

I SOCIOLOGI DI FRONTE ALLA CRISI: QUANTO SONO ADEGUATE LE TEORIE CLASSICHE SULL'INSICUREZZA LAVORATIVA?

GIOVANNI ABBIATI*

Le teorie dell'insicurezza

La recente crisi finanziaria, con il suo strascico globale sull'occupazione, ha risvegliato in numerosi scienziati sociali e in una larga fetta dell'opinione pubblica la paura che stiamo scivolando in una società sempre più insicura e priva dei punti di riferimento sociali ed economici che hanno caratterizzato il mondo occidentale per tutto il XX secolo. Numerosi e influenti esponenti della sociologia contemporanea, del resto, da tempo sostengono esattamente questa tesi: la fine del modello fordista di produzione e consumo (ufficialmente datata con le crisi petrolifere della seconda metà degli anni Settanta) ha segnato anche l'inizio della fine della società così come la conosceamo.

Tali teorie, rinominate da alcuni commentatori "teorie dell'insicurezza", interpretano il mutamento in atto in ogni campo del sociale in maniera altamente pessimista, per non dire apocalittica. Quelle che più hanno alimentato il dibattito interno alla sociologia sono senza dubbio quelle contenute ne *L'uomo Flessibile* di SENNET, *La società del rischio* di BECK e le opere di BAUMAN (su tutti *La società dell'incertezza* e *Modernità liquida*).

Nel corso dell'articolo non si ha l'ambizione di mettere alla prova empiricamente teorie di così ampio respiro. È possibile però tradurre in proposizioni empiricamente verificabili alcuni meccanismi che gli autori mettono in luce parlando dell'insicurezza lavorativa. Questo "esercizio" non è nuovo: già DOOGAN (2001) e FEVRE (2007) hanno mostrato come le basi empiriche delle teorie dell'insicurezza, almeno sul terreno del mercato del lavoro, siano alquanto fragili. Riproporlo in maniera sistematica tuttavia serve non solo a contribuire in maniera costruttiva al dibattito, ma anche a gettare luce sul legame tra cambiamento in atto nel mondo del lavoro e insicurezza che risulta, ancor oggi, piuttosto opaco.

* Laureato in Sociologia e dottorando in Labour Studies alla Graduate School in Social, Economic and Political Sciences di Milano.

Lo schema argomentativo alla base delle teorie dell'insicurezza è rappresentato in figura 1.

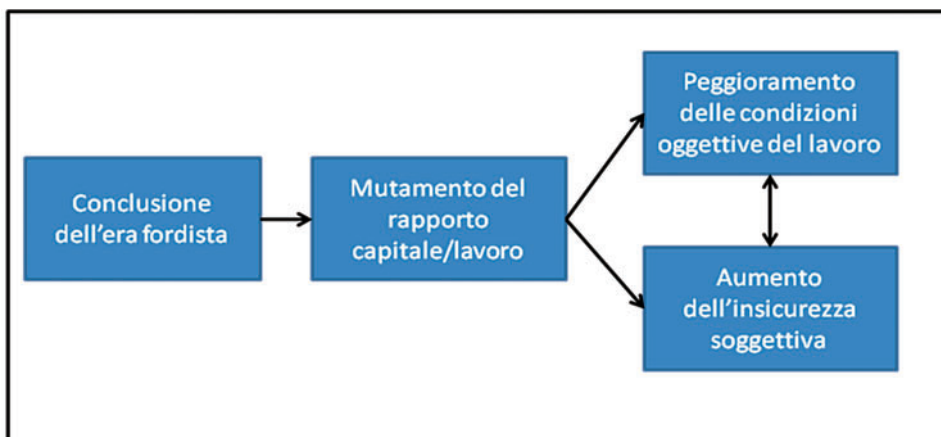


Fig. 1: Schema argomentativo dei teorici dell'insicurezza.

Si tratta di una visione schematica di opere complesse, ma utile per delineare le argomentazioni, evidenziandone i punti più importanti. Il comune punto di partenza è la constatazione della fine del fordismo come modello dominante. Processi sociali molto estesi, quali il nuovo corso del capitalismo e il passaggio ad un nuovo tipo di modernità (o il superamento di questa) provocano instabilità oggettiva delle condizioni di lavoro e il sentimento di precarietà e insicurezza. Con la crisi del fordismo, il legame tra capitale e lavoro si rompe nel momento in cui il capitale si libera dal “*pesante fardello e gli esorbitanti costi della sua amministrazione*” (BAUMAN 2000, p.137) grazie all’incorporeità del lavoro umano, tipico “*dell’era software*” (ID., *ivi*). La perdita di questo legame, spezzato unilateralmente, causa una grande rapidità e facilità di movimento del capitale, costituendo la principale fonte di incertezza per i restanti ambiti della vita sociale ed economica: ci troveremo di fronte ad un’altra “grande trasformazione”, al pari di quella analizzata da Polanyi. Anche CASTELLS (1996) parla del passaggio epocale che la società sta attraversando, definito passaggio al paradigma informazionale (*ibidem*), dovuto in parte al frenetico cambiamento tecnologico, che ha mutato radicalmente il carattere del lavoro e dell’organizzazione produttiva e in parte alle esigenze di una produzione sempre più snella e adatta alla competizione internazionale.

Questi autori sono concordi nel valutare gli effetti di questa grande trasformatio-

ne sul mondo del lavoro: il lavoro a lungo termine scomparirà gradualmente e inesorabilmente, sostituito da rapporti più brevi e frammentati. La tendenza dovrebbe essere stata resa più forte dalle modifiche legislative tendenti a favorire la flessibilità esterna, con la conseguenza di rendere i lavoratori ancora più esposti alle conseguenze del mercato. La tendenza globale e le spinte legislative avrebbero trasformato il “posto a vita” del periodo fordista in una collezione di brevi episodi, caratterizzati da angoscia e precarietà (e.g. HANDY, 1994), in cui il lavoro *just-in-time* ha sostituito l’offerta *just-in-time* come risorsa chiave dell’economia informazionale (CASTELLS, 1996, p. 135).

Per quanto sia difficile proporre analisi di tipo causale, data la natura sfuggente e per certi versi astratta dei fenomeni in questione, possiamo tuttavia osservare alcuni andamenti specifici nei dati relativi all’andamento del mercato del lavoro e confrontarli con i trend predetti dalla teoria.

