

Associazione Centro ELIS
Roma, 20 marzo 2000

Il senso del lavoro fra crisi occupazionale e nuove professionalità

Pierpaolo Donati
Università di Bologna

1. La sfida: il senso del lavoro nelle economie dopo-moderne.

1.1. La scena mondiale è sempre più dominata dal flagello della disoccupazione. La creazione di masse di individui che, nonostante la disponibilità o addirittura il desiderio di lavorare, risulta socialmente 'non richiesta', inutile a fini produttivi e quindi – così si dice - inutile per la società. Il fenomeno si accompagna a quello della crescente mancanza di "motivazioni al lavoro", di persone cioè che – per le ragioni più svariate - non hanno interesse a trovare un lavoro 'regolare', e adottano stili di vita (il più delle volte di mera sopravvivenza) senza che il lavoro ne sia una dimensione portante. La disoccupazione è tale quando la mancanza di lavoro non è voluta, mentre il rifiuto del lavoro o la sostituzione di esso con azioni non lavorative sono scelte di vita ovvero preferenze soggettive. Si tratta di fenomeni diversi, ma la loro contemporanea diffusione su larga scala rivela una crisi profonda del lavoro come attività oggettiva e soggettiva.

Le soluzioni a questa "crisi" vengono in genere cercate in tre direzioni: nella deregolazione (prevalente nel nord-America, per favorire la *new economy*), in una nuova regolazione (prevalente in Europa) e ancora nella direzione di adattare i sistemi formativi ai nuovi profili professionali emergenti da un mercato del lavoro in via di trasformazione epocale. Ma tutti questi rimedi sono parziali e riduttivi. *Lib, lab e fitness* dei sistemi formativi operano dentro un comune quadro di riferimento che fa del lavoro, ancora una volta, una questione di "adattamento" nelle capacità di prestazione, quale che sia l'ideologia funzionale dell'apprendimento che la sostiene, mentre è la natura sociale del lavoro che si sta modificando.

Se le economie più arretrate dei Paesi cosiddetti in via di sviluppo, di terzo e quarto mondo, possono ancora pensare di porre rimedio alla disoccupazione e alla mancanza o al rifiuto del lavoro mediante politiche economiche e di altro genere già sperimentate in passato dai Paesi che li hanno preceduti sulla via (una delle vie) della modernizzazione, il che è peraltro assai discutibile, nei Paesi avanzati invece questi fenomeni rivelano dei paradossi: com'è possibile che la ricchezza economica aumenti e il lavoro diminuisca? com'è possibile la crescita, seppure contenuta, del PIL e, in via generale, l'espansione del mercato, senza che ciò si traduca in più posti di lavoro e in più impegno sul lavoro?

L'analisi economica non risponde in modo soddisfacente a questi interrogativi. Essa rileva bensì fenomeni come la globalizzazione dei mercati e la finanziarizzazione dell'economia, e più in generale la nascita di una nuova "economia virtuale", ma il fatto di rilevare questi aspetti non risponde certamente al problema di capire perché il lavoro diventi un paradosso e come lo si debba affrontare. Le cause del "paradosso lavoro" (cercato e negato al contempo, che sta dappertutto e insieme si va riducendo in ogni luogo) sono evidentemente assai complesse. Si tratta di cause strutturali e di ordine soggettivo. I

principali fattori sono certamente economici e politici. E occorre darne conto punto per punto. Ma, in ogni caso, ciò che colpisce è il ruolo preponderante che in questa modificazione del rapporto persona-lavoro gioca la difficoltà, incapacità, talora l'impossibilità, della cultura di ridefinire operativamente il senso del lavoro. Le risposte ai paradossi, infatti, riflettono in genere un'ideologia di determinismo tecnologico pressoché assoluto: si risponde, insomma, dicendo che i fattori tecnologici aumentano la produttività al punto da rendere superfluo il lavoro umano. Ma ciò contrasta palesemente e profondamente con il bisogno di lavoro delle persone e dell'intera umanità.

L'analisi deve necessariamente partire dall'idea che, dietro l'aumento dei disoccupati, della emarginazione più o meno volontaria dal lavoro e delle difficoltà di inserimento professionale, vi sono due fenomeni di enorme portata: la crescente incertezza del lavoro su scala universale e alcuni mutamenti radicali nei nessi fra lavoro e agire sociale. Ciò comporta la messa in discussione di tutti i pilastri dell'organizzazione sociale, a partire da quel principio di equivalenza monetaria fra reddito e lavoro che è stato l'asse portante delle moderne economie industriali e mercantili. Alla base di tale rivolgimento, c'è una vera e propria rivoluzione del senso del lavoro. Il problema appare nei termini dello svuotamento e vanificazione dello stesso concetto di lavoro.

1.2. Per affrontare adeguatamente il problema del lavoro occorre comprendere che il suo diventare un paradosso rappresenta da un lato l'esito storico di contraddizioni inerenti alle concezioni socio-culturali del lavoro che abbiamo ereditato dalle formazioni storico-sociali del passato e, dall'altro, l'apertura di nuove contraddizioni.

Oggi, diversamente dal passato, il lavoro non è più, prima e sopra ogni altra cosa, un fatto economico (nel senso inteso dalla maggior parte delle teorie economiche, quale fattore di produzione), ma diventa sempre più un fatto sociale. Dire economico e sociale vuol dire evocare due mondi, due livelli di realtà che non solo si differenziano sempre di più, ma, per via dei complessi giochi interattivi, tendono anche a generare forme di realtà che non stanno, per così dire, sullo stesso piano, e quindi non sono includibili a vicenda e talora non sono neppure comparabili fra loro. In un contesto postmoderno di lavoro, non c'è solo il fatto che il fattore economico ha sempre più bisogno di un contesto sociale qualificato per operare. E non c'è solo il fatto che, sempre in tale contesto, il sociale ha sempre più una valenza (e un riflesso) economico. Si apre una nuova stagione di confronto fra economico e sociale che non ha più quasi nulla a che fare con la questione sociale tramandata dall'Ottocento e in seguito riformulata in vari modi. Se l'epoca moderna ha rappresentato l'esplosione dell'economico *contro* il sociale, e se si è arrivati ad una apparente colonizzazione di quest'ultimo da parte del primo, ciò non è avvenuto e non avviene senza che il sociale esprima dei fenomeni emergenti che portano il lavoro su un altro piano rispetto al conflitto – per così dire – orizzontale fra dimensioni economiche e sociali del lavoro. Se, da un lato, l'economico esprime (genera) un suo 'dominio sociale' (in quanto proietta il suo codice simbolico, e le relative operazioni e istituzioni, sull'intera società), dall'altro il sociale - definito da autonome dimensioni dell'agire – esprime (genera) un 'dominio economico' che, per quanto non venga riconosciuto come appartenente al 'dominio economico' proprio dei sistemi *lib/lab*, è pur sempre una "altra" economia: l'economia dopo-moderna è questa 'eccedenza', che si produce attraverso una differenziazione non solo asimmetrica, ma anche qualitativa (su piani non comparabili) fra sistemi economici e sistemi sociali.

Per affrontare una tale complessità, occorre adottare una nuova prospettiva di analisi e valutazione socio-culturale del lavoro, che lo interpreti come relazione sociale, e precisamente come relazione *sui generis*, con tutto ciò che questa affermazione (solo in apparenza semplice) porta con sé. L'ipotesi verso la quale occorre orientarsi è che la disoccupazione e gli altri fenomeni di dis-adattamento al lavoro (disagio, rifiuto,

trasformazione caotica delle attività occupazionali) possono essere correttamente compresi solo se si assume un approccio relazionale al lavoro che lo osservi come fenomeno morfogenetico e come effetto emergente largamente imprevisto e imprevedibile, che è generato da persone umane le quali cercano relazioni sociali significative in e attraverso cui operare scambi sociali che realizzino un maggior benessere (come vita buona) di tutti coloro che sono coinvolti nella produzione di beni e servizi.

