente. Ma quando il sistema economico globale impone a così tante persone di fare lavori temporanei, sarebbe bene che i policy maker si occupassero di cosa le rende precarie. Allo stato attuale, avere un posto di lavoro temporaneo è un forte indicatore di una tipologia di precarietà. Per qualcuno può essere un passo verso la costruzione di una carriera. Ma per molti è un passo in discesa verso uno status a più basso reddito. Accettare un lavoro a termine dopo una parentesi di disoccupazione, come suggerito da molti decisori politici, può tradursi in una perdita di guadagni per gli anni a venire (Autor e Houseman, 2010). Una volta scesi di grado, le probabilità di rimonta sociale o di tornare a livelli «dignitosi» di reddito diminuiscono per sempre. Accettare un lavoro occasionale può essere una scelta dovuta per molti, ma che difficilmente promuoverà la mobilità sociale.

Un'altra via di accesso al precariato è quella del lavoro part-time, eufemismo ingannevole divenuto caratteristico della nostra economia del terziario, a differenza delle società industriali. Quasi tutti i paesi definiscono il part-time come una prestazione lavorativa effettuata o retribuita per meno di trenta ore settimanali. Ma sarebbe più corretto parlare di cosiddetto lavoro part-time, visto che, tra chi sceglie o è costretto ad accettare impieghi part-time, in molti scoprono di dover lavorare più del previsto nonché di quanto sono pagati per fare. Le persone, spesso donne, che lavorano part-time ed entrano in una spirale di carriera al ribasso, finiscono frequentemente per essere più sfruttate (costrette a un grande carico di lavoro non retribuito e fuori orario per non perdere il posto), nonché più autosfuttate (costrette a lavoro extra per mantenersi una qualche nicchia).

RPS

parola chiave

L'incremento del lavoro part-time ha aiutato a nascondere la portata della disoccupazione e della sottoccupazione. E così, in Germania, trasferendo un numero maggiore di persone verso i «mini-lavori» si è mantenuta viva l'illusione degli alti livelli occupazionali, e alcuni economisti hanno potuto lanciarsi in ridicoli elogi del miracolo occupazionale tedesco all'indomani del crash finanziario.

Altre due categorie che intersecano il precariato sono quelle dei «lavoratori autonomi indipendenti» e «dipendenti». In questo caso non vi è alcuna equivalenza con il precariato, perché molti lavoratori autonomi sono in qualche modo garantiti e hanno una forte identità professionale. Basti pensare alla dentista o al commercialista con la partita Iva. Mentre la distinzione tra lavoro autonomo dipendente e indipendente è materia su cui gli avvocati del lavoro di tutto il mondo si sono dovuti scervellare. Ci sono state discussioni interminabili su come distinguere chi fornisce servizi da chi fornisce manodopera, e chi dipende da intermediari da chi è un lavoratore dipendente spacciato per autonomo. Alla fine dei giochi, le distinzioni sono arbitrarie, perché incardinate al modo di concepire il controllo, la subordinazione e la dipendenza da una «terza parte». Ma ciò non toglie che chi dipende da altri per ricevere incarichi di cui ha scarso controllo avrà più probabilità di incappare nelle maglie del precariato.

Un altro gruppo legato al precariato è il crescente esercito degli operatori di call center: questi onnipresenti luoghi, simbolo sinistro della globalizzazione, della vita elettronica e dell'alienazione del lavoro. Nel 2008, l'emittente britannica Channel 4 ha trasmesso un documentario intitolato *Phone Rage*, che racconta le incomprensioni tra il personale dei call center e i loro inviperiti clienti. Stando al programma, nel Regno Unito la gente perde in media un'intera giornata all'anno in telefonate ai call center, e si stima che in futuro ne perderà di più.

Poi vengono gli stagisti, fenomeno peculiarmente moderno che vede neolaureati, studenti universitari, o persino futuri studenti, lavorare per un po' di tempo venendo pagati poco o senza essere pagati affatto, spesso per dedicarsi a piccoli lavoretti d'ufficio. Alcuni opinionisti francesi hanno equiparato il precariato al mondo degli stagisti: una rappresentazione inesatta, ma che dà la misura del disagio suscitato dal fenomeno.

Gli stage sono un potenziale vettore per traghettare i giovani nel precariato. Alcuni governi hanno persino lanciato programmi di stage come politica «attiva» di promozione del mercato del lavoro, pensata per nascondere la disoccupazione. Nei fatti, gli interventi di sostegno

agli stage si risolvono spesso in poco più che dispendiose e inefficienti forme di sovvenzionamento. Sono programmi dai costi amministrativi elevati, e che raramente vedono gli stagisti impegnati in qualcosa di interesse durevole per l'ente coinvolto o per sé stessi, al di là della retorica sull'importanza di familiarizzare con la vita sul posto di lavoro e di imparare facendo. Riparleremo degli stagisti in seguito.

In sostanza, un modo di guardare al precariato è osservare come le persone si ritrovino a svolgere lavori insicuri, che difficilmente li aiuteranno a costruirsi una identità o una carriera desiderabili.