Consideriamo in particolare l’ultimo dei nessi causali presenti in figura 1, ossia il peggioramento oggettivo delle condizioni dei lavoratori a causa dei mutati rapporti capitale-lavoro. Questo peggioramento, di notevole entità secondo gli occhi dei teorici dell’insicurezza, sarebbe correlato strettamente con un peggioramento della sicurezza percepita¹.

Per ragioni di semplicità consideriamo inoltre come esente da problemi il fatto che le trasformazioni che hanno interessato il mondo del lavoro e della produzione possano essere considerate come il “mutato rapporto di forza tra capitale e lavoro” a sfavore dei lavoratori.

Stante questa serie di argomentazioni possiamo quindi derivare quattro ipotesi principali da queste opere:

1. la durata media degli episodi lavorativi dovrebbe essere sensibilmente diminuita;
2. il numero dei lavoratori precari dovrebbe essere costantemente aumentato;
3. l’insicurezza soggettiva percepita dai lavoratori dovrebbe parallelamente essere aumentata;
4. i nuovi lavoratori flessibili sperimenterebbero in ambito lavorativo una grande mancanza di fiducia negli altri figlia della generale destrutturazione dei rapporti sociali e delle forme di regolazione del lavoro dell’epoca fordista.

Grazie ai dati in nostro possesso² sottoporremo a test empirico queste ipotesi controllando per un lasso di tempo di oltre vent’anni. Abbastanza, quindi, da capire se e da quanto siamo effettivamente entrati nell’età dell’insicurezza.

1 Come si è accennato precedentemente, stabilire una direzione univoca di causalità tra la dimensione soggettiva e oggettiva secondo queste opere è compito difficile. Per lo scopo di questa trattazione è sufficiente asserire che sono correlate.

2 Disponibili ai seguenti indirizzi. Per i dati OCSE: <http://stats.oecd.org/index.aspx>. Per i dati della Commissione Europea: http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/employment_unemployment_ifs/data/database.

La durata degli episodi lavorativi

Seguendo REYNERI (2011) definiamo precarietà la dimensione dell'insicurezza lavorativa che si caratterizza per l'assenza di continuità lavorativa. Non è, per forza di cose, legata al tipo di contratto di lavoro: si pensi all'esempio degli Stati Uniti in cui i contratti a tempo determinato non esistono (o quasi), ma dove i minori vincoli contrattuali provocano tradizionalmente una considerevole alternanza dei lavoratori tra diverse occupazioni. O si pensi anche ai contratti a tempo indeterminato nelle piccole imprese in Italia, soggetti a tutele molto basse.

Una misura che può essere utile per controllare, a livello aggregato, un'eventuale contrazione della durata degli episodi lavorativi è la *job tenure*, ossia il periodo per il quale si rimane alle dipendenze dello stesso datore di lavoro. Non è una vera misura di continuità occupazionale (chi continua a cambiare lavoro, rimanendo sempre occupato, in queste statistiche abbassa la durata media), ma è utile per registrare quanto il capitale, una volta rotti i legami con il lavoro umano, cerca di liberarsene il più in fretta possibile. Del resto, se il posto a vita fosse ormai diventato un mito, la durata media dovrebbe essere sensibilmente diminuita.

In un articolo pubblicato nel 2005, Auer mostra come la *job tenure* a livello aggregato non abbia subito oscillazioni di rilievo nel periodo compreso tra il 1992 e il 2002 in un esteso campione di paesi industrializzati. In tabella 1, che prende in esame il periodo compreso tra il 2000 e il 2007, si conferma un quadro sostanzialmente immutato. Unendo questi risultati alla ricerca precedentemente citata, possiamo concludere che dal 1992 al 2007, non vi è stato a livello di durata media dei rapporti di lavoro nessuna significativa variazione nei paesi industrializzati.

Tabella 1

Durata media del rapporto di lavoro in anni, 2000-2007 (lavoratori dipendenti).

	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
Austria	nd	nd	nd	10,8	10,3	10,2	10,3	10,4	10,4	10,4	10,6
Belgio	11,0	11,1	11,5	11,5	11,8	11,9	11,6	11,5	11,6	11,6	11,7
Rep. Ceca	9,8	8,6	9,7	9,8	9,9	10,0	9,9	9,9	9,8	10,0	10,1
Danimarca	7,7	7,7	8,3	8,4	8,5	8,5	8,2	7,8	7,5	7,6	7,9
Finlandia	9,6	9,4	9,9	10,0	10,2	10,2	10,0	9,7	9,9	10,3	10,5
Francia	10,7	10,5	11,0	11,6	11,8	11,9	11,9	11,6	11,6	11,6	11,7
Germania	10,1	10,0	10,5	10,8	11,1	10,9	10,9	11,0	10,8	11,1	11,2
Ungheria	9,1	9,0	9,5	9,4	9,6	9,5	9,5	9,6	9,3	9,4	9,5
Irlanda	7,9	7,9	8,7	8,8	8,1	8,6	8,5	8,2	7,8	7,9	7,9
Islanda	7,1	6,9	7,5	6,8	6,8	7,9	7,7	nd	8,3	8,9	9,4
Italia	11,2	11,2	11,7	11,8	11,5	11,3	11,5	11,6	11,3	11,7	11,9
Lussemburgo	10,9	10,6	11,1	11,3	11,6	11,6	11,4	12,0	11,3	10,9	10,9
Olanda	8,7	8,6	9,9	10,3	10,6	10,9	11,0	10,9	10,8	10,9	10,9
Norvegia	8,8	8,8	9,2	9,4	9,7	9,8	8,1	9,0	9,3	9,4	9,5
Polonia	9,7	9,9	10,4	10,2	10,0	10,0	9,7	9,5	9,2	9,3	9,4
Portogallo	10,0	9,9	10,3	10,5	10,8	11,1	11,0	10,9	10,7	11,1	11,2
Spagna	8,9	8,8	8,9	9,0	8,9	9,0	8,9	8,8	9,0	9,6	10,0
Svezia	11,0	10,4	10,6	11,1	11,3	10,8	10,6	10,4	10,2	10,4	10,6
Svizzera	8,7	9,2	8,9	8,9	9,1	9,1	9,0	9,0	9,0	8,8	8,8
Regno Unito	7,8	7,8	8,2	8,3	8,2	8,3	8,4	8,3	8,3	8,5	8,7

Fonte: elaborazione su dati OECD

La stabilità nella media, tuttavia, potrebbe nascondere altri tipi di differenze (di età, di settore). Inoltre la media è, per sua natura, molto sensibile ai movimenti al margine.