Se si scorre la letteratura degli studiosi e ricercatori sui temi del lavoro e della disoccupazione, si può facilmente notare che virtualmente nessun approccio definisce il lavoro come relazione sociale *in senso pieno e proprio*. Beninteso, tutti dicono di trattare il lavoro come relazione sociale, e in certa misura lo fanno, ma quasi sempre da posizioni (teorie e pratiche) non-relazionali. La relazione di lavoro è vista talora come il prodotto dell'azione dei singoli e talora come il prodotto di strutture e sistemi, senza che il lavoro emerga come relazione in sé (la relazione-lavoro) e quindi senza che essa giochi un ruolo autonomo, secondo la realtà *sui generis* che le appartiene.

Il lavoro viene comunemente definito come una prestazione, come un interscambio organico con la natura, come uno scambio materiale di beni e servizi, come un ruolo, come una condizione umana, e in altri modi ancora, ma quasi mai come una relazione sociale "piena" che implica quattro dimensioni fondamentali (mezzi o risorse, obiettivi, norme e valori), le loro interazioni e le relazioni fra tali elementi e tali interazioni. In altre parole, il lavoro è visto in genere come un'attività (un fare) dentro un contesto di relazioni sociali, ma quasi mai come relazione sociale in se stessa. Manca una teoria sociologica generalizzata del lavoro come relazione sociale. Cosicché gran parte dei rimedi proposti per combattere la disoccupazione e le forme di non-adattamento al lavoro sono sterili o hanno effetti perversi.

In breve, occorre cercare un quadro concettuale innovativo, che consenta di tradurre la disoccupazione (o mal-adattamento al lavoro) in nuove professionalità, in modo da farci comprendere il senso e le funzioni del lavoro nella società del presente e del prossimo futuro fuori delle alienazioni moderne e post-moderne. Intendere il lavoro come relazione sociale apre orizzonti inediti per i decenni futuri. La sfida è quella della differenziazione dei lavori mentre al contempo si deve mantenere l'unità della distinzione-guida del lavoro come attività umana significativa, alla quale connettere un insieme di costi e benefici (privati e di cittadinanza). Occorre trovare risposte alla difficoltà di continuare a parlare di lavoro in un contesto socio-culturale che in apparenza annulla il lavoro come "universale di senso". Lo si può fare se e solo se, come per altri tipi di relazioni (si pensi alla famiglia), l'unità cui ci si riferisce non è quella di una cosa o di un modello, di cui si deve ammettere per forza di cose la continua trasformazione, ma è relazionale, nel senso che è quella di una relazione che si eccede proprio come relazione, ossia genera e rigenera se stessa come pluralità di eccedenze relazionali. Affinché la società possa liberare il lavoro, e con ciò liberare la persona umana attraverso il lavoro, non senza di esso o fuori di esso, si devono evitare sia le forme della mercificazione capitalistica più aggressiva (caratteristici del cosiddetto 'modello americano'), sia le forme strumental-adattative tipiche dei sistemi neo-corporativi che si reggono su politiche regolative di compromesso fra mercato capitalistico e democrazia politica (prevalenti nel cosiddetto 'modello europeo'), sia ancora le forme miste (soluzioni di *mix* fra le prime due, come la cosiddetta 'terza via' proposta da A. Giddens). Tutte queste modalità di intendere il lavoro restano preda dei paradossi perché continuano a inquadrare il problema delle trasformazioni del lavoro dentro i quadri culturali della modernità.

1.3. Alla fine del XX secolo, il problema della disoccupazione si presenta in termini del tutto nuovi. Si devono abbandonare i fondamenti di quella specifica "civiltà del lavoro" che ha caratterizzato la modernità e, con essi, anche la concettualizzazione che sinora si è

fatta della disoccupazione.

La questione-disoccupazione non si impone solo per il fatto che le statistiche internazionali mostrano che il fenomeno persiste e anzi si aggrava su scala mondiale, in tutte le sue forme (ILO 1997). La novità non è neppure data da una rinnovata coscienza che la disoccupazione è il prodotto di profonde ingiustizie sociali e che il fenomeno conduce a effetti socialmente disastrosi, in quanto comporta esclusione sociale, frammenta il tessuto delle relazioni umane ed erode le basi della solidarietà sociale. Tutto questo già lo sapevamo, benché recenti ricerche abbiano apportato nuove evidenze e abbiano messo in luce nuove manifestazioni di questi processi generali.

Ciò che rende radicalmente nuovo il problema della disoccupazione è il fatto che, in esso e attraverso di esso, si rivela un cambiamento storico epocale che sconvolge tutto il mondo del lavoro e con esso tutta la società. Le caratteristiche quanto-qualitative che la disoccupazione sta assumendo rivelano: i) che è in atto un processo di *precarizzazione del lavoro su scala universale*; ii) che i confini tradizionali fra lavoro e non-lavoro cadono o si spostano, e, più in generale, che emergono *mutamenti radicali nei nessi fra lavoro e agire sociale*.

Se si rimane prigionieri della vecchia dicotomia lavoro/disoccupazione, intendendo il "vero lavoro" come occupazione stabile-regolare-di lunga durata, e la disoccupazione come mancanza di "vero lavoro", ci si viene a trovare in una situazione carica di paradossi insolubili.

Tali paradossi non possono più essere gestiti da soluzioni *lib/lab* (di mix fra liberalismo e socialismo), cioè mediante rimedi basati su un bilanciamento fra de-regolazione (libertà, flessibilità) e ri-regolazione (sicurezza, controllo) del lavoro, ad opera rispettivamente dei due grandi attori della modernità, il mercato e lo Stato.

Entro tale quadro (*lib/lab*), nonostante tutti gli sforzi che vengono compiuti, specie in termini di *fitness* fra mercato del lavoro e sistemi formativi, la disoccupazione continua ad aumentare (ovviamente se si considerano le esternalità, mentre a scala locale può esserci una diminuzione), per il semplice fatto che le trasformazioni del mercato del lavoro sono sempre e necessariamente più rapide di quelle dei sistemi formativi. Viene allora da chiedersi se il quadro concettuale entro cui il problema del lavoro viene compreso e affrontato non sia intrinsecamente distorto o almeno insufficiente. A mio avviso, la risposta deve essere affermativa. Per capire i nuovi termini della questione disoccupazione bisogna ridefinire il lavoro. Ma, per fare questo, occorre uscire dal quadro culturale con cui la modernità ha concettualizzato il lavoro.

In questo contributo, non intendo fare un inventario, neppure in sintesi, della letteratura in argomento. Il compito che mi prefiggo è quello di ridefinire il campo oggettuale, in un duplice senso: (i) da un lato, in negativo, vorrei mettere in discussione il framework che attualmente domina l'argomento del lavoro/disoccupazione; (ii) dall'altro, in positivo, vorrei sostenere la tesi che la ricerca dei rimedi al problema della disoccupazione dovrebbe essere affidata ad approcci e strumenti che considerano il lavoro come attività pienamente e propriamente sociale (¹).

In altri termini, intendo affrontare il tema della disoccupazione a partire dal problema del significato del lavoro. Il tema è stato alquanto trascurato negli ultimi due decenni (Castillo 1997). Solo di recente questa tematica ha ripreso vigore (Casey 1995; Gamst 1995; Simpson, Harper Simpson 1995; Morandé Court 1998). Vorrei mostrare come e perché la lotta alla disoccupazione dipenda primariamente dal modo in cui una cultura intende il *senso del lavoro*, e dalle implicazioni che ne trae per l'assetto della società.

