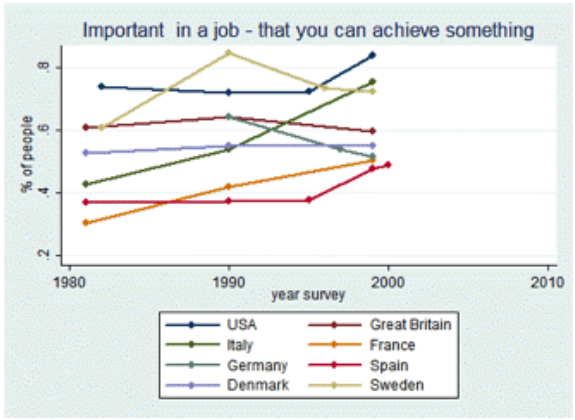
BENE COMUNE

Una ricetta per l'insoddisfazione? Un mercato del lavoro flessibile

Archivio, Lavoro e Welfare



Stefano Bartolini | 3 Maggio 2011



rn
rnIn Italia il grado di soddisfazione che le persone provano per la propria vita è declinato dagli anni novanta (dati World Values Survey ed Eurobarometro). A questo declino ha contribuito sostanzialmente la diminuzione della soddisfazione che l'italiano medio prova per il proprio lavoro. A sua volta tale declino è stato fortemente influenzato dai mutamenti nella legislazione del lavoro, che hanno reso il mercato del lavoro italiano probabilmente il più flessibile dell'Europa continentale.

Dagli anni novanta un'alluvione di co.co.pro., co.co.co., contratti di formazione ecc. ha precarizzato una vasta massa di lavoratori rendendo il mercato del lavoro fortemente dualistico: intoccabili i dipendenti pubblici, fortemente garantiti i dipendenti delle medie-grandi imprese private, flessibilità selvaggia per tutti gli altri.
Che cosa vuole la gente dal proprio lavoro? Che cos'è che considera importante per un'esperienza lavorativa soddisfacente?
Come ho documentato nel mio recente libro ("Manifesto per la Felicità: Come Passare dalla Società del Ben-Avere a quella del Ben-Essere", Donzelli 2010), abbiamo risposte a queste domande. Sono infatti disponibili per molti paesi dati che riguardano il ventennio 1981-2000 sull'importanza che la gente attribuisce a nove aspetti fondamentali del lavoro: pressione

non eccessiva, sicurezza del posto, rispetto, responsabilità, possibilità di esprimere la propria capacità d'iniziativa, di realizzare qualcosa, buona paga, buoni orari, vacanze adeguate. L'importanza che gli italiani attribuiscono a ciascuno di questi nove aspetti è cresciuta nel tempo. Si tratta di un dato sbalorditivo che dovrebbe far riflettere profondamente. Perché? Perché l'Italia è un caso unico in Occidente. Basta guardare i dati relativi a quanto la gente consideri importanti questi aspetti del lavoro in otto paesi occidentali. Le tendenze sono in generale abbastanza stabili nel ventennio suddetto, nel senso che l'importanza di questi aspetti non tende ad aumentare o diminuire sistematicamente nei vari paesi. Ma in un paese, uno solo, ognuna di queste cose diventa più importante: l'Italia.

Il paese che più somiglia all'Italia è la Gran Bretagna. I britannici danno un'importanza crescente a cinque aspetti: una buona paga, non troppa pressione, sicurezza del posto di lavoro, buoni orari, vacanze adeguate. Ma gli italiani sono gli unici tra questi otto paesi ad esprimere crescenti esigenze su tutte e nove gli aspetti del lavoro considerati da questi dati. Dunque l'Italia è un caso. Gli italiani – unici in Occidente – chiedono al lavoro sempre di più di ogni cosa. Perché? La spiegazione più plausibile è che questo accade perché ce ne trovano sempre meno. In altre parole ognuno dei nove aspetti considerati è divenuto più importante perché è sempre meno presente nell'esperienza lavorativa delle persone.

Questi dati suggeriscono che i cambiamenti intervenuti in Italia dagli anni novanta abbiano creato un enorme e crescente problema degli italiani con il mondo del lavoro, un problema che ha una dimensione unica in Occidente. Questa interpretazione è suffragata dal fatto che il paese più somigliante all'Italia in questi dati è la Gran Bretagna, cioè il paese il cui mercato del lavoro è stato reso più flessibile, oltre a quello italiano.

In Italia dunque la gente trova nella propria esperienza lavorativa sempre meno di ciò che conta e questo contribuisce sensibilmente al declino della soddisfazione di vita. Queste considerazioni suggeriscono di invertire la tendenza alla precarizzazione del lavoro. Ma al di là della influenza della legislazione sul mercato del lavoro sul benessere, i contro-argomenti alla ulteriore flessibilizzazione del mercato del lavoro italiano sono molti e forti, e sono stati efficacemente riassunti da Massimo Dantoni. Il principale è che la gente non investe nel proprio lavoro senza che la relazione di lavoro abbia un orizzonte ragionevolmente duraturo. E questo vale anche per le imprese. Alla lunga i mercati del lavoro flessibili conducono ad una forza lavoro de-specializzata e priva di qualunque abilità. È la ricetta della de-industrializzazione, ampiamente sperimentata in quei paesi dove è stata applicata per prima, come Stati Uniti e Gran Bretagna. I paesi di maggior successo nella competizione industriale globale, come Germania e Giappone, si guardano bene dall'applicarla. L'Italia è stata a lungo in compagnia di questi paesi nel primeggiare in tale competizione, come testimoniato dall'andamento delle esportazioni industriali pro-capite italiane. Fino a tutti gli anni '80, la capacità italiana di competere sui mercati industriali mondiali era sostenuta da una forza-lavoro industriale dotata a volte di abilità quasi artigianali, come nel caso dei distretti

industriali. Queste abilità erano maturate nel contesto delle “rigidità” del mercato del lavoro italiano. Siamo proprio sicuri che la flessibilizzazione del mercato del lavoro nostrale non abbia contribuito sostanzialmente al lento declino industriale italiano?
Adesso in un contesto di competizione globale sempre più feroce, nel quale le chance di sopravvivenza della nostra industria sono affidate al puntare sulla qualità, i liberisti de noantri continuano a propugnare il dar forma a un mercato del lavoro che ci condurrà ad una forza lavoro sempre meno abile ed esperta. Un buon esempio sono le tesi sulla necessità di rendere più flessibile il mercato del lavoro italiano, rilanciate recentemente da Pietro Ichino, Luca di Montezemolo e Nicola Rossi, sul Corriere della sera.
Le posizioni a favore della flessibilizzazione del nostro mercato del lavoro testimoniano una colonizzazione culturale di parte delle classi dirigenti italiane che non si arresta di fronte al fallimento dei paesi che prende come punti di riferimento. Il problema nel nostro paese non è estendere la precarietà ma ridurla.