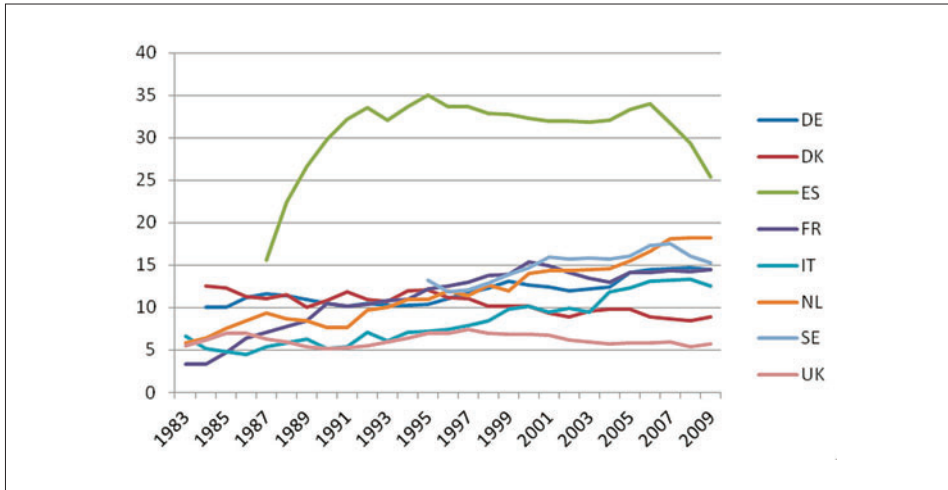
Per questo motivo, alcuni studiosi si sono concentrati esclusivamente sui rapporti di lavoro di lunga durata (ossia coloro che hanno una *job tenure* uguale o superiore a 10 anni), trovando sorprendentemente che questi non solo non diminuiscono, ma anzi aumentano nel periodo compreso tra il 1992 e 2002 in quasi tutti i paesi europei (DOOGAN 2001; 2005) e in quasi tutti i settori, anche quelli considerati strutturalmente più a rischio di precarietà (come, per motivi diversi, ristorazione e finanza).

Questa stabilità è ancor più sorprendente se si considera che l'inizio del nuovo secolo è stato un periodo di forte crescita economica, accompagnata dalla creazione, in Europa e negli USA, di milioni di posti di lavoro: se nemmeno questi milioni di nuovi ingressi hanno abbassato la *job tenure* media a livello aggregato, significa che nell'ambito della precarietà non troviamo conferme dell'avvento della società dell'insicurezza.

Il lavoro instabile

Una seconda rilevante dimensione oggettiva dell'insicurezza lavorativa è di natura giuridica: si tratta delle forme di lavoro non standard, definite per differenza rispetto alle forme di lavoro standard tipiche dell'era fordista, di cui mancano di una o più caratteristiche. Queste erano caratterizzate dalla “*subordinazione ad un solo imprenditore, l'integrazione in un'organizzazione produttiva, un contratto di assunzione a tempo indeterminato, l'impegno a tempo pieno, una protezione legislativa o contrattuale contro il rischio di perdere il lavoro*” (REYNERI, 2002, p. 300). Già secondo BECK le nuove forme, rispondenti a bisogni di flessibilità esterna delle imprese, avrebbero in breve tempo soppiantato le forme di contratto standard (2004), retaggio di un mondo del lavoro scomparso.

La realtà, ancora una volta, si mostra più sfaccettata e complessa di quanto predicato da queste teorie. Il grafico 1 presenta la percentuale di lavoratori instabili sul totale dei lavoratori dipendenti per un campione di paesi europei tra il 1983 e il 2009.



Fonte: elaborazione su dati Eurostat

Grafico 1: Percentuale di lavoratori temporanei sul totale dei lavoratori dipendenti (1983-2009).

Nonostante le differenti definizioni di lavoro instabile esistenti in Europa, notiamo che la crescita di forme di lavoro non standard non sia inarrestabile come pronosticato: la temuta sostituzione, in altri termini, non è avvenuta. Se si eccettua l'eccezionalità del caso spagnolo, i lavoratori non standard non superano mai il 20% dei lavoratori dipendenti. Le percentuali più alte si osservano nei paesi in cui la protezione del lavoro dipendente è più alta (come la Spagna), e rimangono minori dove le tutele sono più basse (come ad esempio Danimarca e Regno Unito).

Non si intende certo dire in questo modo che l'instabilità non sia un problema: semplicemente, l'ascesa del lavoro non standard non è stata impetuosa come si poteva pensare. L'instabilità diventa un fenomeno lavorativo perché è stata assorbita quasi completamente da ben specifiche categorie sociali. In letteratura si parla infatti di *deregolamentazione al margine* (OECD, 2006) nei paesi del Nord Europa, dove questi contratti colpiscono soprattutto il personale poco qualificato o di *deregolamentazione parziale e selettiva* per l'europa meridionale (ESPING-ANDRESEN e REGINI, 2001), in quanto interessa prevalentemente i nuovi ingressi nel mercato del lavoro, lasciando intatte le protezioni di coloro già occupati. Oltre alla concentrazione in particolari categorie sociali, l'altro problema dell'instabilità concerne la mancanza di protezioni adeguate contro la propria posizione instabile: il sistema di ammortizzatori sociali in molti paesi (l'Italia ne

é l'esempio tanto emblematico quanto drammatico) non si è adeguato alla diffusione dei nuovi contratti, finendo per non garantire le protezioni proprio alle persone che ne hanno più bisogno.

A questi dati si accompagna, in tempi di crisi, un paradosso: la quota di lavoratori non standard crolla a livello di stock ma aumenta a livello di flusso. I datori di lavoro, cioè, reagiscono alla crisi non rinnovando i contratti in scadenza e assumendo (le rare volte che capita) esclusivamente con contratti instabili. Per questo motivo, paradossalmente, una lunga crisi economica ci restituirebbe un mondo di lavoratori esclusivamente a tempo indeterminato.

