

Come cambiano percezioni e valutazioni dei lavoratori

Angela Lobascio

I lavoratori italiani sentono di essere rappresentati dai partiti della sinistra e del centro-sinistra? Ecco uno degli interrogativi cruciali al quale l'indagine *Come cambia il lavoro*, curata da Carrieri e Damiano, trova una risposta. Una parte significativa dei lavoratori che si collocano a sinistra o nel centro-sinistra si dichiara smarrita e non rappresentata. La presenza dei partiti di sinistra nei luoghi di lavoro manca di organizzazione. Tale organizzazione, tuttavia, non può prescindere dall'analisi dei cambiamenti interni al mondo del lavoro; negli ultimi decenni, infatti, la produzione di massa standardizzata e l'occupazione stabile hanno lasciato spazio a numerosi mutamenti che rientrano nel cosiddetto post-fordismo.

Nell'attuale sistema produttivo le imprese riescono a competere sul mercato globale grazie anche a una maggiore flessibilità nell'organizzazione del lavoro, che consente a propria volta di rispondere più rapidamente a una domanda sempre mutevole e più sofisticata. Il mondo del lavoro più flessibile spesso viene rappresentato come insicuro dal punto di vista sociale ed economico; né si pensi che i lavoratori più instabili compensino tale condizione con una maggiore soddisfazione professionale e che, dall'altra parte, vi siano lavoratori più sicuri e meno soddisfatti. Il panorama si presenta variegato e l'insoddisfazione è influenzata da molteplici fattori, attraversa tutto lo spettro dei lavori e dei rapporti di impiego e si è intensificata con la recente crisi economica.

La ricerca di Carrieri e Damiano fotografa, mediante la somministrazione di più di 5 mila questionari on line, la condizione dei lavoratori autonomi e di quelli dipendenti, di quelli in una posizione più stabile e di coloro che hanno un'occupazione più insicura. È un'operazione interessante: l'analisi consente di tracciare un quadro aggiornato sia sugli aspetti della retribuizio-

* Angela Lobascio è dottoranda di ricerca in Analisi delle politiche di sviluppo e promozione del territorio presso l'Università di Teramo.

ne e degli orari del lavoro sia sulle valutazioni e percezioni dei lavoratori standard e non standard in tema di prospettive di carriera e soddisfazione professionale.

Dallo studio, inoltre, emergono alcuni elementi certamente utili per quelle forze politiche che intendono attrezzarsi per offrire una rappresentanza adeguata al mondo del lavoro, soprattutto a quel terzo del campione che sente di non essere tutelato da nessuna delle parti politiche in campo. Gli operai, ad esempio, non costituiscono più un unico aggregato, rispetto all'epoca del fordismo sono molto sparpagliati, soprattutto all'interno delle imprese minori: questo è un primo segnale di cambiamento importante. Un ulteriore elemento di trasformazione sottolineato è quello della tendenza alla «individualizzazione strutturale», con la conseguente spinta dei lavoratori verso forme di mobilitazione individualistica.

L'indagine induce dunque a pensare alla necessità da parte della rappresentanza politica, specialmente di sinistra e centro-sinistra, di formulare temi nuovi che siano di rilievo per la risoluzione di problemi e l'affermazione di diritti appartenenti a un mondo del lavoro profondamente mutato.

Entrando più nel dettaglio dello studio, in particolare della questione salariale, nella parte curata da Pedaci la quota dei lavoratori non soddisfatti della propria condizione retributiva (51,8 per cento degli occupati intervistati) viene suddivisa in quattro tipologie. Il 27,8 per cento dei lavoratori insoddisfatti ha uno stipendio solitamente non superiore a 800 euro: la metà ha costituito una famiglia e tra questi molti vivono un'ulteriore condizione di disagio economico avendo uno o più figli conviventi con meno di 18 anni. Il 23,2 per cento del subcampione è rappresentato da lavoratori non soddisfatti della propria condizione retributiva (stipendio netto mensile intorno ai 1.300 euro), con un'età media di 41 anni e con figli conviventi minori di 18 anni. Nella maggior parte dei casi questi soggetti possono contare su due redditi; sono loro tuttavia che più di frequente ricorrono a prestiti da banche, parenti o amici per sostenere i propri consumi.