8. La precarizzazione

Un altro modo di guardare al precariato è in termini di processo, di modalità di «precarizzazione» delle persone. Questo termine così poco aggraziato è l'analogo di «proletarizzazione», parola impiegata in relazione alle forze che spinsero i lavoratori ottocenteschi nel proletariato. Essere precarizzati significa essere sottoposti a pressioni ed esperienze che spingono verso un'esistenza precaria, in cui si vive solo nel presente, privi di un'identità certa e sentendo di non potersi realizzare in termini lavorativi e di qualità di vita.

Da questo punto di vista, una parte dei salariati sta scivolando nel precariato. Il caso del leggendario *salaryman* nipponico è illuminante in tal senso. Questo lavoratore novecentesco, che passava l'intera vita alle dipendenze della stessa azienda, nacque da un modello laburista fortemente paternalista che andò per la maggiore fino agli anni ottanta. In Giappone, come altrove, le gabbie dorate possono facilmente divenire gabbie infrangibili, talmente garantite che il mondo esterno diventa un luogo da temere. E infatti in Giappone e negli altri paesi del sudest asiatico che adottarono quel modello, le cose andarono esattamente così. Finire fuori dall'azienda o dall'ente di appartenenza significava dare chiara prova di fallimento, perdere la faccia. In circostanze simili, la tensione verso la realizzazione personale lascia facilmente il passo alla meschina riverenza nei confronti di chi è più in alto e a tattiche opportunistiche.

Questo approccio fu spinto ai suoi estremi nel paese nipponico. L'azienda divenne una famiglia fittizia, al punto che i rapporti di lavoro assunsero i tratti della «*kintraktship*», con «l'adozione» del lavoratore

⁴ Dall'inglese *kinship*, parentela, e *contract*, contratto [n.d.t.].

da parte del padrone, che in cambio si aspettava in dono qualcosa di paragonabile a un misto di servilismo, ubbidienza filiale e decenni di intense fatiche. Il risultato fu l'esaltazione culturale degli straordinari e del sacrificio estremo del *karoshi*, la morte per troppo lavoro (Mouer e Kawanishi, 2005). Tuttavia, dai primi anni ottanta in poi, la percentuale di forza lavoro giapponese ascrivibile al lavoro salariato è drasticamente calata. Quelli che ancora resistono sono oggetto di forti pressioni, e vengono spesso rimpiazzati da persone più giovani o di sesso femminile cui non sono assicurate le stesse tutele. I precari stanno scacciando i *salarymen*, la cui sofferenza trova manifestazione nel preoccupante aumento dei suicidi e delle malattie sociali.

La parabola discendente del *salaryman* giapponese è forse un caso estremo. Ma illustra bene come una persona psicologicamente intrappolata nel posto fisso possa perdere il controllo della propria condizione e scivolare verso forme di precaria dipendenza. Se il «genitore» rimane scontento, o non può o non desidera più assolvere a una genitorialità fittizia, il soggetto si ritrova sbattuto nel precariato, senza possedere la necessaria autonomia o la capacità di sviluppare competenze. Il lavoro a tempo indeterminato può provocare una perdita di competenze. Come ho avuto modo di illustrare in passato (Standing, 2009), ciò ha rappresentato uno dei lati peggiori dell'epoca laburista.

Cercando di non tirare la definizione troppo per la corda, la precarizzazione è anche caratterizzabile per ciò che dovremmo chiamare finta mobilità professionale, ben esemplificata dal fenomeno postmoderno degli *up-titles* – oggetto di elegante satira da parte dell'«Economist» (2010). Nell'*up-titling*, un individuo che svolge un'attività lavorativa statica, di quelle che non portano da nessuna parte, si ritrova conferito di un altisonante titolo professionale che ne nasconde la natura precaria. La gente viene nominata «capo divisione», «responsabile esecutivo» o «addetto delle operazioni» neanche avesse un esercito da capitano o una squadra da forgiare. Un'associazione di categoria statunitense, tipicamente autoconferitasi l'altezzoso titolo di *International association of administrative professionals* (dopo essere stata la più modesta *National secretaries association*), ha riferito di aver contato oltre 500 diversi titoli professionali nella propria rete di contatti, quali «coordinatore di reception», «specialista in documenti elettronici», «addetto alle operazioni di distribuzione dei media» (chi porta i giornali), «addetto alle operazioni di riciclaggio rifiuti» (chi svuota i cestini), e «consulente all'igiene» (chi pulisce i bagni). E gli Stati Uniti non detengono certo il monopolio dei titoli ingegnosi: accade ovunque. I francesi tendono

ormai a riferirsi alle vecchie «donne delle pulizie» con il più prestigioso titolo di *«techniciennes de surface»*.