L'insicurezza soggettiva

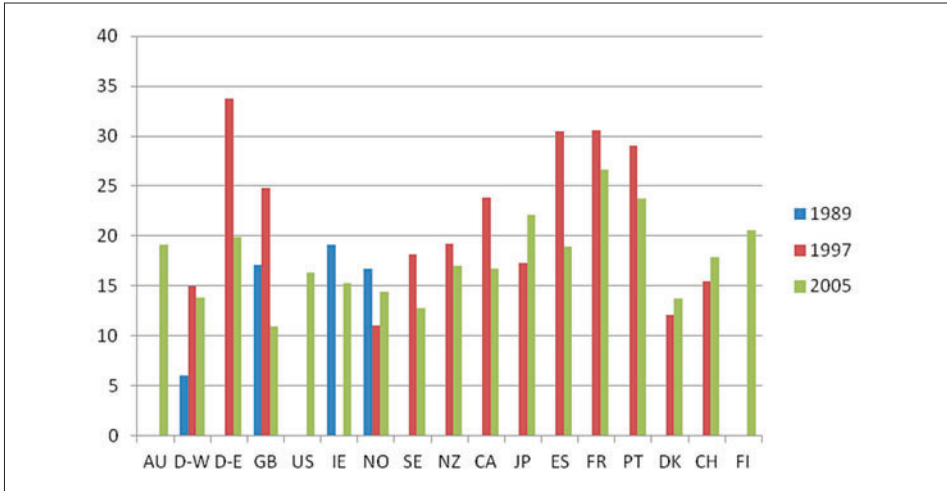
Per insicurezza soggettiva intendiamo l'insieme di ansie e paure connesse alla cessazione del rapporto lavorativo, indipendentemente dalle condizioni oggettive che le possono provocare. Ad esempio, un lavoratore instabile che è sicuro del rinnovo o che pianifica di cambiare lavoro può non considerarsi insicuro, mentre un lavoratore con contratto a tempo indeterminato potrebbe, al contrario, percepire la propria posizione come insicura.

L'insicurezza soggettiva è stata nel passato oggetto dell'attenzione di economisti e psicologi, più che dei sociologi. Le ragioni di tale attenzione sono divergenti: mentre agli economisti interessa la ricaduta del livello di insicurezza sui consumi e sulla produttività, gli psicologi si concentrano sugli effetti che l'insicurezza ha su benessere personale e soddisfazione lavorativa. Entrambe le discipline concordano sul fatto che l'insicurezza non sia un concetto unidimensionale, ma che al suo interno si trovano dimensioni diverse (ANDERSON e PONTUSSON, 2007). Le dimensioni più rilevanti ai fini dell'analisi sono due: l'insicurezza cosiddetta cognitiva e l'insicurezza del mercato del lavoro.

La prima dimensione riguarda il timore di perdere il posto di lavoro occupato. La seconda, invece, è centrata sulle conseguenze di una tale perdita; riguarda, in altre parole, il timore connesso alla possibilità di non trovare un lavoro adeguato in caso si perdesse il lavoro attuale.

Secondo le previsioni delle teorie dell'insicurezza, i lavoratori di oggi dovrebbero sperimentare attualmente un livello di insicurezza soggettiva maggiore.

I grafici 2 e 3 mostrano l'andamento dell'insicurezza in un campione di paesi OECD nel corso di un ventennio. Il livello di insicurezza cognitiva (grafico 2), è calcolato sulla percentuale di risposte in disaccordo alla domanda *Tell me how much do you agree or disagree to the following question: my job is secure* per i lavoratori dipendenti. Il livello di insicurezza del mercato del lavoro (grafico 3), è calcolato sulla percentuale di risposte *very difficult* o *fairly difficult* alla domanda *How easy or difficult do you think it would be for you to find a job at least as good as the current one?*

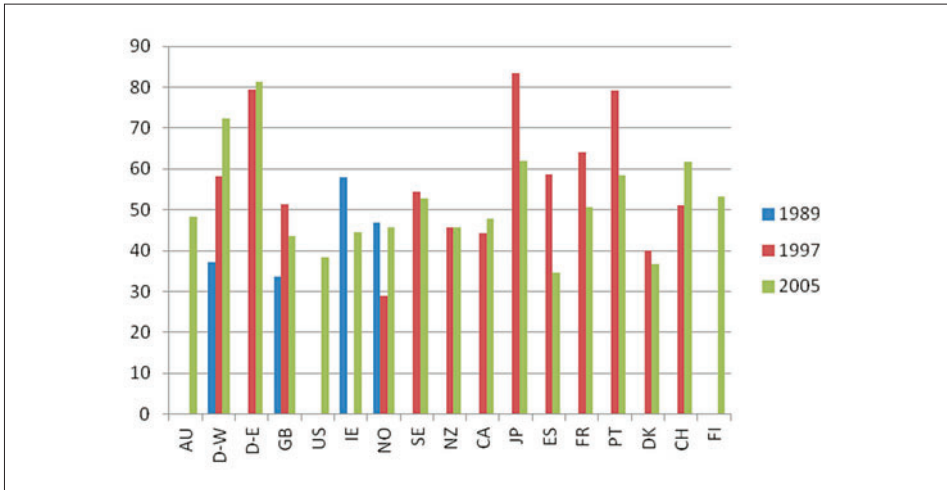


Percentuale di rispondenti “disagree” o “strongly disagree” alla domanda “My job is secure”.

Fonte: ISSP Work Orientations I, II, III, elaborazione dell'autore.

Nel 1989 e 1997 non è possibile distinguere per gli Stati Uniti i lavoratori dipendenti da quelli indipendenti.

Grafico 2: Percentuale di lavoratori insicuri (insicurezza cognitiva).



Percentuale di rispondenti “Fairly difficult” o “Very difficult” alla domanda “How easy or difficult do you think it would be for you to find a job at least as good as the current one?” (waves 1989 e 1997) e “How easy or difficult do you think it would be for you to find a job at least as good as the current one?”

Fonte: ISSP Work Orientations I, II, III, elaborazione dell'autore.