¹ Dire che il lavoro è un "fatto sociale" significa osservare che esso implica rilevanti dimensioni economiche, politiche, giuridiche, culturali, ma non è riducibile a nessuna di esse, in quanto appartiene ad un ordine di realtà *sui generis*. Nella sua essenza, il sociale è un fatto della "vita morale" (intesa in senso sociologico) riferita sia alle persone sia alla società.

1.4. Il problema della mancanza di lavoro è oggi definito essenzialmente in termini di scarsità economica. Tutti sostengono che il lavoro sicuro e soddisfacente diventa una risorsa e una *chance* di vita sempre più scarsa. Di fronte a questa constatazione, due sono le tesi che si contendono il campo.

i) Da un lato, c'è chi ritiene che, proprio perché diventa sempre più scarso, il lavoro "vero" diventa ancora più importante e discriminante nel forgiare i destini e i percorsi di vita delle popolazioni umane. La disoccupazione è vista soprattutto come un problema di giustizia sociale nella distribuzione e redistribuzione delle risorse, e dunque come un problema di lotte sociali, soprattutto da parte di chi è sfavorito (giovani, donne, gruppi sociali professionalmente dequalificati) (Pahl ed. 1988; Kieselbach ed. 1997).

ii) Dall'altro, c'è chi sostiene che, al contrario, stiamo andando verso "la fine della società del lavoro" (*Arbeitsgesellschaft*)⁽²⁾, ovvero verso la "fine del lavoro" (Rifkin 1995), nel senso che sarebbe storicamente esaurito il progetto di una società "centrata sul lavoro". Chi sostiene questa tesi - che si presenta con molte e diverse formulazioni - ritiene che occorra abbandonare il concetto di lavoro e propone di passare al concetto di "attività" o simili (Dahrendorf 1988). I disoccupati (coloro che sono dimessi dal sistema dei posti di lavoro "vero") potrebbero essere eliminati valorizzando le attività di ogni tipo aventi un carattere non competitivo, con logiche produttive differenti da quelle proprie dei settori occupazionali "centrali" di ieri (ben remunerati e garantiti nella loro sicurezza), dando più importanza a quello che viene chiamato "*otium* attivo", al tempo libero e alla qualità di vita extra-lavorativa (non orientata al lavoro).

Chi ha ragione? Evidentemente, il confronto fra queste due tesi deve essere posto correttamente. Per farlo correttamente, si deve chiarire a quale significato di lavoro si fa riferimento. Gli autori non sono sempre espliciti a questo riguardo. Il dibattito è spesso mal posto, perché vengono utilizzate delle concezioni culturali non comparabili di lavoro. E poi, che senso ha definire il lavoro come bene scarso che deve lasciar spazio ad "attività libere"?

Se si mantiene il significato tradizionale di lavoro, così come è definito nella società industriale tayloriana-fordista, è evidente che un problema di scarsità esiste. Ma ci si deve chiedere se soltanto quel tipo di lavoro sia "vero lavoro". La prima tesi (largamente sostenuta dai sindacati) mantiene la concezione moderna del lavoro: ciò può essere necessario per le società in via di modernizzazione, ancora in fase di industrializzazione, ma non è più adeguato per le società già modernizzate. La seconda tesi si propone di abbandonare il concetto di lavoro come attività necessitata, ed esalta la flessibilità e la creatività, ma spesso sembra parlare il linguaggio di una cultura che non ha nulla a che fare con il lavoro, perché si riferisce ad attività espressive o ad occupazioni economicamente marginali, che non sembrano tali da poter sostenere un'economia di sviluppo reale. Chi sostiene questa seconda tesi prospetta una società poco decifrabile in termini di caratteristiche umane.

In questo contributo, io vorrei sostenere una *terza* tesi, diversa da entrambe quelle appena dette. Contro la prima tesi, osservo che le trasformazioni del lavoro nelle economie avanzate sono oggi radicali, cosicché diventa inevitabile abbandonare la definizione moderna di lavoro. Contro la seconda, osservo che il concetto di "attività" amplifica e differenzia in modo morfogenetico il concetto e la realtà del lavoro, ma non può sostituirlo. La società del futuro sarà una società che enfatizzerà ancor più che nel passato l'importanza del lavoro, ma il senso e la forma del lavoro dovranno per questo essere radicalmente modificati. Ciò avrà enormi conseguenze sul sistema dei diritti sociali collegati al lavoro e sull'intera configurazione societaria. Il campo delle scelte e delle tensioni è segnato dall'alternativa fra la disoccupazione di massa (magari mascherata come liberazione *dal*

² L'espressione è stata coniata negli anni '80 da vari autori: cfr. Offe (1983), Dahrendorf (1988), Gorz (1988).

lavoro) e la liberazione *del* lavoro.

1.5. Il filo rosso delle argomentazioni qui presentate è il seguente. In primo luogo, si tratta di comprendere la disoccupazione come un prodotto specifico della cultura moderna (che ha "inventato" il lavoro e la disoccupazione come categorie meccaniche ed astratte), per vedere se le categorie di lavoro/disoccupazione possano essere ridefinite in un contesto di post-modernità (pr. 2).

In secondo luogo, analizzo i cambiamenti culturali e strutturali del lavoro che oggi sono in atto nelle economie più avanzate, e il loro possibile impatto sulla riorganizzazione della società. Ritengo che la differenziazione delle culture del lavoro, e in particolare la divisione fra culture secolarizzate e umanistiche, diventi un tratto centrale nell'assetto societario (pr. 3).

In terzo luogo, sviluppo l'argomento fondamentale del mio contributo. La tesi è che, mentre nelle epoche pre-moderne il lavoro è stato soprattutto un'attività servile di ricambio organico con la natura, e nell'epoca moderna industriale è stato soprattutto una prestazione mercificata, per la produzione di beni e servizi intesi come "oggetti" (manufatti, costruzioni artificiali), nell'epoca dopo-moderna il lavoro viene ad essere soprattutto assunto come valore della relazione sociale, in quanto è valorizzato per le qualità relazionali che esso offre e implica. E come tale viene differenziato in diverse attività. Ciò è vero sia per chi lavora, sia per chi gode dei frutti del lavoro, sia ancora per le forme di interazione-intreccio fra produttore e consumatore. Naturalmente non vengono meno le culture precedenti, che continuano a caratterizzare i segmenti più tradizionali nelle società avanzate e larghi strati di popolazione nelle società in via di modernizzazione. Ma il lavoro si differenzia in varie culture, asimmetriche fra loro, che derivano da un processo di morfogenesi sociale, insieme culturale e strutturale, del lavoro oltre l'assetto industrialistico. Per comparare e valutare le nuove culture del lavoro, occorre cogliere i criteri basilari con cui ciascuna di esse valuta il lavoro, in relazione alla più ampia costellazione dei criteri spirituali e materiali che caratterizzano ciascuna cultura (pr. 4).

Le conclusioni del presente contributo portano a ritenere che, se la concezione prevalente del lavoro rimane quella dell'epoca industriale, com'è ancora il caso in larga parte del mondo, il problema della disoccupazione viene affrontato con vecchi strumenti, caratterizzati dalla ricerca di nuove forme di regolazione degli interessi e delle transazioni fra attori economici e politici che si muovono nella trama dei rapporti fra Stato e mercato, che sono intrinsecamente insufficienti a far fronte al problema della disoccupazione. Per affrontare adeguatamente i cambiamenti in atto, strutturali e culturali, occorre un nuovo framework che osservi il lavoro come azione reciproca fra soggetti che interagiscono come produttori-distributori-consumatori nell'economia civile.

