

Lavoro e individualismo di mercato

Serafino Negrelli

Perché l'enorme crescita di produttività nell'ultimo secolo non si è tradotta in un significativo aumento del tempo libero per gli esseri umani, e nel paese più ricco del mondo, gli Stati Uniti, si registrano addirittura negli ultimi decenni quantità più elevate di ore lavorate? Perché in Francia e in Germania leggi e accordi collettivi sugli orari di lavoro sono diventati carta straccia nel tentativo disperato di far fronte alla nuova competizione globale, mentre il lavoro straordinario continua la sua «crescita secolare», anche nelle più aggressive economie asiatiche? Perché non si è realizzata la profezia di Keynes¹ che non avremmo lavorato più di 15 ore settimanali, con turni di tre ore al giorno? Oppure l'utopia di Marx che ci saremmo sempre più allontanati dal «regno della necessità» del lavoro per entrare nel regno della libertà?

Sono queste alcune importanti questioni sulla trasformazione del lavoro che pone Ronald Dore nel suo ultimo libro, *Il lavoro nel mondo che cambia* (Il Mulino, 2005). Si tratta di un contributo che merita particolare attenzione da parte degli scienziati sociali perché, oltre a essere ricco di suggestioni, contiene un'idea convincente, una tesi forte, quasi una risposta univoca a tali interrogativi. Tale tesi, se da un lato contribuisce a evidenziare alcune ragioni delle errate previsioni di Keynes e Marx, dall'altro lato risulta in netto contrasto con le più recenti ipotesi sulla «fine del lavoro» o su una supposta era di «ozio creativo».

La tesi principale di Dore è che all'origine della propensione produttivistica delle nostre società capitalistiche vi sia una «infinita intensificazione dei bisogni: quando il tenore di vita cresce, aumentano anche gli *standard* di vita, a un ritmo più veloce» (p. 21). Questa sarebbe innanzitutto la spiegazione del fenomeno dal lato dell'offerta di lavoro: il consumismo. I bisogni infiniti e lo spirito di emulazione dispongono gli individui a lavorare di più e sono perciò positivamente correlati alla crescita del monte ore di lavoro.

* Serafino Negrelli è docente di Sociologia del lavoro, Università degli Studi di Brescia.

¹ *Prospettive economiche per i nostri nipoti* (1930), in Keynes J.M. (1968), *Esortazioni e profezie*, Milano, Il Saggiatore.

Fondamentale appare ovviamente il ruolo svolto dalle capacità di sviluppo dei prodotti e dalle capacità di *marketing* che, cresciute «ancor più velocemente della produttività», sono in grado di creare sempre nuovi prodotti e marchi e di convincere le persone ad acquisirli pena la loro esclusione sociale. È in tal modo che si manifesta «la ritraduzione continua del concetto di utilità» così scontato e caro agli economisti.

Questa prima spiegazione del fenomeno produttivistico del lavoro è accompagnata da un secondo livello di spiegazione, dal lato della domanda di lavoro, ovvero dalla contemporanea «intensificazione della concorrenza», a propria volta all'origine dei cambiamenti che si registrano nelle strategie manageriali e nei contratti di lavoro. La spiegazione dal lato della domanda risiede in alcuni importanti fattori indicati dall'autore: l'affermarsi del valore dell'efficienza, che si realizza mediante la competizione di mercato ed è strettamente connesso all'affermarsi della «dottrina del valore per gli azionisti»; la deregolamentazione dei mercati nazionali dei prodotti, finanziari e del lavoro; il processo accelerato di globalizzazione. Queste tendenze di cambiamento nelle priorità del *management* hanno portato, a propria volta, a cambiamenti nelle priorità dei governi, che hanno promosso leggi e provvedimenti in grado di accompagnare/favorire le nuove politiche del personale delle imprese, ovvero l'intensificazione del lavoro, terzo e ultimo passaggio che completa il quadro esplicativo proposto da Dore.