L'«Economist» si spiega il proliferare dei titoli professionali con la recessione post-2008, che ha indotto a sostituire gli aumenti salariali con nuovi titoli ad effetto, nonché con la crescente complessità interna delle multinazionali. Ma non si tratta solo di una deriva recente. È un fenomeno che riflette la crescita del precariato, e la necessità di utilizzare finti simboli di mobilità sociale e di realizzazione personale per nascondere la sterilità del lavoro. La natura piatta delle strutture lavorative è celata dall'inflazionamento dei titoli professionali. L'«Economist» (2010, p. 72) lo racconta bene: «Anche il culto della flessibilità è inflazionato. La smania di appiattare le gerarchie ha avuto l'effetto paradossale di moltiplicare i titoli professionali più insignificanti. I lavoratori anelano ad un titolo che suoni importante, proprio come avviene per quei politici che hanno fatto il proprio tempo e vengono nominati Cancelliere del Ducato di Lancaster o Lord President of the Council. Tutti, dal dirigente in giacca e cravatta in giù, vogliono rimpolpare il proprio curriculum per scongiurare il licenziamento».

E ciò suggerisce un disagio più profondo. L'«Economist» conclude il suo acuto articolo osservando che «i vantaggi apportati da questi titoli hanno breve vita. I loro danni si faranno sentire a lungo». A detta del periodico, si tratta di una pratica che induce al cinismo e che può rendere più sacrificabile proprio chi detiene gli altisonanti titoli. Il contrario è senz'altro altrettanto vero: è il fatto di essere sacrificabili che giustifica il conferimento di titoli professionali che potrebbero non significare altro se non questo.

9. *La mente precarizzata*

Non occorre credere nel determinismo tecnologico per riconoscere che gli scenari tecnologici modellano il nostro modo di pensare e agire. Se il precariato non si presenta ancora come classe per sé, ciò è in parte dovuto all'impossibilità dei soggetti che lo compongono di controllare le forze tecnologiche in gioco. È ormai dimostrato che i marchingegni elettronici, così onnipresenti nelle nostre vite, hanno un impatto profondo sulla mente umana, sul nostro modo di pensare nonché – fatto ancor più allarmante – sulla nostra stessa capacità di pensare. Un processo che avviene secondo modalità compatibili con l'idea di precarietà.

La precarietà è all'insegna del breve termine, e questo potrebbe tradursi nell'incapacità di massa a ragionare sul lungo termine, quale deficienza indotta dalle scarse probabilità di progresso personale o costruzione di carriera. Tra gruppi di pari, ciò potrebbe essere acuito dalla volontà di ostracizzare chi non si conforma alle norme comportamentali. Le regole non scritte su cosa è lecito e meno lecito fare prevedono un caro prezzo per chi non si conforma.

Internet, l'abitudinario browsing, gli sms, Facebook, Twitter e tutti gli altri social media stanno contribuendo alla riprogettazione dei circuiti cerebrali (Carr, 2010). Il vivere digitale sta danneggiando i processi di consolidamento della memoria di lungo termine, fondamento di ciò che generazioni di esseri umani hanno imparato a chiamare intelligenza, sarebbe a dire la capacità di ragionare per procedimenti complessi e inventare nuove idee e percorsi attraverso l'immaginazione.

Il mondo digitalizzato non ha alcun rispetto per la contemplazione o la riflessione; assicura gratificazioni e stimoli immediati, costringendo la mente a prestare massima attenzione alle decisioni e reazioni di breve termine. E ciò avrà anche i suoi vantaggi, ma uccide il «pensiero erudito» e l'idea di individualità. Ci stiamo spostando da una società fatta da individui con il proprio ben distinto bagaglio di saperi, esperienze e conoscenze apprese, a una società che vede la maggior parte delle persone farsi portatrice di punti di vista socialmente costruiti e rapidamente acquisiti, che sembrano essere più all'insegna della superficialità e dell'approvazione di gruppo che dell'originalità e della creatività. Le espressioni ad effetto – come «continua attenzione parziale» e «carenza cognitiva» – abbondano.

Messa così potrebbe sembrare un'esagerazione. Ma è sempre più difficile negare che una serie di trasformazioni mentali, emotive e comportamentali siano in corso, e che questo processo sia compatibile con la diffusione del precariato. Il pensiero erudito – con il suo rispetto per il potenziale deliberante della «noia», dell'arresto del tempo, e per la riflessione contemplativa e la capacità di mettere in sistematica connessione passato, presente e futuro immaginato – è minacciato da un bombardamento costante di scariche adrenaliniche prontamente servite in forma elettronica.

La capacità di concentrarsi si impara e può parimenti andar persa o stravolta. Alcuni studiosi di biologia evolutiva sostengono che i dispositivi elettronici stanno facendo regredire l'umanità a uno stadio primitivo, in cui i circuiti obbediscono alla necessità di rispondere istintivamente e rapidamente ai segnali di pericolo e di opportunità, e che la

vera aberrazione storica sia stata rappresentata dalla mente dotta. Una tesi, quella della regressione biologica, indubbiamente deprimente ma dalle enormi implicazioni evolutive.

L'ambiente elettronico permette e incoraggia il *multitasking*, tipica pratica della società terziaria su cui torneremo. Le ricerche hanno dimostrato che chi, per abitudine, inclinazione o necessità, si dedica in misura considerevole al *multitasking* spreca più energie ed è meno produttivo nello svolgimento di un qualsivoglia compito rispetto a chi ricorre a questa pratica in misura decisamente minore. Questi soggetti sono i candidati ideali per il precariato, perché hanno molte più difficoltà a concentrarsi e a ignorare le informazioni insignificanti o le fonti di distrazione (Richtel, 2010). Incapaci di controllare il modo in cui impiegano il tempo, soffrono di stress; e questo intacca la loro capacità di mantenersi aperti alla crescita mentale, a quel senso riflessivo di apprendimento di più lungo respiro.