In sostanza, la mia tesi è che, con il declino dell'assetto industriale (fordista), regolato dal *welfare state* post-bellico, la progressiva riduzione del lavoro fordista non significhi la "fine" del lavoro, e neppure l'esaltazione di attività di tempo libero o di volontariato, ma la ridefinizione del lavoro come attività comunicativa significativa in reti altamente differenziate di produzione-distribuzione-consumo di cui dobbiamo comprendere la dinamica.

2. *La cultura moderna del lavoro e il fenomeno della disoccupazione.*

2.1. Bisogna partire dal fatto che la disoccupazione non è un "dato naturale", ma una costruzione sociale. Come e perché viene socialmente costruita la disoccupazione ?

Nella sua condizione naturale, l'essere umano è *naturaliter* portato a svolgere attività da cui trarre i sostegni necessari per la sua esistenza. E, quando non trova le risorse in

natura, crea egli stesso gli strumenti e le condizioni per far fronte ai propri bisogni. Se non lo può fare, ciò accade perché altri esseri umani glielo impediscono, appropriandosi delle risorse o creando vincoli e barriere sociali.

Possiamo anche dire che, mentre il lavoro è un'attività naturale per l'essere umano, e come tale una esigenza e una risorsa non scarsa, è la società che configura le condizioni sotto le quali il lavoro può diventare una esigenza e una risorsa scarsa. Questa è stata la "scoperta", e insieme la costruzione, della modernità (Rousseau, Marx, ecc.) che non va dimenticata. In effetti, il concetto di disoccupazione è sconosciuto alle società pre-moderne e nasce con l'epoca moderna. E anche nella modernità la disoccupazione viene continuamente ridefinita nei suoi referenti simbolici e tecnici (per quanto debba sempre avere il carattere di una condizione non volontaria).

2.2. Attraverso percorsi storici assai complessi, che qui non ho spazio per richiamare (³), la concezione del lavoro giunge sino a noi con caratteristiche che possiamo sintetizzare come segue.

a) *La cultura moderna del lavoro esaspera le proprie contraddizioni e perde i suoi presupposti.*

La modernità ha introdotto profonde tensioni nei significati del lavoro, in quanto lo ha slegato dall'agire di comunità e lo ha mercificato. Togliendo al lavoro gran parte delle mediazioni sociali di cui esso è portatore, ha creato la figura del lavoratore astratto, pronto per qualsiasi uso. Tale concezione, via via che si è sviluppata, ha esasperato conflitti, ambivalenze e contraddizioni insite nel lavoro. In concreto: ha accentuato le ambivalenze fra le componenti strumentali e quelle espressive del lavoro, fra l'astratta ricerca della valorizzazione e la pratica svalutazione dei suoi aspetti umani; ha fatto crescere le contraddizioni fra lavoro come prestazione funzionale e lavoro come autorealizzazione del soggetto, ponendo un'antitesi fra il lavoro astratto che produce valori di scambio e il lavoro concreto che produce valori d'uso.

Il dibattito sul tempo di lavoro (numero delle ore lavorative) è sempre stato emblematico a questo riguardo. Nelle richieste di riduzione del tempo lavorativo da un lato e di maggiore flessibilità dei tempi di lavoro dall'altro, si sono rivelati tutti questi conflitti.

In ogni caso, noi assistiamo oggi al rifiuto di questi conflitti. Dietro tale rifiuto, si manifesta la *fine dei presupposti che hanno sostenuto la cultura specificatamente moderna del lavoro*. Ne possiamo menzionare tre fondamentali.

Primo. Laddove la società pre-moderna trattava il lavoro come una relazione sociale in cui sfera privata e sfera pubblica si incontravano e si sovrapponevano (agire di comunità), la modernità inventa il lavoro nella sua forma pura, depurata dagli elementi di altri ambiti di azione e funzioni sociali. Essa concentra e polarizza il lavoro nella sfera pubblica, di contro alla vita privata. Si generano allora enormi tensioni fra vita pubblica e privata. Un segno della crisi dell'assetto moderno sta precisamente nel fatto che, oggi, la società chiede che il lavoro si ricolleggi in modo significativo alla vita privata. Nascono nuove relazioni fra sfera lavorativa e sfera della vita privata che manifestano esigenze di raccordo e interazione che la modernità ha negato, o semplicemente dimenticato. Non si potrà più ritornare alla *Gemeinschaft*. Tuttavia è evidente che il lavoro odierno rifiuta la caratterizzazione "pubblica" di merce astratta che ha assunto nell'epoca capitalistica classica. Il lavoro diventa di nuovo una zona di incontro e sovrapposizione fra esigenze di vita privata e pubblica.

Secondo. La gerarchia fra lavori "umili" e "nobili" propria delle culture antiche, che si rifletteva nella maggior parte delle lingue europee (*ponos/ergon, labor/opus*,

³ In una versione più ampia del presente saggio ho svolto un'analisi delle culture storiche del lavoro, che qui non posso riportare per motivi di spazio.

labour/work, *Mühe/Werk*), a seguito dell'affermarsi della Riforma protestante, dell'elaborazione teorica della economia politica e della rivoluzione borghese, viene livellata e addirittura rovesciata. Come si esprime Saint-Simon, l'imperativo è lottare contro i parassiti, contro chi non lavora, contro il dominio delle classi improduttive. Come dirà alla fine dell'Ottocento Durkheim, è la divisione del lavoro ("organica") che diventa la fonte principale della solidarietà sociale. Al posto dell'etica signorile subentra l'etica universale del lavoro che richiede specializzazione. Ma, nel corso degli ultimi tre decenni, anche quest'ultima cultura del lavoro inizia a declinare. Sia l'ideologia lavoristica socialista sia quella marxista, che personificano il lavoro nel tipo sociale dell'"operaio", sia la visione funzionalistica del lavoro 'organico' sono entrati in una crisi sempre più profonda (si è parlato di "de-motivazione" al lavoro, di "allergia" al lavoro, di "rifiuto" del lavoro). L'ideologia moderna che vedeva nel lavoro il riferimento primo e quasi assoluto dell'identità personale e sociale, e unico titolo di legittimazione per l'appartenenza alla società (Accornero 1980), subisce un crollo radicale, non sta più al centro del sistema culturale. Da dovere, il lavoro diventa piuttosto un diritto. Ma il punto è che il lavoro diventa problematico come misura del valore della persona umana e come titolo del suo riconoscimento in quanto membro della società. L'antropologia moderna del lavoro non è più sostenibile e deve essere sostituita. Come? Secondo l'idea che il lavoro non è l'essenza dell'uomo (perché l'Uomo non è riducibile al lavoro), ma è una dimensione essenziale della persona umana in quanto essere relazionale.