Alla analisi delle politiche aziendali e statali di flessibilità dei mercati del lavoro interni ed esterni viene dedicata una parte consistente del libro. Il secondo capitolo è interamente orientato a definire il concetto di flessibilità del lavoro. Vengono richiamati in particolare due tipi di flessibilità: quella interna, che fa riferimento alla nozione di «efficienza produttiva», ovvero alla disponibilità dei lavoratori a impiegare le loro abilità nel modo ritenuto migliore dai *manager*; quella esterna, che si collega invece alla nozione di «efficienza allocativa», cioè all'obiettivo di «ottimizzare l'allocazione di lavoro all'interno del sistema economico, attraverso una maggiore libertà di assumere e licenziare». Vengono anche richiamate le tesi di due precedenti fortunati libri dell'autore (*Bisogna prendere il Giappone sul serio*; *Rigidità flessibili*) a sostegno dell'idea che il *trade-off* giapponese tra efficienza allocativa ed efficienza produttiva resti ancora valido ovunque, anche se lo stesso autore riconosce (oggi) che «c'è qualcosa di differente» nel caso giapponese, un'ammissione che lo porta anche a chiedersi se tale caso «può o dovrebbe rimanere differente».

Fallito in buona sostanza, e anche poco praticato, il tentativo di combinare questi due tipi di flessibilità attraverso le politiche aziendali *core-non co-*

re di gestione delle risorse umane, occorre dunque chiedersi perché la legislazione del lavoro dagli anni ottanta in poi è stata dominata dalla visione «mercataista», invece che da quella «organizzativa» del lavoro a vita e del consolidamento della risorsa umana? Con il ricorso ad alcune evidenze empiriche nei vari paesi, vi sarebbero almeno cinque ragioni o ide(ologi) e a giustificazione di tale tendenza, alcune delle quali si ritrovano anche in molti contributi di altri autori²: solo la flessibilità sarebbe in grado di ridurre la disoccupazione; la filosofia manageriale «azionista»; la «lotta di classe» dei governi neo-liberisti per ridurre il potere sindacale; la legittimazione degli economisti prevalentemente influenzati dalla tradizione neo-classica; le istanze di maggior libertà di scelta che deriverebbero dal cambiamento sociale in atto. Si può concordare in misura maggiore o minore con questa analisi, peraltro supportata da molte evidenze empiriche, ma non si può non osservare con Dore che «i *manager*, incalzati da una pressione sempre maggiore a sopravvivere alla concorrenza e a innalzare il valore delle quotazioni delle loro azioni, hanno cercato di ridurre le paghe all'osso... e oltre ad accrescere il numero di ore lavorate per lavoratore, si è tentato di aumentare la quantità di lavoro per ora lavorata».

Questa parte relativa alle modalità in cui può avvenire la «intensificazione del lavoro» è forse la più interessante e originale del libro, poiché ci offre una distinzione o un nuovo dualismo, trascurato solitamente dalle *business school*, negli strumenti o nei modi di migliorare l'efficienza del lavoro, tra la *motivazione di appartenenza* e la *motivazione di mercato*. La prima fa riferimento agli strumenti utilizzati da «*manager* che condividono con i loro dipendenti un senso di appartenenza a un'azienda come comunità, cui possono fare appello per motivare gli sforzi tesi a ottenere quote di mercato sottraendole ai loro diretti concorrenti». La seconda esprime modalità di «*manager* che si sono dedicati ad accrescere i profitti per i loro azionisti e che possono manipolare soltanto gli incentivi auto-interessati» (p. 31). Secondo Dore, sarebbe in atto un'ibridazione delle due modalità. Da un lato, sostiene infatti che lo strumento del lavoro in *team*, centrale nelle politiche giapponesi del personale, torna utile anche al *management* occidentale in quanto evoca «l'obbligo morale come complemento dell'auto-interesse», ricreando così dal basso la motivazione di appartenenza vista anche come spinta verso l'autonomia decentrata. Dall'altro lato, vede il passaggio verso la motivazione di mercato favorito dallo sviluppo di sistemi sempre più sofisticati

² Ad esempio, quelle richiamate in Gallino L. (2001), *Il costo umano della flessibilità*, Bari, Laterza, che ne svela la natura prevalentemente ideologica.

ti di remunerazione e misurazione delle *performance* di lavoro che hanno influenzato le politiche del personale e che coincidono, e sono accelerate, dai cambiamenti di lungo termine nella struttura sociale, in particolare nei modelli tradizionali di famiglia e di disuguaglianza di genere.