In sintesi, il precariato soffre di un sovraccarico informativo, senza avere uno stile di vita che gli conferisca la facoltà e la capacità di separare l'utile dall'inutile. Più avanti vedremo come lo Stato neoliberista sta affrontando questa tendenza.

10. Rabbia, anomia, ansia e alienazione

Il precariato fa esperienza delle altre quattro A – acredine-rabbia, anomia, ansia e alienazione. La prima nasce dalla frustrazione nel constatare che le vie di accesso a una vita sensata sono bloccate e nel sentirsi deprivati di qualcosa. C'è chi la chiamerebbe invidia, ma vivere circondati e costantemente bombardati dallo splendore del successo materiale e dal culto della celebrità non può che portare a un profondo rancore. I precari non sono frustrati solo perché chiamati a una vita di lavoretti flessibili, con tutta l'insicurezza che ne deriva, ma perché quei lavori non prevedono alcuna possibilità di costruire rapporti di fiducia all'interno di strutture e reti significative. Inoltre i precari non hanno vette di mobilità da scalare, e restano così in sospeso tra autosfruttamento e disimpegno.

Un esempio citato dall'«Observer» (Reeves, 2010, p.48) è quello di un'assistente sociale di 24 anni che guadagna 28.000 sterline all'anno per lavorare, in teoria, 37,5 ore a settimana. La donna lavora «spesso anche fino a tardi» perché alcune famiglie non possono essere visitate di giorno, il che significa lavorare più spesso in solitudine e portarsi

più lavoro a casa. Come ha riferito all'«Observer»: «La cosa più frustrante è che da tempo ormai mi dicono che sono pronta a salire di livello; e io mi sono fatta carico di cose che andavano oltre il dovuto, ma senza ottenere alcun riconoscimento. Posso solo aspettare che si liberi un posto. Credo sia così per molti. Del gruppo di assistenti sociali con cui ho iniziato, sono rimasta solo io. E parecchi se ne sono andati proprio a causa del mancato sostegno alla carriera, dell'impossibilità di avanzare. Il nostro è un lavoro duro, di responsabilità: se questo fosse riconosciuto, forse saremmo più disponibili a continuare a farlo».

Questa donna è legata al precariato dal mancato avanzamento di carriera e dalla sua percezione del problema. Si autosfrutta nella speranza di uno scatto di carriera, costringendosi a lavorare di più per continuare a procacciarsi fatiche. I suoi colleghi fuggiaschi hanno capito che la promozione era solo un miraggio.

Dai tempi di Émile Durkheim – quantomeno – in poi, abbiamo capito che l'anomia è un sentimento di passività che nasce dalla disperazione. Un sentimento indubbiamente intensificato dalla prospettiva di un lavoro senza né arte né parte. L'anomia deriva dall'apatia associata al susseguirsi delle sconfitte, e aggravata dagli anatemi scagliati contro tanti precari da politici e opinionisti della middle-class che amano definirli pigri, senza meta, immeritevoli, socialmente irresponsabili o peggio ancora. Dire a chi fa richiesta di un assegno sociale che la soluzione sta nei «colloqui motivazionali» significa pensare di aver a che fare con un ragazzino, e sarà facilmente così che il diretto interessato finirà per sentirsi.

Il precariato vive nell'ansia – quell'insicurezza cronica indubbiamente associata alla sensazione di essere sull'orlo del precipizio, sapendo che basta un errore o un po' di sfortuna per perdere l'equilibrio tra una modesta dignità e una vita da barboni, ma dovuta anche alla paura di perdere quello che si ha, pur continuando a sentirsi fregati perché non si ha di più. La gente ha l'insicurezza stampata in testa ed è stressata, contemporaneamente «sottoccupata» e «sovraoccupata». È alienata dalle proprie fatiche e dal proprio lavoro, e si comporta in modo anomico, incerto e disperato. Chi teme di perdere quello che ha è costantemente frustrato. E quindi si arrabbia, sebbene solitamente si tratti di rabbia passiva. La mente precarizzata si alimenta di paura ed è motivata dalla paura.

L'alienazione deriva dalla consapevolezza che quello che fai non lo fai per te, né per qualcosa che rispetti o apprezzi; lo fai semplicemente

per conto d'altri, su loro ordine. Essa è stata considerata il tratto distintivo dei proletari. Ma i precari ne ricevono parecchie dosi, che contengono anche la sensazione che qualcuno voglia prenderli per i fondelli – come quando gli viene detto di essere grati e «contenti» di avere un lavoro e di assumere atteggiamenti più «positivi». Gli viene detto di essere contenti, ma non sanno di cosa. Vivono una condizione che Browne (2010) ha definito di «mancata professionalizzazione», dalle inevitabili conseguenze psicologiche avverse. Chi versa in questo stato rischia la disapprovazione sociale e una profonda demotivazione. E l'assenza di un mestiere lascia un vuoto di natura etica.