Il gruppo più ampio corrisponde al 33,5 per cento dei lavoratori insoddisfatti della condizione retributiva; sono collocati più spesso, rispetto agli altri gruppi, nel Nord Italia, svolgono prevalentemente professioni qualificate e sono assunti a tempo indeterminato. Il loro stipendio è intorno ai 1.300 euro, non vivono con la famiglia di origine, la famiglia che hanno costituito è quasi sempre composta da due persone, entrambe con un red-

dito da lavoro. Qual è allora il fattore che conduce all'insoddisfazione? Sembrerebbe entrare in gioco la percezione di un inadeguato riconoscimento economico e di status della loro professionalità, di una modesta valorizzazione non soltanto nell'azienda ma nell'intera società. Quest'ultimo è un elemento che spesso probabilmente viene poco considerato: non è forse una percezione più avvertita da una certa fascia di lavoratori rispetto al passato? È una insoddisfazione non squisitamente economica, ma dovuta alla difficoltà per il lavoratore di accesso, attraverso lo stipendio, a una parte di consumi desiderati e ritenuti importanti. La rinuncia a questi consumi influenza grandemente e non positivamente il giudizio del lavoratore riguardo alla propria valorizzazione da parte della società, quindi in un contesto di fatto extralavorativo.

L'ultimo gruppo degli insoddisfatti della condizione retributiva è dato dal 15,5 per cento: i due terzi di loro ha un rapporto di impiego non standard, un terzo ha invece un lavoro autonomo. Sono lavoratori che svolgono professioni intellettuali, scientifiche e di elevata specializzazione. Rispetto alle altre tre tipologie individuate sono gli unici a esprimere soddisfazione per l'elevata qualità del lavoro che svolgono, per l'autonomia nell'organizzazione e nella gestione dei tempi, per la varietà dei compiti e la possibilità di apprendere nuove cose. L'insoddisfazione in questa situazione è rappresentata da una retribuzione non commisurata all'impegno e alle responsabilità richieste, e dalla discontinuità del reddito che difficilmente copre tutti i mesi dell'anno.

Le risposte fornite dagli intervistati fanno emergere un altro concetto chiave: la qualità del lavoro, data dalla combinazione di fattori economici, sociali, materiali e immateriali, strutturali e soggettivi. È un concetto che fa riferimento ai molteplici bisogni del lavoratore, che mutano da situazione a situazione, come già è chiaramente osservabile nella descrizione dei quattro raggruppamenti di «insoddisfatti».

La ricerca di Carrieri e Damiano non ha tralasciato le più dimensioni che concorrono a valutare la qualità del lavoro: ecco che è stata posta l'attenzione sul luogo dove si svolge il lavoro, sui fattori che influenzano il ritmo di lavoro, sulla durata e sulla variabilità dell'orario, sull'autonomia del lavoratore nella gestione dell'orario e, dunque, sulla possibilità di conciliare lavoro e vita privata. Le prospettive di lavoro, le relazioni sociali orizzontali (tra colleghi di pari livello) e verticali (con i superiori), la varietà dei compiti svolti e l'autonomia organizzativa dell'impiego, il livello di soddi-

sfazione e quello di partecipazione del lavoratore, sono gli altri elementi che hanno contribuito a studiare l'aspetto della qualità del lavoro.

Questa parte dell'indagine descrive un quadro in cui gli orari sono sempre più variabili e in cui tale variabilità è imposta dai superiori o dal datore di lavoro; ciò certo non aiuta la conciliazione tra il lavoro e gli altri impegni, finendo inevitabilmente per creare stress e insoddisfazione nel lavoratore. Il 73,4 per cento del campione sottolinea che l'alta intensità del lavoro è molto o abbastanza presente, per il 66,5 i compiti devono essere svolti in poco tempo: questi due sono i disagi percepiti in maggior misura. Come è ovvio tali disagi contribuiscono a diffondere una condizione di stress, dunque a ridurre la qualità del lavoro.