Terzo. La modernità ha configurato il lavoro secondo un tipo di razionalità orientata allo scopo, le cui due componenti sono state quella *tecnica* (nel perseguimento dello scopo nel gioco tra uomo e natura) e quella *strategico-economica* (perseguimento dello scopo nel gioco fra attori economici). Marx ha distinto questi due processi denominandoli rispettivamente "*processo lavorativo*" e "*processo di valorizzazione*". Egli mostra come la modernità li renda inter-dipendenti e concomitanti. Ma oggi essi tendono a differenziarsi sempre più nettamente. E ciò mette in crisi quella concezione moderna (risalente a Marx e ai socialisti) che fa del lavoro salariato (nella contrapposizione salariati vs padroni) il paradigma dell'assetto micro e macro-sociologico della società. La razionalità economica dell'azienda e del mercato non sono più il paradigma su cui possa essere modellata l'intera società. Per dirla in altri termini, il lavoro e la posizione dei lavoratori nel processo produttivo non sono più considerati come il principio fondamentale di organizzazione delle strutture sociali. La dinamica dello sviluppo sociale non è più concettualizzata in termini di conseguenze dei conflitti di potere intra-aziendali, amplificati nell'intero sistema economico. La razionalità sociale non può più essere definita in base al modello "lavoristico" che la concepisce come ottimizzazione del rapporto fra mezzi tecnico-organizzativi e fini economici.

b) *La disoccupazione si rivela sempre meno un fenomeno "funzionale", e sempre più un fenomeno paradossale.*

Se è vero che la disoccupazione non è altro che un capitolo della storia più generale del lavoro, allora può essere istruttivo vedere come cambia il senso della disoccupazione via via che la cultura del lavoro si modifica.

La teoria economica moderna concepisce la disoccupazione prevalentemente in modo "funzionale", in quanto la riferisce a quei lavoratori che, per ragioni indipendenti dalla loro volontà e tecnicamente legati al progresso economico (come l'adozione di nuove tecnologie, le ristrutturazioni aziendali, ecc.), debbono essere dismessi. Ma, allorché il loro numero e i problemi che essi sollevano diventano un "problema sociale", le considerazioni "funzionali" della teoria economica non reggono più e debbono essere messe in discussione.

In senso tecnico, il termine disoccupazione - così come è definita dagli organismi

internazionali (cfr. EU Report 1998) - appare alla fine dell'Ottocento (⁴). Essa si riferisce ad una condizione di perdita di lavoro in una struttura sociale e una cultura particolari. La struttura sociale consiste in un vero e proprio mercato del lavoro, formalmente libero, e con elevata mobilità sociale, in cui il lavoro possa essere ottenuto e perduto. La contrattazione è bensì relazionale (Williamson 1985), ma tale relazionalità è ridotta a utilità. La cultura richiede che il lavoro sia concepito come una cosa comperabile e vendibile, negoziabile, come un'attività trasformabile in senso acquisitivo (per non essere vincolata a caratteri ascrivibili, affettivi, particolaristici, localistici e di orientamento alla collettività). Qualora vi fosse una regolazione sociale tale da impedire queste caratteristiche strutturali e culturali, la disoccupazione diventerebbe un'altra cosa.

Sappiamo che, in certe società, essa è stata ridotta o anche formalmente annullata mediante l'uso di un potere politico totalizzante (come nella ex-Urss). Ma questo modo di procedere ha condotto ad esiti economici catastrofici (bassi salari, bassa produttività, bassi consumi, ecc.), e soprattutto ha svilito il significato e l'etica del lavoro. Nelle economie di mercato, la disoccupazione è stata per decenni tenuta sotto controllo mediante sistemi di sicurezza sociale che ne hanno temperato gli effetti negativi, vuoi mediante compensazioni di reddito (assegni e altri benefici) ai lavoratori, vuoi mediante incentivi alla rioccupazione (aggiornamento professionale, sgravi fiscali alle imprese, ecc.). Il fatto è che, oggigiorno, queste regolazioni di *welfare state* diventano sempre più costose e problematiche. Diminuisce la loro utilità marginale. L'esperienza degli Stati a regime neo-corporativo di *welfare* mostrano che, nonostante tutti gli sforzi di sostegno pubblico all'occupazione, le speranze di entrare o ri-entrare nel mercato 'centrale' del lavoro si affievoliscono di giorno in giorno. Diventando un fenomeno strutturale, la disoccupazione rivela dei paradossi sociali (Accornero, Carmignani 1986), che possono essere sintetizzati così:

- si può avere sviluppo economico anche senza maggiore occupazione; anzi, nelle economie avanzate, diventa normale il fatto che la crescita economica si accompagni ad un aumento di disoccupazione;

- a misura che il lavoro diventa meno centrale nel sistema delle ricompense sociali, si ha il paradosso di una crescente femminilizzazione del lavoro; ovviamente, l'ingresso della donna nel mondo del lavoro è stato un fatto largamente positivo e utile alla sua emancipazione, ma bisogna interrogarsi sul perché (e con quali conseguenze) la donna subentra in massa ai lavori che vengono abbandonati dagli uomini (sovente quelli meno remunerati e meno protetti);

- l'equazione "disoccupato = povero" non è più vera; essere disoccupato non connota più necessariamente uno stato di povertà materiale; per contro cresce la categoria degli occupati poveri; ciò mette in luce, contro le rappresentazioni culturali dominanti, che il lavoro non ha primariamente una valenza strumentale;

- l'interazione fra domanda e offerta di lavoro mostra trappole e contraddizioni, spesso dovute alla rigidità con cui è perseguita entro il modello industriale; si apre allora una nuova *job competition* che richiede maggiori gradi di libertà e una configurazione contrattuale molto più elastica di un tempo, in cui la condizione lavorativa non è più segnata dall'avere/non-avere un posto di lavoro, ma dall'esigenza di fasi di vita diversificate, alterne, fatte di numerose transizioni fra formazione-lavoro-altre attività; ciò non fa che aumentare il senso di disagio, l'ansia, l'incertezza, la paura della disoccupazione.

⁴ Benché il termine *unemployment* compaia anche in precedenza (Oxford English Dictionary del 1882), esso è definito in senso moderno da John Hobson (1896), seguito da W.H. Beveridge (1909). Disoccupato indica non più - come in precedenza - colui che semplicemente è "non occupato", inattivo o inoperoso (come ancora lo definisce Marx utilizzando il vocabolo *Unbeschäftigte*), ma chi ha perduto involontariamente un lavoro (*Arbeitslosigkeit*) ed è distinto dal povero (il disoccupato non è necessariamente indigente, o, se lo è, non deve la sua indigenza alla oziosità).

E' chiaro che è il concetto stesso di disoccupazione che chiede di essere ridefinito e ri-regolato. La disoccupazione è un deficit o una patologia del sistema relazionale in cui il cosiddetto "disoccupato" è inserito. E la carenza o patologia va affrontata attraverso le modificazioni del tessuto relazionale in cui il lavoro viene bloccato, distorto o addirittura annullato. Questi blocchi, distorsioni e negazioni sono paradossi, per il semplice fatto che che viene bloccato, distorto o negato ciò che è intrinseco al carattere umano delle persone, della loro vita e delle loro relazioni.

Da questi paradossi si può uscire solo modificando i concetti di sviluppo sociale, di relazioni fra mercato del lavoro e altre sfere di vita, di razionalità sociale, in breve i sistemi di scambio su cui è organizzato il lavoro in senso lato. Si manifesta soprattutto l'esigenza di costruire reti di produzione-distribuzione-consumo in cui ciascuno possa essere più soggetto, sia come produttore, sia come consumatore, sia ancora come l'uno e l'altro insieme (*pro-sumer*)

c) *Emerge il cleavage fra culture secolarizzate e umanistiche del lavoro.*

La modernità ci lascia in eredità un conflitto di fondo nel senso e nel vissuto del lavoro: quello fra processi di secolarizzazione e processi di umanizzazione. Chiariamo i termini del discorso e il significato di questo confronto.