Il precariato non si fa prendere in giro. Riceve incitamenti a raffica. Ma l'intelligenza umana è davvero così pronta a soccombere? In *Smile or Die*, Ehrenreich (2009) si scaglia contro il culto moderno del pensiero positivo. La scrittrice ci racconta di come, intorno al 1860, due ciarlatani statunitensi (Phineas Quimby e Mary Eddy) diedero vita al Movimento del Pensiero Nuovo, fondato sul calvinismo e sull'idea che la fede in Dio e il pensiero positivo potessero portare a ottenere buoni risultati dalla vita. La Ehrenreich ripercorre le orme di questa filosofia fino al cuore del mondo economico e finanziario moderno. Racconta di convegni motivazionali in cui ad alcuni lavoratori con contratti a termine che erano stati messi in esubero veniva spiegato come si fa il buon gioco di squadra, consistente nel «porsi in maniera positiva» nonché «sorridere spesso, non lamentarsi e accettare di buon grado qualsiasi richiesta del capo». Ci si potrebbe spingere oltre e chiedersi se non vi sia chi applica la vecchia massima cinese: «Al cospetto dell'imperatore, inchinati tanto in basso che non possa vederti sorridere». Ma è più probabile che la reazione dei precari agli alienanti sproloqui cui sono sottoposti sia quella di digrignare i denti.

Rabbia repressa a parte, le reazioni possono essere molteplici. Ad esempio, i precari possono finire nella zona corrosiva dei miraggi e dei sotterfugi, come spiegato da un cittadino sudcoreano in un'intervista all'«International Herald Tribune» (Fackler, 2009, p. 1). A detta del giornalista, «con la sua felpa bianca e candida e il suo cellulare sgargiante, Lee Changshik sembra proprio quel manager di una società immobiliare che era fino al panico finanziario dello scorso anno – e che i suoi amici e la sua famiglia credono sia tuttora».

Senza dirlo a nessuno, Lee è finito a lavorare a bordo di un peschereccio di granchi. «Pescatore di granchi sul curriculum non ce lo scrivo», ha dichiarato. «Questo lavoro è un'umiliazione». Ha anche aggiunto che evita di parlare di lavoro al telefono e cerca di non incon-

RPS

parola chiave

trare amici e parenti per timore che il discorso salti fuori. Un altro lavoratore dei pescherecci ha ammesso di aver tenuto la moglie all'oscuro di tutto; e un altro ancora ha spiegato di aver detto alla propria moglie di essere in Giappone, pur di non confessarle la verità. Non c'è niente di nuovo nelle storie di gente andata in rovina. È la sensazione che siano endemiche, che siano divenute una caratteristica strutturale del lavoro moderno, che dovrebbe destare preoccupazione. Chi fa parte del precariato soffre di mancanza di autostima e di apprezzamento sociale per il proprio lavoro; quella stima deve andarsela a cercare altrove, che ci riesca o meno. Se ce la fa, la disutilità delle fatiche imposte da un effimero e detestato lavoro ne uscirà attenuata, perché la frustrazione di status diminuirà. Ma la capacità dei precari di costruirsi un'autostima difendibile è fortemente ridotta. Rischiano di sentirsi costantemente coinvolti in qualcosa, pur rimanendo isolati in mezzo a una folla solitaria.

Parte del problema è che i precari hanno poche occasioni di costruire rapporti di fiducia, soprattutto tramite il lavoro. Nel corso della storia, la fiducia ha generato comunità di lungo termine che hanno elaborato cornici istituzionali di fraternità. Ma quando si è confusi circa il proprio posto nel mondo, la fiducia diventa contingente e fragile (Kohn, 2008). Se gli esseri umani sono davvero predisposti alla fiducia e alla cooperazione, come ipotizza la psicologia sociale, un ambiente di infinita flessibilità e insicurezza non potrà che compromettere qualsivoglia parvenza di spirito cooperativo o adesione morale (Haidt, 2006; Hauser, 2006). Facciamo il minimo dovuto, in maniera opportunistica, sempre a un passo dall'amoralità. Un comportamento che ci è più facile razionalizzare se ogni giorno apprendiamo di élite e celebrità che violano impunemente i codici morali, e se il futuro non aleggia sulle nostre condotte.

Nel mercato del lavoro flessibile, le persone sono restie a vincolarsi o farsi incastrare in impegni di natura relazionale, perché potrebbero comportare costi e gesti non necessariamente ricambiati con l'auspicata reciprocità. E così, i giovani potrebbero decidere di non stringere accordi economici con i propri genitori per il timore di doverli mantenere troppo a lungo quando diventeranno vecchi, in un contesto in cui lo smantellamento dello Stato e la maggiore longevità aumentano le previsioni di costo dell'accordo. All'affievolirsi del patto intergenerazionale, si accompagna la contingenza delle relazioni sessuali e amicali.