Riguardo invece alla soddisfazione emergono due gruppi: da una parte coloro che svolgono compiti ricchi e polifunzionali e che hanno buone opportunità di crescita professionale; dall'altra coloro i quali svolgono compiti ripetitivi con poche possibilità di apprendere cose nuove. Spesso in quest'ultimo gruppo troviamo non solo i lavoratori con un basso livello di istruzione, ma anche – e ciò non può non essere considerato un nodo critico – i più giovani e le donne a prescindere dalla loro preparazione. La soddisfazione per il lavoro è influenzata naturalmente pure dalle prospettive di carriera, dal riconoscimento della professionalità, oltre che dal riconoscimento economico dei meriti. Sono proprio questi tre aspetti a registrare, rispetto ad altre dimensioni, i giudizi più bassi da parte degli intervistati, costituendo anche terreno fertile per una estesa disaffezione dei lavoratori nei confronti della rappresentanza politica. Va notato, peraltro, che a eccezione di dirigenti e amministratori pubblici di altro profilo, il settore pubblico registra un malcontento ancora più ampio su prospettive di carriera e valorizzazione dei meriti rispetto al settore del lavoro autonomo.

C'è un ulteriore interrogativo su cui la ricerca *Come cambia il lavoro* si applica nel dare una risposta: quando la flessibilità del lavoro diventa precarietà? Le più utilizzate forme di lavoro flessibile sono le collaborazioni parasubordinate, il part-time e i contratti a tempo determinato; il 21,9 per cento del campione rientra tra i contratti non standard. L'analisi di questa parte del campione è svolta da Persano attraverso l'identificazione di quattro diversi raggruppamenti.

La metà del subcampione di lavoratori atipici è rappresentata dagli impiegati generici con uno stipendio tra 1.001 e 1.300 euro al mese: vivono principalmente nella famiglia di origine, non hanno figli e per il 70 per cen-

to hanno meno di 32 anni. Soltanto il 42 per cento dei lavoratori di questo gruppo riesce a utilizzare almeno in parte la formazione scolastica ricevuta; i compiti che svolgono non vengono reputati monotoni, viene apprezzata la possibilità di apprendere cose nuove; tuttavia il riconoscimento economico dei meriti è giudicato scarso. Un dato che un po' sorprende è rappresentato dal quasi 68 per cento che si ritiene abbastanza tutelato. Probabilmente, come viene osservato anche nell'indagine, la prevalenza di giovani in questo gruppo si traduce in una mentalità consapevole di doversi confrontare con nuove tipologie di rapporti di impiego, dunque più predisposta al cambiamento all'interno del mercato del lavoro.

Il 30 per cento dei lavoratori non standard è costituito prevalentemente da insegnanti con un reddito tra 400 e 800 euro e con un'età tra 24 e 44 anni; il 41 per cento di loro vive nel Sud Italia in un nucleo familiare con due stipendi; i due terzi sono donne. Questo raggruppamento dichiara di svolgere un lavoro soddisfacente, ma di avere uno scarsissimo riconoscimento dei meriti, quasi nessuna opportunità di carriera e forme di tutela pressoché inesistenti. Tali lavoratori costituiscono uno dei segmenti più instabili, la bassa qualità del loro lavoro finisce naturalmente per costituire un ostacolo per le proprie scelte di vita.

Il 12,5 per cento dei lavoratori non standard si colloca in una fascia d'età più elevata, guadagna tra 800 e 1.000 euro al mese e corrisponde prevalentemente alla figura dell'operaio generico di piccole aziende con meno di 50 dipendenti. Per la metà di questi lavoratori lo stipendio non è sufficiente, hanno bassissime possibilità di carriera, oltre a uno scarso riconoscimento dei meriti. Questa viene identificata come la «parte cattiva» della flessibilità, vi sono i lavoratori con una bassa qualifica che restano intrappolati nei contratti non standard. Infine, il 6,4 per cento del subcampione degli atipici, che al contrario viene rappresentato come la «parte buona» della flessibilità: sono professionisti soddisfatti e ambiziosi, guadagnano tra 1.501 e 2.000 euro al mese, non ricoprono mansioni che richiedono particolare flessibilità; il 56,8 per cento di loro è sicuro di poter trovare un altro posto di lavoro nell'eventualità dovesse perderlo.

La ricerca precisa anche come tutti i componenti dei gruppi descritti richiedano maggiori diritti e tutele, che – suggeriscono gli autori – avrebbero il compito di rafforzare la soddisfazione verso i «nuovi lavori» affinché il cambiamento si traduca in arricchimento piuttosto che in senso di marginalizzazione. All'interno della cosiddetta «parte buona» della flessibilità emerge una

diffusa sicurezza nel trovare un posto di lavoro qualora si perda quello che si ha. Quest'ultima è una percezione che racconta al contempo una delle dimensioni dell'insicurezza della «parte cattiva» della flessibilità, ovvero della sfiducia dei lavoratori nella possibilità di trovare un altro impiego dopo averne perso uno. È un dato su cui porre l'attenzione, soprattutto in termini di implicazioni di policy che possono discendere da questa indagine; è un dato che spiega un pezzo del cambiamento delle esigenze e delle valutazioni dei lavoratori nell'era del post-fordismo.