In linea generale, una cultura è secolarizzata se e nella misura in cui si oppone ad una cultura religiosamente ispirata. Nel gergo internazionale, secolarizzato significa che *is not concerned with spiritual or religious affairs* (cioè puramente terreno, *wordly*), e dunque che vede il lavoro come attività che non ha valenze o fondamenti religiosi. Una cultura secolarizzata è portata ad assoggettare il lavoro al mercato o allo Stato in contrasto con gli orientamenti della religione. Non c'è dubbio che la cultura moderna del lavoro abbia seguito fundamentalmente questo indirizzo. Non sembra però che, per quanti siano stati i frutti positivi, l'esito finale sia soddisfacente. Se si priva il lavoro di significati trascendenti (religiosi), esso perde qualcosa che gli è essenziale per produrre a sua volta senso, per farsi agire sensato, e rigenerare le sue stesse motivazioni e capacità progettuali.

Indubbiamente, le concezioni secolarizzate del lavoro hanno avuto la meglio sulle altre culture del lavoro. Ma, oggi, il processo di secolarizzazione del lavoro mostra profondi segni di crisi, soprattutto perché vengono meno le basi motivazionali e simboliche che lo hanno favorito.

Le culture secolarizzate si vengono a trovare di fronte a un bivio: possono prendere la strada di un'ulteriore secolarizzazione oppure de-secolarizzarsi. Entrambe queste vie sono all'opera. La prima segue la direzione di una "secolarizzazione della secolarizzazione", che porta il lavoro ad essere ulteriormente deprezzato come luogo di umanizzazione. La seconda via è quella di un re-incidentamento del mondo, e con esso del lavoro, che porta ad una nuova attenzione per le culture "altre" del lavoro, quelle che lo intendono come attività *naturaliter* umana, attribuendogli dei significati intrinsecamente positivi, non primariamente strumentali, ma espressivi di bisogni primari dell'essere umano e della società. Sono queste le concezioni umanistiche del lavoro, che lo considerano come una condizione non "superabile" per l'essere umano, per quanto storicamente modificabile, e come tale essenziale - in ogni luogo e tempo - per lo sviluppo della persona e come titolo di appartenenza ad una società (nelle concrete formazioni sociali in cui questa si realizza). La distinzione-guida delle concezioni umanistiche sta nella visione del lavoro come relazione sociale in senso pieno e non solamente nella sua valenza economica (come accade nella concezione secolarizzata). Una cultura è umanistica se e nella misura in cui valorizza gli elementi propriamente umani (soggettivi e intenzionali) di contro a quelle caratteristiche che non sono distintive della specie umana, ma possono essere anche di altri esseri viventi o delle macchine (come la forza fisica).

L'Occidente ha letto e costruito la distinzione *umanistico/non-umanistico* secondo

una chiave interpretativa specifica: quella della distinzione fra orientamento al valore e orientamento strumentale. Così, diciamo che una cultura del lavoro è strumentale (orientata alla razionalità strumentale) allorché vede nel lavoro essenzialmente un mezzo finalizzato a scopi strumentali e consumatori, come sono quelli del reddito (potere economico) e del prestigio sociale (come status symbol), con annessi fringe benefits, consumi e tempo libero. Mentre diciamo che una cultura è orientata al valore (alla razionalità sostanziale) allorché vede nel lavoro dei fini ultimi (valori in sé) che esprimono e realizzano l'umanità della persona e il bene comune. Il lavoro è un fine buono in sé (attività creativa), per il soggetto che la compie e per l'Altro da sé (è un fine che serve altre persone e altri fini ultimi - non meri scopi situazionali -, non puramente astratti e strumentali, ma beni di razionalità sostanziale). L'epoca moderna ha valorizzato solo teoricamente l'umanizzazione del lavoro, mentre in pratica l'ha negata. Il conflitto fra lavoro umanizzato e non-umanizzato viene oggi all'emergenza, sotto forma della morte del sogno (soprattutto marxiano, ma anche positivistico) di una sintesi nel cosiddetto "umanesimo tecnologico".

2.3. Ai fini delle argomentazioni qui presentate, può essere utile tentare una classificazione concettuale. Una cultura secolarizzata può orientarsi sia in senso strumentale che sostanziale, e lo stesso è vero per una cultura religiosa. Se incrociamo queste due distinzioni (secolarizzato/religioso, strumentale/umanistico), abbiamo uno spazio di attributi con quattro celle: secolarizzato-strumentale, secolarizzato-umanistico, religioso-strumentale, religioso-umanistico.

E' illuminante osservare come questa classificazione possa ordinare le culture del lavoro storicamente esistite, allorché le collochiamo nello spazio di attributi appena delineato. In particolare possiamo dire che:

1) nella casella *secolarizzato-strumentale* possiamo collocare quelle culture che vedono nel lavoro un puro fatto materiale di ricambio "biologico" con la natura sia per quanto riguarda la società nel suo complesso che il singolo lavoratore (si veda gran parte del pensiero positivista e marxista)⁵;

2) nella casella *religioso-strumentale* possiamo collocare quelle culture del lavoro che lo considerano come un dovere religioso, e tuttavia non espressivo di un processo di umanizzazione (si veda l'etica protestante secondo l'interpretazione weberiana);

3) nella casella *secolarizzato-umanistico* possiamo collocare quelle culture che vedono nel lavoro dei valori essenziali e positivi per l'umanità, senza alcuna trascendenza (si collocano qui molte interpretazioni del pensiero liberale e socialista del secolo XIX e certe versioni marxiste, non da ultimo anche quelle che combinano il marxismo con correnti umanistiche, per esempio cattolico-marxiste);

4) nella casella *religioso-umanistico* possiamo collocare quelle culture che considerano il lavoro come *link* fra umano e divino, come luogo e mezzo di umanizzazione che non si contrappone, ma invece conduce - attraverso le opere - a Dio; si colloca qui l'etica cattolica dopo il Concilio Vaticano II.

Dal punto di vista empirico, osserviamo che le culture 2 e 3 mostrano una elevata instabilità: esse tendono a polarizzarsi verso le culture 1 e 4. Le culture religiose-strumentali (come l'etica protestante descritta da Weber) tendono verso il tipo

⁵ In questa cella si collocano anche autori, apparentemente lontani da essa, come Hannah Arendt e Jürgen Habermas, che intendono il lavoro solo come rapporto con la natura. Va rilevato che Habermas (1990) pone un *dualismo* fra *lavoro* (definito come attività strumentale, per la produzione e gli scambi, che caratterizza il mercato) e *interazione* (definita come attività di dialogo, a carattere espressivo, e che caratterizza la politica). Tale dualismo è fuorviante, in quanto deriva da una romanticizzazione dei concetti di "azione" (praxis) e di sfera pubblica in Aristotele e gli serve per contrapporre fra loro agire strategico e agire comunicativo. Un tale approccio, lungi dal contribuire a chiarire la natura di relazione sociale del lavoro, lo mantiene nell'area dell'alienazione (secondo il classico schema marxiano: cfr. Méda, 1995).

secolarizzato-strumentale oppure, benché in parte minore, verso il tipo religioso-umanistico. Le culture secolarizzate-umanistiche tendono ad accentuare la loro secolarizzazione oppure, benché in parte minore, vanno verso una nuova religiosità.