Grafico 3: Percentuale di lavoratori insicuri (insicurezza del mercato del lavoro).

Purtoppo, l'indagine di riferimento (ISSP, Work Orientations) viene condotta ogni 8 anni, per cui non possiamo inferire il livello di insicurezza negli anni non coperti dalle indagini. Nonostante questo forte limite, possiamo trarre alcune conclusioni importanti. Innanzitutto l'insicurezza non sembra crescere, nel ventennio considerato. In secondo luogo, i dati a nostra disposizione sembrano suggerire un andamento dell'insicurezza in linea con il ciclo economico. Infatti, mediamente i livelli di insicurezza sono elevati per il 1997, anno in cui la crisi dei primi anni Novanta si faceva ancora sentire, ma molto più bassi per il 1989 (purtroppo però abbiamo pochissimi dati) e per il 2005, anno che si colloca al centro della ripresa economica di inizio millennio.

La conclusione non vale per tutti i paesi considerati: in Germania e Svizzera, ad esempio, cresce l'insicurezza del mercato del lavoro, mentre l'insicurezza cognitiva sale in Giappone. Il quadro proposto però sembra puntare decisamente contro l'ipotesi di una diffusione crescente dell'insicurezza soggettiva.

Regolazione sociale nel mercato del lavoro precario

Un'ultima dimensione dell'insicurezza che non è possibile rilevare con dati campionari è il sentimento di mancanza di fiducia che dovrebbe pervadere il mondo del lavoro attuale, così come postulato da BAUMAN e SENNET. Lo studio di quest'ipotesi nell'economia di questo articolo, ha un peso più grande delle altre, per due motivi: innanzitutto perché non è stata presa in considerazione da precedenti articoli sul rapporto tra teorie dell'insicurezza ed evidenza empirica. In secondo luogo perché permette di mettere alla prova queste teorie su un piano più qualitativo, che spesso viene trascurato quando si parla di insicurezza lavorativa. I commentatori di queste teorie, per questo motivo, sono stati esposti alle critiche di coloro che non vedono nel dato statistico evidenza sufficiente per confermare o confutare impianti teorici che parlano soprattutto del vissuto soggettivo dei lavoratori: nei precedenti paragrafi di questo articolo non si sarebbe andati, in altre parole, al cuore della questione ma ci si sarebbe fermati solo sulla superficie, fredda e incolore, del dato numerico.

Nei testi di questi autori emerge come uno dei principali problemi per la costruzione di una carriera stabile sia la mancanza di fiducia esistente sia a livello lavorativo che societario. A livello lavorativo, la spinta a partire per "evitare che qualcosa rimanga attaccato" (SENNET, 2002) o la mancanza di basi per instaurare fiducia dovute alla rapida obsolescenza di contratti lavorativi e relazioni sociali (BAUMAN, 2004), rendono il mercato del lavoro un luogo insicuro a livello di relazioni interpersonali.

In realtà, secondo tali teorie il processo è ambivalente: da un lato i datori di lavoro, spinti dalla logica deregolativa del nuovo capitalismo flessibile, diminuiscono i costi del personale e non offrono certezze di alcun tipo. Dall'altro, sono i

lavoratori stessi che, nonostante subiscano gli effetti negativi dell'insicurezza, temono di rimanere attaccati ad un lavoro e di "rimanere indietro" rispetto ai membri del proprio gruppo di riferimento o alle proprie esigenze di cambiamento di status e non cercano garanzie di continuità.

Sebbene nei precedenti paragrafi di questo articolo le premesse dei teorici dell'insicurezza siano state abbondantemente messe in discussione, il fatto che non esista la precarietà generalizzata non significa che quella percentuale che vive di lavori atipici non sperimenti le condizioni sopra descritte.

Per testare quest'ulteriore ipotesi quindi concentreremo l'attenzione sull'universo dei lavoratori precari. La spinta individualizzante e destrutturatrice dovrebbe poter essere osservata facilmente in un segmento del mercato del lavoro che offre garanzie - legali e lavorative - incerte. Se da qualche parte deve essere visibile una simile disgregazione dei rapporti fiduciari e interpersonali, questo è il caso dei lavoratori flessibili, gli stessi che BECK, SENNET e BAUMAN avevano in mente quando teorizzavano la destrutturazione del mondo del lavoro tipico dell'era fordista.

Tra i vari tipi di lavoratori flessibili, quelli che sperimentano una situazione contrattuale più simile alla forma idealtipica descritta dai teorici dell'insicurezza è quella dei *dependent self-employed* (nel mercato del lavoro italiano: collaboratori coordinati e continuativi, collaboratori a progetto e false partite IVA), figure relativamente nuove che si posizionano in quanto a regolazione tipo di contratto in una posizione intermedia tra i lavoratori subordinati e i lavoratori autonomi. Si tratta di una categoria di lavoratori relativamente esigua rispetto al resto dei lavoratori atipici, ma interessante per il tipo di contratto "ibrido" e per confini poco definiti tra subordinazione e autonomia.

Il fatto che i vincoli legislativi a tutela di entrambe le parti (soprattutto quelle a tutela del lavoratore) in questi casi siano molto blandi ha fatto dei rapporti precari una sorta di "far west" del mercato del lavoro, in cui spesso vi è un abuso di tali rapporti in ragione della loro maggiore economicità. L'ipotesi da testare in questa sede è se la mancanza delle strutture classiche della modernità (la grande azienda, il sindacato, le associazioni di categoria, il classico rapporto datore di lavoro-lavoratore) e di rapporti legislativamente ben definiti porti alla disgregazione dei rapporti sociali all'interno del mondo del lavoro, come sostenuto da BAUMAN e SENNET, oppure in quali nuove forme i rapporti di lavoro siano *embedded* in forme di regolazione sociale.

In contrasto con l'idea che con il declino delle vecchie strutture e modalità di regolazione del lavoro si sia aperto un vuoto incolmabile, recenti ricerche (BERTOLINI, 2002; A. BAUMANN, 2002; BERTOLINI e MUEHLBERGER, 2008; FULLIN, 2004) rivelano la necessità e la grande vitalità di meccanismi sociali nel mondo del lavoro flessibile. A differenza della trattazione precedente, il discorso sulla flessibilità non verte sulla quantificazione del fenomeno o sui rischi di esclusione e povertà, ma sulle strategie poste in atto dagli attori sociali coinvolti: lavoratori e imprese.