L'argomentazione proposta da Dore – come si è detto – è convincente, oltre che brillante e – come si dice – «microfondata». Si veda, ad esempio, quando a supporto del passaggio alla motivazione di mercato fa riferimento appunto ai cambiamenti del tradizionale modello di famiglia che perde la sua «forza normativa», al movimento femminista che chiede più uguaglianza di genere, alla diminuzione della fertilità, alla crescita generale di individualismo evidenziata dall'aumento dei tassi di divorzio ecc. (p. 31). Oppure il riferimento alla enorme crescita delle opportunità di istruzione e al ricorso ai titoli scolastici come segnale di competenza professionale in un sistema sempre più meritocratico di selezione del personale, per spiegare come membri brillanti delle famiglie povere non diventino più abili *leader* sindacali o della sinistra ma entrino con successo nella classe media. O, ancora, l'indebolimento della solidarietà sociale per effetto della maggior diversità etnica generata dalla immigrazione dei «lavoratori provenienti dai paesi in via di sviluppo per svolgere le mansioni che i cittadini dei paesi ricchi non sono più disposti a esercitare» (p. 82).

Eppure, dopo aver letto il libro, resta l'impressione che ci sia stata offerta solo una parte di spiegazione della crescente propensione produttivistica dell'umanità. Ciò solleva il dubbio che questa propensione sia davvero motivata solo dal comportamento «utilitarista» degli individui, ovvero dalla spinta consumistica dell'offerta cui si adegua la dinamica concorrenziale esasperata della domanda che crea nuovi bisogni, alimentando un sempre più vorticoso processo circolare. La matrice neo-smithiana della tesi di Dore appare abbastanza evidente, la funzione svolta dalla propensione naturale al consumo per far lavorare di più gli esseri umani non sembra infatti molto dissimile da quella svolta dalla propensione naturale al baratto per la divisione del lavoro e quindi per la produttività. Ricerche sociologiche importanti, come ad esempio quelle sugli *affluent workers*, avevano certamente già rilevato l'esistenza di diffusi orientamenti strumentali e individualisti verso il lavoro³. Ma da esse e dai risultati di altre indagini empiriche suc-

³ Si possono ricordare, ad esempio le ricerche di Goldthorpe J.H., Lockwood D., Bechofer F., Platt J. (1973), *Classe operaia e società opulenta*, Milano, Franco Angeli, i cui risultati sollevavano il dubbio che i comportamenti dei lavoratori fossero orientati esclusivamente ai valori dell'identità di classe e della solidarietà.

cessive non si può dedurre che siano assenti altre motivazioni di propensione al lavoro, altrettanto se non più importanti di quella consumistica o di natura strettamente economicistica. Lo stesso Keynes, nel 1930, alla fine del saggio citato invitava a non «sopravalutare l'importanza del problema economico o sacrificare alle sue attuali necessità altre questioni di più profonda e più duratura importanza», pur ammettendo che per ancora cento anni l'umanità doveva fingere di preferire l'«utile» al «bene»... ovvero «che il giusto è sbagliato e che lo sbagliato è giusto, perché quel che è sbagliato è utile e quel che è giusto no» (p. 282), intendendo per sbagliato l'avarizia e l'usura, e per giusto la rivalutazione dei fini sui mezzi.