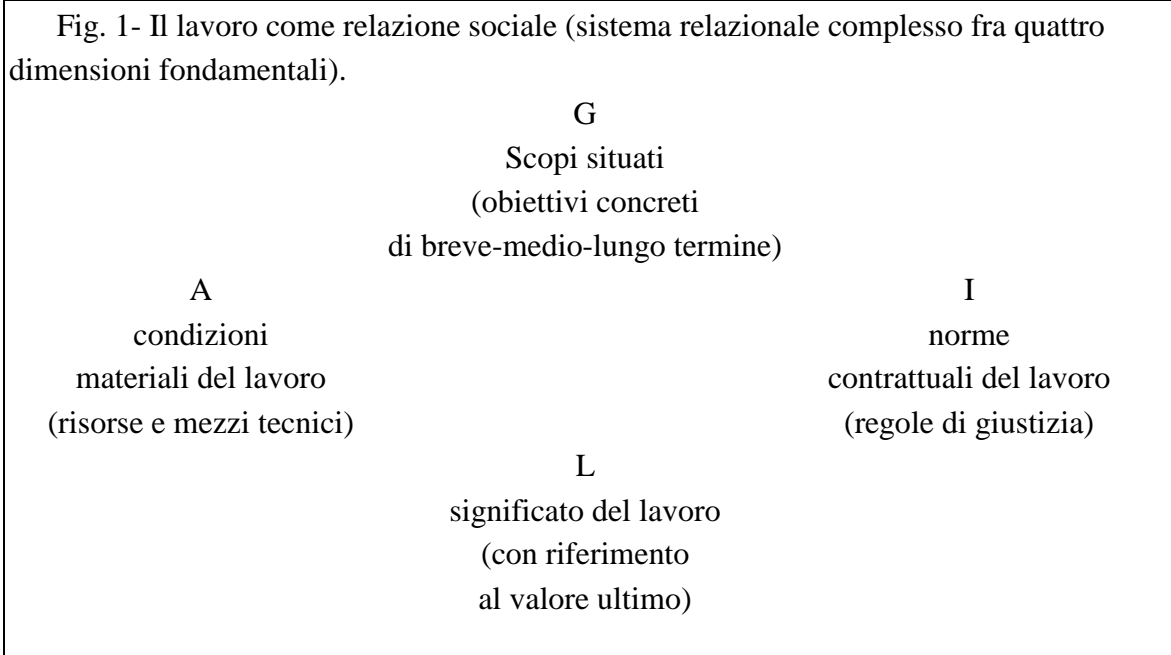
Ciò indica che le distinzioni più rilevanti passano attraverso la cultura 1 (che chiamerò semplicemente *secolarizzata*) e la cultura 4 (che chiamerò semplicemente *umanistica*). E' questa la distinzione che guida l'evoluzione moderna della cultura del lavoro, e che giunge sino a noi nella distinzione fra:

a) *una cultura secolarizzata* che intende il lavoro come un'attività meramente strumentale, volta a trarne le risorse per una vita decente o più che decente; del lavoro si può fare a meno se tali risorse possono essere ottenute per altra via (come il godimento di una rendita oppure poter disporre di benefici assistenziali);

b) *una cultura umanistica* che intende il lavoro come un'attività soggettiva finalizzata, dotata di un senso umano radicato nello spirito, e di cui la persona non può fare a meno, non solo e non tanto per un astratto obbligo sociale, quanto piuttosto perché la mancanza di lavoro diminuisce o conduce alla perdita della propria umanità; un tale orientamento, benché in astratto possa essere finalizzato a valori immanenti, implica una visione della persona umana come soggetto capace di trascendenza.

Le mescolanze fra queste culture sono sempre possibili. Ma la distinzione che ho tracciato fra culture secolarizzate e umanistiche è essenziale per comprendere la fenomenologia e gli esiti differenti di due modi di vedere il lavoro, che si incarnano in sistemi empirici complessi (organizzazioni del lavoro) del tutto distinti. Li possiamo analizzare attraverso uno schema (fig. 1) che interpreta il lavoro come relazione sociale avente quattro dimensioni: le condizioni materiali (risorse e mezzi tecnici), gli scopi pratici (obiettivi situati), le normative contrattuali (regole di giustizia), il significato dell'attività riferito al valore "ultimo" (⁶).

⁶ La Figura 1, come tutte le altre figure di questo contributo, è costruita sullo schema AGIL, che è stato originariamente formulato da T. Parsons, ed è stato recentemente ridefinito dal punto di vista della "sociologia relazionale" per essere utilizzato sia come quadro teorico concettuale sia come strumento di ricerca empirica (si veda Donati 1991, cap. 4). Dal punto di vista analitico, le quattro polarità A,G,I,L corrispondono rispettivamente ai mezzi, mete, norme e valori. Ma ciò che è più importante è il fatto che questo schema permette una visione profonda delle relazioni fra queste polarità e fra le relazioni esistenti fra tali relazioni.



La cultura secolarizzata e quella umanistica non si distinguono tanto per proporre diverse condizioni materiali e diversi scopi situati. Infatti, entrambe mirano a migliorare le condizioni materiali, come quelle fisiche (si vedano gli studi ergonomici e le preoccupazioni per un ambiente di lavoro salubre, ecc.), e i mezzi tecnici. Anche gli scopi situati dell'attività pratica (gli obiettivi concreti a breve-medio-lungo termine, i piani di lavoro, ecc.) sono largamente condivisi fra culture secolarizzate e umanistiche.

Ciò che distingue nettamente fra loro la cultura secolarizzata e quella umanistica riguarda piuttosto: (i) il soggetto del lavoro, (ii) le caratteristiche dei rapporti di lavoro (in riferimento alla concezione della giustizia commutativa, distributiva, redistributiva, e quindi ai contratti), e (iii) il significato del lavoro (in quanto legato ai valori ultimi della persona umana).

Di fatto, *la concezione secolarizzata* vede il soggetto del lavoro nell'individuo come tale e/o nelle organizzazioni collettive, ha una concezione utilitaristica del rapporto di lavoro (e quindi della giustizia e dei contratti) e valorizza il lavoro in funzione dell'autorealizzazione dell'individuo come tale. *La concezione umanistica*, invece, vede il soggetto del lavoro nella persona come individuo-in-relazione con altri significativi, ha una concezione del rapporto di lavoro come "fatto sociale totale" (che implica una concezione sostantiva della giustizia e dei contratti finalizzata ai diritti-doveri umani) e valorizza il lavoro come bene comune. Perciò, mantiene l'importanza dei legami sociali primari e secondari, delle formazioni sociali - anche lavorative - intermedie, perché ritiene che, se la persona non viene integrata socialmente, a partire dall'impresa come organizzazione sociale, non vengono risolti i problemi di umanizzazione della persona, e quindi la finalità prima del lavoro è annullata o distorta.

2.4. Le diverse visioni della disoccupazione possono essere comprese alla luce di questo quadro. Nel caso delle visioni secolarizzate, la disoccupazione è il risultato di un gioco di utilità. Nel caso di una visione umanistica, la disoccupazione è il sintomo di una distorsione morale nella società.

Per dirla con A. Margalit (1996), una società è decente se non umilia l'uomo che - nel suo lavoro - dipende da un altro uomo. In una società decente vi può anche essere sfruttamento del lavoratore (limitatamente alle condizioni materiali, agli scopi situati e alle condizioni contrattuali), ma non la sua umiliazione. Affinché non sia umiliato, occorre che

il lavoratore sia riconosciuto nella sua dignità di persona.

Nel mio approccio relazionale, ciò richiede che il lavoro sia riferito alla persona umana e quindi inteso come fatto non strumentale, ma avente un valore ultimo propriamente umano. Una società diventa eticamente *civile* nella misura in cui non solo non c'è umiliazione, ma tra chi dà e chi riceve lavoro c'è *promozione reciproca*. Il che significa che si devono configurare in modo giusto le condizioni contrattuali del lavoro e delle sue ricompense.

Preso nel campo delle contraddizioni culturali e strutturali proprie della modernità, la disoccupazione è allo stesso tempo una manifestazione e una esigenza di superamento del conflitto fra visioni secolarizzate e umanistiche del lavoro.