Se tutto è mercificato – valutato in termini di costi e vantaggi econo-

mici – i vincoli morali di reciprocità si indeboliscono. Nel momento in cui lo Stato rimuove quelle forme laburiste di mutualismo sociale che avevano creato un significativo – quand’anche iniquo – sistema di solidarietà sociale, senza sostituirle con qualcosa di comparabile, non resta meccanismo alcuno su cui fare leva per costruire forme alternative di solidarietà. Per farlo, occorrono stabilità e prevedibilità. Due cose di cui il precariato non dispone: è soggetto a incertezza cronica. Il mutualismo sociale fiorisce quando le probabilità di mobilità verso l’alto e il basso sono circa uguali, cioè si hanno pari probabilità di guadagno e perdita. In una società in cui il precariato aumenta, e la mobilità sociale è limitata e in calo, il mutualismo sociale non può prosperare.

Ciò evidenzia una caratteristica del precariato attuale: deve ancora consolidarsi in classe per sé. Potremmo parlare di «caduta» nel precariato o di un processo che ti trascina in un’esistenza precarizzata. La gente non nasce nel precariato, e difficilmente vi si identifica con gli occhi pieni d’orgoglio. Paura, sì; rabbia, probabilmente; sarcasmo, forse; ma non orgoglio. E in questo il precariato si differenzia dalla classe operaia tradizionale. Ci volle tempo perché quest’ultima divenisse classe per sé. Ma quando ci riuscì, questo generò un senso di orgoglio e dignità talmente solidi da favorire la sua affermazione in forza politica con una piattaforma di classe. Il precariato non ha ancora raggiunto questo stadio, sebbene alcuni tra i suoi ranghi ostentino orgoglio ribelle, palpabile nelle parate, nei blog e nelle interazioni tra compagni di avventure.

In una buona società le persone devono saper provare empatia, che è la capacità di proiettarsi nei panni dell’altro. Empatia e competizione sono emozioni in costante contrasto. Chi si fa sovrastare dalla competizione finisce per nascondere informazioni, conoscenze, contatti e risorse agli altri, per non rischiare di perdere un potenziale vantaggio. La paura di fallire, o di finire relegati a uno status insoddisfacente, porta facilmente a rinnegare l’empatia.

Cosa induce all’empatia? Essa può originare da un comune senso di alienazione o insicurezza, o persino da una comune povertà. In biologia evolutiva vi è generale concordia sul fatto che l’empatia ha maggiori probabilità di svilupparsi all’interno di piccole comunità stabili, i cui membri si conoscono bene e interagiscono su base regolare (cfr., ad esempio, De Waal, 2005). Per molti secoli, le comunità delle arti e dei mestieri hanno alimentato relazioni empatiche, con l’apprendistato quale meccanismo primario di costruzione di una reciprocità dal rico-

RPS

parola chiave

nosciuto valore, rafforzata dalle norme di autoregolamentazione della corporazione. Questo modello è stato eroso dalla globalizzazione ovunque nel mondo, persino in Africa (Browne, 2010). Il precariato si sente immerso in una comunità internazionale diffusa e instabile di persone che si affannano, solitamente invano, per conferire alla propria vita lavorativa un'identità professionale.

Una volta che il lavoro è divenuto questione di flessibilità e convenienza, retribuito in misura insufficiente a un sostentamento socialmente accettabile e a una qualità della vita dignitosa, non c'è «professionalizzazione» alcuna che possa tradursi nell'appartenenza a una comunità fondata sulle competenze e sull'adesione a codici deontologici ben consolidati, nonché governata da standard, norme etiche e relazioni di mutuo rispetto tra membri. I precari non possono professionalizzarsi perché non possono specializzarsi, né possono costruirsi percorsi stabili di miglioramento del proprio bagaglio di competenze o esperienze. Non possono prevedere quale ritorno avranno da qualsivoglia forma di lavoro e hanno scarse prospettive di mobilità sociale «verso l'alto».

Il precariato ha una «memoria sociale» flebile. A noi esseri umani viene naturale definirci in base a cosa facciamo e fare quel che siamo. La memoria sociale nasce dall'appartenenza a una comunità ripetuta per generazioni. Nelle sue migliori espressioni, assicura un codice etico e la sensazione di poter contare su qualcosa di sensato e stabile sotto il profilo emotivo e sociale. E ciò ha ramificazioni profonde in termini di classe e di professionalità. Finisce per riguardare ciò che aspiriamo a essere, perché le nostre aspirazioni fanno sempre i conti con le barriere sociali. Ad esempio, in quasi tutte le società, la figlia o il figlio di operai che aspira a diventare banchiere o avvocato sarebbe oggetto di derisione; e in molti aggrotterebbero la fronte a sentire bambini e bambine borghesi dichiarare di voler fare gli idraulici o le parrucchiere. Non puoi fare quello che non sei. Noi tutti ci definiamo per ciò che non siamo, che non potremo essere, almeno quanto per il contrario. Il precariato non esiste come tale: anch'esso si definisce per ciò che non è.

Le politiche di promozione della flessibilità lavorativa erodono i processi relazionali e le interazioni tra pari, essenziali a riprodurre competenze e approcci costruttivi al lavoro. Se pensi che potresti dover cambiare lavoro in qualunque momento, cambiare «datore di lavoro» con scarso preavviso, cambiare colleghi, e soprattutto cambiare ciò che chiami te stessa o te stesso, la tua etica del lavoro diventerà qual-

cosa di costantemente ridiscutibile e ridefinibile in base alle convenienze.