La mancanza di tutele legislative, la peculiarità delle nuove professioni e la difficoltà a trovare rappresentanza politica e sindacale hanno effettivamente creato un nuovo ambiente, nel quale le nuove figure lavorative in bilico tra autonomia e subordinazione operano al di fuori degli schemi tradizionali. La definizione del rapporto di lavoro avviene in un contesto più individualizzato, senza la mediazione e rappresentazione di associazioni di categoria o di sindacati (FULLIN, 2004). In che modo entrano i meccanismi sociali in un contesto così orientato al mercato e alla contrattazione individuale?

I meccanismi sociali hanno un ruolo fondamentale, in quanto una relazione di mercato esclusivamente regolata dal meccanismo del prezzo espone entrambe le parti (lavoratori e imprese) al rischio dell'azione opportunistica: per i lavoratori il rischio è quello di non venire pagati in tempi ragionevoli e di non vedersi confermati per successivi incarichi; per le imprese il problema dell'opportunismo riguarda la difficoltà di verifica delle credenziali per molte figure professionali nuove e la difficoltà di fidelizzare il lavoratore all'azienda, o quantomeno di ottenere il giusto coinvolgimento nella prestazione lavorativa.

Vi è inoltre una componente di incertezza che può minare o rendere più difficoltosa la costruzione di un rapporto tra il lavoratore e il datore di lavoro. Ad esempio, l'assunzione di impegni e aspettative ridondanti da parte di entrambi - maggiore impegno da parte del lavoratore o investimenti in formazione da parte dell'azienda - è plausibile che si presti ad essere minacciata dall'azione opportunistica (BERTOLINI, 2002). La riduzione dell'opportunismo in contesti informali necessita specifici meccanismi sociali.

Le ricerche precedentemente citate in questo paragrafo (impossibile da riassumere per ragioni di spazio) dimostrano l'esistenza di specifici meccanismi sociali che configurano una sorta di *governance* latente e informale (A. BAUMANN, 2002, p. 31) e diminuiscono l'incertezza.

Il primo di questi meccanismi, la fiducia, ha a che fare con la circolazione della reputazione nelle reti e con l'azione degli intermediari (BERTOLINI, 2002). Quando due elementi del reticolo di relazioni non sono in diretto contatto tra loro, una terza persona nella quale si ripone fiducia rende possibile la transazione. La circolazione delle informazioni quindi serve a valutare la reputazione di un partner potenziale con cui non si ha ancora lavorato. In caso la transazione avvenga, nel reticolo l'informazione sul risultato del rapporto circolerà e ognuna delle due parti potrà diventare un futuro intermediario.

Grazie alla fiducia, che può essere maturata direttamente o trasmessa da terzi, si possono creare ponti tra persone facenti parte dello stesso reticolo ma precedentemente non in contatto. Il risultato, oltre che una caduta delle possibilità di esercitare l'opportunismo, è un ampliamento della rete di relazioni e di contatti tra imprese e lavoratori da una parte e tra i lavoratori stessi dall'altra, una rete tenuta insieme in gran parte da legami di reciproca fiducia. Nel caso degli intermediari, per esempio, senza la fiducia riposta in questi come "garanti", e la fiducia

dell'intermediario nel contatto proposto, l'incontro tra domanda e offerta di lavoro sarebbe estremamente difficoltoso, dato che per numerose figure professionali i tradizionali canali per il reclutamento del personale (annunci, agenzie) vengono quasi ignorati.

Un secondo meccanismo, definito "accesso ristretto" (BERTOLINI, 2002) opera mediante la riduzione dei partners all'interno di un network in conseguenza della reiterazione dei rapporti nel tempo. I vantaggi nel non esercitare l'opportunismo sono evidenti nel lungo periodo, con la reiterazione del rapporto. Il lavoratore ha un flusso di commesse in qualche modo prevedibile e costante nel tempo. L'impresa conosce le qualità e l'affidabilità del lavoratore e risparmia sui costi di selezione e ricerca personale. In questo caso sono possibili impegni ridondanti da entrambe le parti.

La cessazione del rapporto porta svantaggi sia alla domanda che all'offerta di lavoro, tanto più la risorsa scambiata è a elevato contenuto professionale: il lavoratore acquisisce nel tempo delle conoscenze specialistiche difficilmente rivendibili all'esterno; l'impresa invece perde una risorsa centrale e altamente integrata, non facilmente rimpiazzabile.

Entrambi i meccanismi sono utilizzati sia dalle imprese che dai lavoratori. A. BAUMANN (2002) vede come strategia dominante per le imprese l'"accesso ristretto", necessaria per diminuire l'incertezza sulle qualità del lavoratore e per risparmiare sui costi di selezione e ricerca del personale. I lavoratori invece si affiderebbero maggiormente al proprio network di conoscenze, al fine di creare continuità lavorativa in caso di perdita del committente maggiore. BERTOLINI (2002), invece, osserva come anche i lavoratori facciano ricorso all'accesso ristretto. Questa strategia consentirebbe ai lavoratori di costruire una specie di comunità professionale informale dove gli accessi sono controllati e sottoposti all'approvazione dei membri. Al pari degli albi professionali riconosciuti per legge si tratta di un meccanismo di chiusura, che mette i membri parzialmente al riparo dalla concorrenza.

Tali meccanismi informali possono però avere una doppia faccia: se da un lato permettono al mercato di funzionare e creano rapporti fiduciosi tra committenti e lavoratori, dall'altro la mancanza di regolazione istituzionale può portare a problemi di equità nell'accesso al lavoro.

La creazione di comunità professionali informali e la circolazione delle informazioni tramite le reti possono promuovere l'esclusione sociale di coloro che non provengono da un determinato ambiente o non posseggono i contatti adeguati. Ciò è vero soprattutto all'inizio della carriera, quando in mancanza di una reputazione professionale ciò che più conta è la presenza di mediatori sociali e conoscenze (A. BAUMANN, 2002, p. 40).

Inoltre, quanto detto precedentemente sulla fiducia e sulle reti di non significa però che si tratti di un rapporto paritario. La flessibilità esterna infatti comporta, oltre al già citato problema della fidelizzazione, anche quello del controllo sul lavoratore e sul suo operato.