L'invito di Keynes tendeva ad allontanarci dall'approccio funzionalista che, almeno in parte, emerge in una ricostruzione che lega i «bisogni infiniti» degli individui alla «intensificazione del lavoro» promossa da imprese e *policies*. È ancora Keynes a ricordarci che sono inesauribili solo i «bisogni relativi», quelli cioè che esistono in quanto soddisfano ciò che i sociologi hanno definito come *relative deprivation*. Questi bisogni crescono davvero all'infinito all'aumentare del tenore di vita. Mentre Keynes legava la soluzione del «problema economico» dell'umanità alla soddisfazione dei «bisogni assoluti» che tutti gli esseri umani sentono quali che siano le loro condizioni. Ma era anche conscio del fatto che «per chi suda il pane quotidiano il tempo libero è un piacere agognato: fino al momento in cui l'ottiene». Così conscio da ritenere che nessun paese o popolo, a partire dalle classi più ricche, potesse guardare senza terrore all'era del tempo libero e dell'abbondanza, essendo l'umanità da troppo tempo abituata a faticare anziché dedicarsi a «scopi non economici». Cosicché il «tragico dono» del tempo libero resta una minaccia tuttora valida, come già avevano avvertito gli autori della ricerca sui disoccupati di Marienthal.

Nel libro viene affrontato in termini spesso propositivi il tema delle trasformazioni del lavoro, tema peraltro centrale nel titolo dell'edizione originale (*New Forms and Meanings of Work in an Increasingly Globalized World*), soprattutto laddove si prendono in considerazione le molteplici forme della soddisfazione del lavoro. Bella è la citazione da Primo Levi che amare il proprio lavoro è la cosa che si avvicina di più e più concretamente alla felicità sulla terra, ma che resta privilegio di pochi. In questo modo l'autore introduce la dimensione qualitativa, non economica, del lavoro, che contribuisce a rendere non «faticosa» qualsiasi prestazione, anche quelle dei *manager*, dei lavoratori professionisti e dei colletti bianchi che risultano spesso i più «drogati di lavoro». Tale dimensione qualitativa del lavoro prevede innanzitutto le *ricompense intrinseche*, tipiche del lavoro intel-

lettuale, artistico, della conoscenza e della creatività. Vi sono quindi le *ri-compense estrinseche* della socialità e del prestigio sociale. Si tratta di una dimensione qualitativa del lavoro che potrebbe essere definita come equilibrata combinazione di «saper fare» e «saper essere»⁴. Da John Locke ad Amartya Sen questa tendenza è stata intesa come progressiva espansione delle libertà degli individui.

In conclusione, il libro di Dore mantiene la tensione tra la visione pessimista di un attore razionale e utilitarista, che si muove nel contesto di una società il cui solo criterio valido è l'utilità («in democrazia, dove un cittadino ha un solo voto, e nel mercato, dove ha una sola tasca»), e la visione più aperta di un attore «ragionevole» e più propenso agli scopi non economici, in un contesto sociale orientato alla solidarietà ma anche al maggior equilibrio tra lavoro e vita. I due scenari proposti quasi alla fine del libro per un «un possibile ripensamento?» ben esemplificano questa tensione. Il primo è lo scenario della «depressione mondiale», alla quale può portare l'individualismo di mercato, con l'effetto di allontanare ancor più dalla *Gemeinschaft* e con rinnovate forme polanyiane di «sradicamento» dell'economia dalla società. Questo scenario potrebbe «darci una seconda opportunità per sperimentare nuovamente un sistema in cui le relazioni di lavoro sono radicate nel tessuto sociale delle organizzazioni e una parte delle relazioni di scambio nelle istituzioni dello stato sociale» (p. 85). Nel secondo scenario tenderebbe invece a prevalere il motto «il tuo malessere minaccia la mia tranquillità», con il risultato di privilegiare le forme private di protezione e le leggi contro i comportamenti antisociali. La capacità riflessiva degli esseri umani dovrebbe indurli a essere più ragionevoli che razionali per evitare nuove forme di egoismo e di depressione economica.

⁴ Sia consentita la citazione di Negrelli S. (2005), *Sociologia del lavoro*, Roma-Bari, Laterza, oggetto del quale è proprio questa tendenza di trasformazione del lavoro e, in particolare, della crescente dimensione del «saper essere».