Osservatori attenti come Haidt (2006) sostengono che l'imposizione e il consolidamento di un'etica del lavoro possono avvenire solo a partire dalla società. Ma sarebbe chiedere troppo. L'etica nasce da comunità più piccole, più individuabili, quali un'insieme di persone che fa lo stesso mestiere, un gruppo parentale o una classe sociale. Il regime di flessibilità rifiuta implicitamente un'etica del lavoro fondata su forti comunità delle arti e dei mestieri.

Un'indagine Gallup condotta in Germania nel 2009 ha rilevato che solo il 13% della popolazione occupata provava dedizione per il proprio lavoro, mentre il 20% dei lavoratori dichiarava di non avvertire il benché minimo coinvolgimento (Nink, 2009). Con tutti gli incitamenti a essere mobili e flessibili, a inseguire lavori che portano felicità, non lasciarsi coinvolgere è indubbiamente sano, soprattutto in tempi incerti. Ma considerata l'importanza del lavoro nelle nostre vite, non può certo bastare.

In breve, un concentrato di rabbia, anomia, ansia e alienazione è quel che compone l'inevitabile altra faccia della medaglia di una società che ha fatto della «flessibilità» e dell'insicurezza gli assi portanti del sistema economico.

11. Conclusioni

Pur nell'impossibilità di chiamare in causa cifre esatte, è lecito dedurre che al momento, in molti paesi, almeno un quarto della popolazione adulta appartenga al precariato. Una condizione che non è solo data dall'aver un posto di lavoro non garantito, un contratto di durata limitata che prevede tutele minime, per quanto frequentemente ciò possa verificarsi. È data dall'aver uno status che ti fa sentire senza carriera, senza un'identità professionale certa, e che conferisce scarso, se non nessuno, diritto di accesso a quelle prestazioni pubbliche e aziendali che diverse generazioni – tra coloro che s'identificavano con il proletariato industriale o con la forza lavoro salariata – avevano imparato a considerare dovute.

È la realtà di un sistema che elogia e incoraggia a gran voce un approccio alla vita fondato sulla competitività, la meritocrazia e la flessibilità. La società umana non è stata costruita, nei secoli dei secoli, a colpi di continui e incessanti stravolgimenti: essa si è fondata sulla

lenta costruzione di identità stabili e di sfere di sicurezza alquanto «rigide». Il vangelo della flessibilità afferma che la rigidità è il nemico della flessibilità. Ma l'illuminismo insegna che il controllo del proprio destino spetta all'essere umano, non a qualche dio o forza naturale. Ai precari viene chiesto di obbedire alle forze di mercato ed essere infinitamente adattabili.

Il risultato è una crescente massa di persone – potenzialmente composta da tutti noi che siamo esclusi da un'élite aggrappata alla sua ricchezza e al suo distacco dalla società – che vive in condizioni definibili solo come alienanti, anomiche, ansiogene e prone alla rabbia. E il campanello d'allarme è il disinteresse per la politica.

Perché mai chi non si reputa appartenente al precariato dovrebbe interessarsi del fatto che esso aumenti? Senz'altro per ragioni altruistiche: non desiderando fare esperienza di una simile condizione, auguriamo di meglio a chi la subisce. Ma vi sono altre valide ragioni. Molti di noi temono di finire nel precariato, o che i nostri amici e parenti facciano quella fine. Mentre i membri dell'élite e i salariati e tecnisti più rispettabili potrebbero anche convincersi che, in un mondo a minor mobilità sociale, la loro posizione rimarrà comunque confortevole e immune da rischi. Ma potrebbero comunque preoccuparsi al pensiero che il precariato sia una classe pericolosa in via di affermazione. Un gruppo privo di sicurezza o identità, destinato a provare paure e frustrazioni che potrebbero spingerlo a prendersela con le cause ben identificate o immaginarie delle proprie disgrazie. E la lontananza dai principali canali di circolazione dell'opulenza e del progresso economico porta intolleranza.

Il precariato non è una classe per sé, in parte perché è in guerra con sé stesso. Un gruppo incolpa l'altro della propria vulnerabilità e scarsa dignità. Una lavoratrice a termine e a basso reddito può finire per prendersela con il «parassita che campa di sussidi», percepito come qualcuno che ottiene ingiustamente un trattamento migliore a sue dirette spese. Un residente di lunga durata di un quartiere metropolitano povero sarà facilmente spinto a percepire i migranti che arrivano in zona come gente che ti ruba il lavoro e che salta la fila per accaparrarsi gli assegni sociali per prima. Le tensioni interne al precariato mettono gli uni contro gli altri, e ciò impedisce alle persone di accorgersi che è la struttura sociale ed economica a generare le comuni vulnerabilità. Molte di queste persone potrebbero finire per essere attratte da politici populistici e messaggi da neofascisti, come ormai evidente ovunque in Europa, negli Stati Uniti e altrove. È questo che fa del precariato

una classe pericolosa, ed è per questo che ci vuole una «politica del paradiso» che risponda alle sue paure, insicurezze e aspirazioni.