Il ristabilimento della gerarchia avviene sempre attraverso meccanismi sociali,

come studiato da BERTOLINI e MUEHLBERGER (2008) tra i parasubordinati dei settori delle assicurazioni e dei servizi di business. Accade non di rado che in questo tipo di forme contrattuali la parte informale del contratto sia più estesa della parte formale, abbastanza esigua³. La fornitura di supporto e di materiale da parte delle aziende committenti e lo stretto controllo che esse esercitano sull'operato dei loro *dependent self-employees* creano una dipendenza *de facto* dal committente, soprattutto in virtù del fatto che si tratta di collaboratori mono-committenti (*ibidem*, p. 459). Una dipendenza però, che non sarebbe possibile senza meccanismi fiduciari tra le parti, in quanto i benefici attesi dal rapporto sono soprattutto di lungo periodo (*ibidem*, p. 458).

L'investimento che lavoratore fa in queste reti è anche costoso: la rete è una risorsa di capitale sociale che non può essere considerata come data, ma deve essere costruita e costantemente mantenuta (BARBIERI 2003, cit. in FULLIN, 2004). Il prezzo del mantenimento - ossia continuare a mantenere dei rapporti fiduciari forti con i committenti e possedere un ampio numero di contatti - è dato dal mantenimento della propria reputazione su buoni livelli, il che spesso significa portare a termine grandi quantità di lavoro in tempi stretti e accettare qualsiasi tipo di offerta pur di creare o di allargare il proprio "giro". Il lavoro inoltre deve sempre essere di buon livello per non compromettere la propria reputazione.

Tutto ciò ha dei costi in termini psicologici e fisici che, a differenza dei lavoratori dipendenti cui almeno sono pagati gli straordinari, non sono riconosciuti. L'autonomia, considerata da molti precari come la dimensione più gratificante del proprio lavoro, non è sempre un bilanciamento adeguato di questi problemi. Vi è da dire anche per che gli atipici di alcuni settori, dove minore è la professionalizzazione e maggiore l'offerta di lavoro, i concetti di *fiducia* e *accesso ristretto* hanno una scarsa applicazione. Quanto detto sulle reti e sulla reputazione vale soprattutto per quelle combinazioni che BERTOLINI (2002) ha definito di "fiducia di buona volontà" unita a professionalizzazione medio-alta. I lavoratori a scarsa professionalizzazione e le forme di lavoro dipendente mascherate da lavoro autonomo (come, ad esempio, gli operatori di call center) non usufruiscono di tali meccanismi e maggiore è quindi la loro esposizione al mercato e la propensione all'opportunismo sia della domanda che dell'offerta di lavoro (FULLIN, 2004). La posizione strutturalmente più debole dei lavoratori atipici, tuttavia, rende l'opportunismo un problema più grave per l'offerta.

Per concludere possiamo affermare che a differenza delle ipotesi iniziali, a fronte della paventata azione disgregante della modernità liquida emerge invece ancora una volta come "per funzionare i processi economici necessitano, in varia misura, di meccanismi sociali" (BERTOLINI, 2002, p. 122), assunto che sta alla base della sociologia economica.

3 Il fatto che la parte formale del contratto non copra se non parzialmente il tipo di rapporto di lavoro deriva anche dal fatto che, in caso contrario, i contratti stipulati configurerebbero una relazione di dipendenza e non di collaborazione anche a livello giuridico (BERTOLINI e MUEHLBERGER, 2006).

L'uomo post-moderno descritto da Bauman assomiglia in questo molto più all'*homo oeconomicus*, sganciato da qualsiasi rete e vincolo e in balia di forze esterne, piuttosto che all'essere umano studiato dalla Sociologia. Un essere umano che, davanti alle difficoltà poste in atto dal mutamento sociale e dalle tensioni del mercato, non subisce passivamente ma contribuisce a costruire il contesto sociale, l'ambiente cognitivo e le reti di relazioni in cui gli scambi economici hanno luogo e senza i quali non potrebbero esistere.

Il problema essenziale del mondo dei lavoratori atipici (in questo caso specifico dei collaboratori a progetto o più in generale delle varie forme di *dependent self-employment*) quindi non è la fiducia o la mancanza dell'esistenza di una rete di relazioni sul posto di lavoro, ma il vuoto legislativo che accompagna questi rapporti dai confini poco netti tra lavoro autonomo e lavoro dipendente. Vuoto legislativo che è grave per due motivi: esclude una categoria di lavoratori dal pieno usufrutto della cittadinanza sociale e lascia alla regolazione informale rapporti di lavoro dove l'asimmetria di potere tra datore di lavoro e collaboratore è molto forte (BERTOLINI, 2002), condannando le posizioni più deboli e meno qualificate in una situazione precaria e spesso segnata dalla povertà.

Conclusioni

È evidente quindi come il problema dell'insicurezza legato alla precarietà colpisca in modo diseguale diverse categorie sociali, discriminando fortemente i giovani, la categoria che più ha sofferto la deregolamentazione parziale e selettiva (ESPING-ANDERSEN e REGINI, 2001). La discriminazione diventa doppiamente grave quando si rivolge lo sguardo agli ammortizzatori sociali e alla loro mancata riforma: la precarietà, o l'aver sperimentato nella propria vita dei periodi di precarietà⁴, costituirà un grave problema per le coorti che si sono affacciate al mondo del lavoro negli ultimi vent'anni e quelle che ancora devono farlo.

Un simile scenario non sembra supportare la tesi secondo cui l'utilizzo della relazione standard di impiego stia progressivamente scomparendo ma suggerisce invece di approfondire lo studio del fenomeno in chiave comparata e a fornire proposte di policy: alcuni esempi in questo senso si possono riscontrare nel volume a cura di BERTON, RICHIARDI e SACCHI (2009) e in quello divulgativo di BOERI e GARIBALDI (2008), nei quali l'analisi della precarietà si accompagna a proposte concrete per arginarla e arginarne le conseguenze. La flessibilità del lavoro o l'atipicità del contratto non sono di per sé sinonimo di precarietà, come

4 Nel nostro sistema di welfare, e similmente negli altri paesi dell'Europa Continentale, i diritti sociali sono ancora eccessivamente condizionati dal possesso di una carriera lavorativa lunga e stabile (BARBIERI, 2000). Per quanto riguarda le pensioni, il passaggio dal sistema retributivo a quello contributivo con la riforma Dini approfondisce notevolmente il solco tra chi ha avuto una carriera lavorativa continuativa e chi invece ha dovuto affrontare periodi di disoccupazione o di occupazione.

dimostra il caso danese, ma lo diventano nel momento in cui il sistema di protezione sociale rimane costruito principalmente su una figura di lavoratore con carriera continuativa, escludendo in questo modo dal pieno godimento dei diritti di cittadinanza sociale chi non lo è.