La parte finale dello studio mette a sistema il livello culturale e di istruzione dei lavoratori, il grado di sicurezza economica e sociale e, dunque, la loro soddisfazione con le loro posizioni circa le riforme del welfare, le valutazioni sul tema degli immigrati, la rappresentanza politica. Prima di concentrarsi su questa analisi Carrieri precisa che con la somministrazione telematica dei questionari (al contrario di quella tradizionale cartacea) vi è una maggiore propensione del campione considerato a essere più acculturato e più orientato a sinistra.

Nei confronti della flessibilità del lavoro, ad esempio, vengono manifestati atteggiamenti di apertura verso posizioni intermedie, ovvero per una flessibilità che sia selettiva e transitoria; anche nel caso della domanda sul futuro del welfare, la maggioranza del campione è orientata alla razionalizzazione o estensione delle tutele, non prevalgono dunque posizioni estreme. Viene osservato, inoltre, che allargando le questioni a una sfera non direttamente riconducibile al lavoro concreto, la variabile scolastica e culturale sembra fare la differenza: è nel segmento di lavoratori con un livello di istruzione più elevato che si segnalano le posizioni più aperte in tema di welfare, ma anche relativamente alla percezione degli immigrati. Al contrario, i lavoratori più deboli, insicuri e poco qualificati, sono maggiormente timorosi nei confronti degli immigrati e ne avvertono il pericolo.

Ancora, riguardo al tasso di sindacalizzazione il campione preso in esame mette in evidenza l'influenza di due fattori: la variabile generazionale e quella della dimensione dell'impresa. Nella parte dei lavoratori con meno di 38 anni diminuisce la quota degli iscritti al sindacato e sono sovrarappresentate le posizioni dei lavoratori che stanno pensando di iscriversi e di coloro che non hanno intenzione di iscriversi. Viene rilevato, inoltre, come la propensione a iscriversi a un sindacato cresca nel caso di imprese di dimensioni più grandi. Le aspettative dei lavoratori nei confronti dei sindacati sono sintetizzate nella richiesta di maggiore contrattazione e di maggiore competenza.

Ultimo, e più complesso aspetto trattato dallo studio, è il rapporto tra lavoratori e appartenenza politica: chi sente di essere rappresentato dal centro-destra? e chi dal centro-sinistra? Innanzitutto va sottolineato che più del 30 per cento del campione afferma di non sentirsi tutelato politicamente da nessuno: sono i lavoratori temporanei e instabili con titoli di studio medi e bassi. I lavoratori più giovani, gli autonomi e prevalentemente quelli con il diploma o titoli di studio più bassi, scelgono la destra e il centro-destra. I lavoratori con un'età superiore ai 44 anni, i subordinati e gli intervistati con titoli di studio più elevati, propendono per la sinistra. Carrieri tiene a precisare che queste tendenze non vanno automaticamente tradotte in concreti comportamenti elettorali dei lavoratori; spesso infatti questi ultimi appaiono condizionati in maggior misura da scelte congiunturali.

In conclusione, il quadro presentato nella ricerca induce a compiere qualche riflessione. Se è vero che nella scelta di voto degli elettori prevalgono decisioni spesso influenzate dal breve periodo, è vero anche che per affrontare il post-fordismo e il lavoro che cambia sono necessarie decisioni da parte del riformismo di sinistra di medio-lungo periodo. Più che mai emerge la necessità che il riformismo fragile si attrezzi per trovare la forza di far comprendere e di saper comunicare una visione di ampio respiro sui temi del lavoro e del welfare non soltanto al suo tradizionale elettorato, ma soprattutto alla parte più debole e insicura del mercato del lavoro.

Mentre l'indagine suggerisce l'urgenza per le forze di centro-sinistra di rispondere ai mutamenti all'interno del mondo del lavoro e alla domanda dell'elettorato sfiduciato, viene da chiedersi come tale risposta possa coniugarsi con la diffusa insoddisfazione cui si è accennato, in particolare a quella non puramente economica ma fortemente connessa alla capacità degli individui di consumare.