Riferimenti bibliografici

- Arendt H., 1958, *The Human Condition*, University of Chicago Press, Chicago.
- Autor D. e Houseman S., 2010, *Do Temporary-Help Jobs Improve Labor Market Outcomes for Low-Skilled Workers*, «American Economic Journal», vol. 3 (2), pp. 96-128.
- Bourdieu P., 1998, *La précarité est aujourd'hui partout*, in *Contre-feux*, Liber Raisons d'agir, Parigi, pp. 96-102.
- Browne J., 2010, *Securing a Sustainable Future for Higher Education*, The Stationery Office, Londra.
- Bryceson D.B. (a cura di), 2010, *How Africa Works: Occupational Change, Identity and Morality*, Practical Action Publishing, Rugby.
- Carr N., 2010, *The Shallows: What the Internet Is Doing to Our Brains*, Norton, New York.
- De Waal F., 2005, *Our Inner Ape*, Granta Books, Londra.
- Dinmore G., 2010a, *Tuscan Town Turns Against Chinese Immigrants*, «Financial Times», 9 febbraio, p. 2.
- Dinmore G., 2010b, *Chinese Gangs Exploit Niche Left by Mafia*, «Financial Times», 29 giugno, p. 5.
- Doerr N., 2006, *Towards a European Public Sphere «from Below»? The Case of Multilingualism within the European Social Forums*, in *Conference Papers of the Eleventh International Conference on «Alternative Futures and Popular Protests»*, II Manchester Metropolitan University, Manchester.
- Ehrenreich B., 2009, *Smile or Die: How Positive Thinking Fooled America and the World*, Granta Books, Londra.
- Fackler M., 2009, *Crisis-Hit South Koreans Living Secret Lives with Blue-Collar Jobs*, «International Herald Tribune», 8 luglio, p. 1.
- Goldthorpe J.H., 2007, *On Sociology*, Stanford University Press, Stanford.
- Goldthorpe J.H., 2009, *Analysing Social Inequality. A Critique of Two Recent Contributions from Economics and Epidemiology*, «European Sociological Review», 22 ottobre, disponibile all'indirizzo internet: <http://esr.oxfordjournals.org/content/early/2009/10/22/esr.jcp046.abstract>.
- Gorz A., 1982, *Farewell to the Working Class*, Pluto Press, Londra; trad. ingl. di *Adieux au prolétariat*, Galilée, Parigi, 1980.
- Grimm S. e Ronneberger K., 2007, *An Invisible History of Work: Interview with Sergio Bologna*, disponibile all'indirizzo internet: http://www.springer.in.at/dyn/heft_text.php?textid=1904&lang=en.
- Haidt J., 2006, *The Happiness Hypothesis*, Arrow Books, Londra.

RPS

parola chiave

- Hardt M. e Negri A., 2000, *Empire*, Harvard University Press, Cambridge, Mass.
- Hauser M.D., 2006, *Moral Minds: How Nature Designed Our Universal Sense of Right and Wrong*, Harper Collins, New York.
- Hobsbawm E.J., 1959, *Primitive Rebels: Studies in Archaic Forms of Social Movement in the 19th and 20th Centuries*, Manchester University Press, Manchester.
- Kerbo H.R., 2003, *Social Stratification and Inequality*, McGraw Hill, New York.
- Kohn M., 2008, *Trust: Self-Interest and the Common Good*, Oxford University Press, Oxford.
- Kosugi R., 2008, *Escape from Work: Freelancing Youth and the Challenge to Corporate Japan*, Trans Pacific Press, Melbourne.
- Marcuse H., 1964, *One Dimensional Man: The Ideology of Industrial Society*, Sphere Books, Londra.
- McGovern P., Hill S. e Mills C., 2008, *Market, Class, and Employment*, Oxford University Press, Oxford.
- Mouer R. e Kawanishi H., 2005, *A Sociology of Work in Japan*, Cambridge University Press, Cambridge.
- Nink M., 2009, *It's Always about the Boss*, «Gallup Management Journal», 25 novembre.
- Obinger J., 2009, *Working on the Margins*, «Electronic Journal of Contemporary Japanese Studies», 25 febbraio.
- Reeves R., 2010, *Why Money Doesn't Buy Happiness*, «Observer Magazine», 25 aprile, p. 48.
- Richtel M., 2010, *Hooked on Gadgets, and Paying a Mental Price*, «New York Times», 7 giugno, p. 1.
- Standing G., 2009, *Work after Globalisation: Building Occupational Citizenship*, Edward Elgar, Cheltenham e Northampton.
- «The Economist», 2010, *Too Many Chiefs*, «The Economist», 26 giugno, p. 72.
- Ueno T., 2007, «Precariat Workers Are Starting to Fight for a Little Stability», «Japan Times Online», 21 giugno.
- Weber M., 1968 (1922), *Economy and Society*, University of California Press, Berkeley, Los Angeles.
- Wilkinson R. e Pickett K.E., 2009, *The Spirit Level: Why More Equal Societies Almost Always Do Better*, Allen Lane, Londra.

Traduzione dall'inglese a cura di Eva Gilmore