Tornando al nostro argomento principale, le proposizioni empiriche tratte dalle teorie dell'insicurezza a proposito dell'evoluzione del mondo del lavoro non trovano riscontro nei dati: questo implica che non possiamo considerare l'insicurezza lavorativa come conseguenza di una più generale crisi degenerativa del mondo del lavoro in atto a partire dal tramonto del modello fordista di produzione e consumo. Molti e rilevanti sono stati i cambiamenti avvenuti negli ultimi trent'anni (su tutti il massiccio ritorno delle donne sul mercato del lavoro e il processo di terziarizzazione), ma la temuta crisi non si è verificata. Tale stabilità è tanto più sorprendente quanto più le analisi condotte fin'ora coprono un periodo di grandi cambiamenti: il ritorno massiccio delle donne nel mercato del lavoro, l'aumento della scolarità, il processo di terziarizzazione, l'allentamento delle norme legislative a favore del lavoro dipendente e, non da ultimo, l'aumento globale degli scambi. Questi processi hanno profondamente inciso nei meccanismi e nei modi in cui il lavoro viene inserito e regolato nelle società moderne, ma non nella direzione indicata da coloro che vedono in questi cambiamenti una cesura epocale rispetto al periodo che li ha preceduti.

Un altro punto debole delle teorie dell'insicurezza risiede nelle (non) definizioni utilizzate: insicurezza oggettiva e soggettiva del lavoro sono così strettamente legate che non è possibile distinguerle analiticamente. Inoltre non appare del tutto chiaro il rapporto tra mutamento dei rapporti capitale-lavoro e insicurezza: in particolare se sia la flessibilità imposta dal capitale che causi la flessibilità delle esistenze dei lavoratori e la "liquidità" delle loro relazioni o il contrario. L'argomentazione passa dalla descrizione di masse lavoratori terrorizzati dalla prossima ondata di licenziamenti come idealtipo del lavoratore post-moderno (BAUMAN, 2000, *pp.* 138-140; SENNET, 2002) a quella dell'edonista, che fugge ogni responsabilità e coinvolgimento di lungo periodo perché rischierebbe, in un mondo dove l'obsolescenza di identità e conoscenze acquisite è altissima, di rimanere indietro e intrappolato (BAUMAN, 2000, *pp.* 186-188, SENNET, 2002). In questo caso sarebbe addirittura il lavoratore che a doversi guardare dall'intrattenere relazioni con i colleghi durature e basate sulla fiducia (BAUMAN, 2004, *p.* 58).

Contributi provenienti da ricerche qualitative sui lavoratori precari però mettono in discussione anche la "liquidità" e il dissolvimento delle reti di fiducia che starebbero sperimentando i lavoratori, soprattutto quelli precari. È infatti in un contesto meno regolato che i rapporti sociali interpersonali, non mediati da strutture formali, acquisiscono maggiore importanza. In contrasto con l'idea che con il declino delle vecchie strutture e modalità di regolazione del lavoro si sia aperto un vuoto incolmabile, queste ricerche mostrano la necessità e la grande vitalità di meccanismi sociali nel mondo del lavoro flessibile. In fondo questo risultato non è sorprendente: l'osservazione che "per funzionare i processi economici necessitano, in varia

misura, di meccanismi sociali” (BERTOLINI, 2002, p. 122), è alla base dell’intera sociologia economica, mentre l’uomo post-moderno descritto da BAUMAN assomiglia in questo molto più ad una sorta di spaventato *homo oeconomicus*, sganciato da qualsiasi rete e vincolo e in balia delle forze del mercato. Le ricerche quantitative e qualitative presentate nella rassegna convergono quindi su un punto fondamentale: l’insicurezza lavorativa non è il fattore qualificante il mondo del lavoro negli ultimi trent’anni e nel caso dei precari non lo è la liquidità delle loro relazioni.

L’evidenza portata sin’ora non intende certo mettere alla prova o confutare teorie di così ampio respiro, né ne aveva l’intenzione. Tuttavia permette quantomeno di affermare che, per quanto riguarda l’insicurezza lavorativa, non vi sono conferme empiriche della teoria. Queste teorie, di comprensione immediata e di grande suggestione, falliscono nel rappresentare un mondo del lavoro apocalittico e semplicistico mentre, come abbiamo visto, la situazione è assai più sfuggente e complessa.

RIASSUNTO

Con il perdurare della crisi economica guadagnano terreno in campo sociologico teorie apocalittiche del mutamento sociale che prefigurano una società insicura e priva di certezze, in cui il mondo del lavoro diventa ad ogni livello fragile e frammentato. Nel corso dell’articolo verranno messe alla prova queste teorie traducendo alcune delle previsioni di queste teorie in ipotesi empiricamente verificabili, utilizzando dati Eurostat e OCSE sulle forze lavoro disponibili on-line a chiunque. Le analisi proposte e la rassegna della letteratura scientifica mostrano come la complessità dei cambiamenti nel mercato del lavoro rifugga spiegazioni semplicistiche e apocalittiche e getta una luce sulle nuove disuguaglianze emergenti su cui sono sempre più urgenti interventi di policy.

SUMMARY

With the continued economic crisis the apocalyptic theories about social change gain ground in the sociological fields. Such theories foreshadow an insecure society without certainties, where the labour market becomes fragile and fragmented. In this article we test these theories by translating some of the forecasts into empirically verifiable hypothesis, using Eurostat and OCSE online data.

The proposed analyses and the review of scientific literature show how the complexity of changes in the labour market avoids simplistic and apocalyptic explanations and enlightens new rising inequalities, requiring more and more urgent policy interventions.