Lavorare è necessario ? Solo per il reddito o per l'autorealizzazione individuale ? Ma se lo scopo strumentale del reddito può essere ottenuto in altro modo, perché bisogna lavorare ? E se ci si può autorealizzare in altri modi, perché mai bisogna lavorare ? E' su questa frontiera che si svolge il dibattito odierno.

2.5. Vale la pena di ricordare il fatto che queste dilemmi attraversano dall'interno lo stesso mondo cristiano.

Tra la metà dell'Ottocento e quella del Novecento, noi vediamo un profondo divario.

Da un lato, l'etica protestante considera il lavoro come compito (*Beruf, calling*) imposto all'uomo in quanto servo di Dio, valuta l'uomo e il lavoro in base ai risultati, interpretati come segno esterno di salvezza o condanna, considera la disoccupazione (al pari della povertà) come un segno di incapacità personale (*blaming the victim*), e in questo modo dà un forte e concreto impulso alle attività cosiddette secolari.

Dall'altro, l'etica cattolica considera il lavoro come compito (*vocazione umana che ingloba quella professionale*) chiesto all'uomo in quanto figlio di Dio, lo valuta per gli aspetti morali soggettivi (intenzionalità che prescinde dai risultati), dà una valutazione etica (non mercificante) del lavoro, considera la disoccupazione (al pari della povertà) come un fallimento etico di chi ha responsabilità nel creare e/o dare lavoro, e quindi chiede che i soggetti sociali si sforzino di dare un lavoro, benché non forzato e improduttivo, a chi non ce l'ha. Ha tuttavia il limite di proclamare una nozione a-storica di lavoro, e di considerarlo ancora - aristotelicamente - come attività "inferiore" a quella che viene svolta da chi ha fatto la scelta della vita religiosa.

Gli sviluppi successivi, che si delineano a partire dagli anni '60 fino ad oggi, portano ad alcune divaricazioni e alcune convergenze.

Le divaricazioni stanno nel fatto che, mentre nel mondo protestante la teologia e l'etica del lavoro si secolarizzano in maniera crescente (Seligman 1992), nel mondo cattolico fiorisce una nuova dottrina sociale che riconosce al lavoro un carattere essenzialmente positivo, tanto da connotarlo come *con-creazione* divina e via specifica di santificazione. Tale via è distinta per carisma da quella strettamente religiosa (concepita come distacco dal mondo, *contemptus mundi*), ma non più connotata come carente di impegno religioso, dato che il lavoro stesso – come attività laicale - è vocazione divina⁷.

Le convergenze si hanno nella comune valutazione del lavoro come strumento di progresso sociale e di pace (US Catholic Bishops 1986; Schasching 1998; Carlotti 1998). Ma non sempre, in queste convergenze, viene chiarito che la divisione secolarizzazione/umanizzazione non è esterna al mondo cristiano nel suo complesso, ma corre all'interno di ciascuna delle Chiese cristiane, nella misura in cui esse accettano il compromesso fra liberalismo e socialismo (*lib/lab*) oppure invece elaborano delle alternative umanistiche.

⁷ Ciò avviene a partire dal Concilio Vaticano II (*Gaudium et Spes*) e si esplicita nell'enciclica *Laborem exercens* di Giovanni Paolo II. Tra i precursori di questa "svolta", c'è il pensiero del Beato Josémaría Escrivà (cfr. Llanes 1980).

Sul piano pratico dell'agire economico, si nota che le diverse confessioni religiose continuano, comunque, a sostenere differenti etiche degli affari (Kennedy, Lawton 1998).

Forse la soluzione alle contraddizioni interne alla cultura cristiana si comincia a intravedere solo oggi, nel momento in cui occorre superare il dilemma fra l'ascesi religiosa tradizionale che cerca la salvezza "fuori del mondo" (propria del cristianesimo monacale) e l'ascesi intramondana che cerca la salvezza nella trasformazione del mondo (propria di certe correnti secolarizzate o utopiche). *C'è un'altra via*: la salvezza ricercata nella santificazione del lavoro come luogo e occasione di incontro con Dio, ma da figli e non già da servi. Questa via non coincide con una sorta di benedizione cristiana data al capitalismo. Essa non può limitarsi a mostrare la conciliabilità fra l'etica cattolica e lo spirito del capitalismo (Novak 1996), ma deve invece proporre una visione del lavoro profondamente differente da quella capitalistica. Si tratta di creare una cultura che, al contempo, sia religiosamente ispirata e abbia una visione secolare, ma non secolarizzata, del lavoro.

La lingua inglese non conosce la distinzione fra secolarizzato e secolare che è stata invece elaborata nel mondo latino. Mentre nel linguaggio anglosassone secolare è l'opposto di religioso (il laico è assimilato al non credente), nella cultura latina il concetto di secolare non si oppone a religioso, ma indica la figura del cristiano laico che si santifica nel mondo attraverso il lavoro mediante un'ascetica *ultramondana* (Del Portillo 1969). Si tratta di un punto di enorme importanza, perché individua la distinzione-guida di un nuovo modo di vivere il lavoro che va oltre i dilemmi della modernità.

3. Cambiamenti attuali nei significati del lavoro e loro impatto sulla riorganizzazione della società.

3.1. La modernità ha creato la disoccupazione attraverso una specifica cultura secolarizzata-strumentale del lavoro e una struttura sociale correlata. Vi è una corrispondenza piuttosto stretta fra il concepire il lavoro come prestazione dell'individuo astratto (che può essere comperata e venduta su un mercato formalmente libero) e il considerare la disoccupazione come una necessità funzionale inerente alla divisione del lavoro (stratificazione sociale). Noi assistiamo oggi alla crisi di questo assetto, benché esso sia ben lungi dall'essere stato superato. E ci chiediamo se i problemi storicamente generati in tal modo potranno essere affrontati ancora con gli strumenti culturali e strutturali della modernità oppure no.

La risposta non può che essere complessa, ma, in buona sostanza, ritengo che sia tendenzialmente negativa. Siamo in presenza di nuove interazioni fra modelli culturali e fra strutture organizzative, mediate dalle interazioni fra agenti-attori sociali, che cambiano completamente lo scenario del senso e delle funzioni del lavoro, e quindi della disoccupazione (⁸).

Gli studi sociali mostrano tre grandi processi in atto: la fine della divisione tayloriana-fordista del lavoro sociale, la fine delle metafore culturali che avevano sostenuto il lavoro industriale, *l'emergere di una nuova soggettività del lavoro*. Vediamoli in grande sintesi.

⁸ Lo schema di analisi che ho in mente si rifà a quello della morfostasi/morfogenesi (Archer 1995) e si basa su tre grandi processi: i) le modificazioni delle strutture sociali del lavoro, ii) le modificazioni delle culture del lavoro, iii) le interazioni fra attori-agenti che portano le strutture (sociali e culturali) a nuove configurazioni. Questi cambiamenti avvengono in tre fasi temporali successive (T^1), (T^2), (T^3) analiticamente ed empiricamente distinte. Fra i processi i), ii), iii) non ci sono, né possono esserci, rapporti deterministici. Però esistono influenze reciproche.

i) Il processo di morfogenesi delle strutture lavorative nella organizzazione industriale (divisione sociale del lavoro, secondo la terminologia marxiana) e nella società (divisione del lavoro sociale, secondo la terminologia durkheimiana) avviene grossomodo così:

(T¹) data una struttura del sistema economico, micro (aziendale) e macro (societario), modellata sull'organizzazione tayloriana e fordista,

(T²) attraverso interazioni strutturali fra i ruoli e i sistemi organizzativi,

(T³) si passa a nuovi ruoli lavorativi e intrecci organizzativi, e quindi a nuove professioni, che diventano sempre meno gerarchici, dipendenti, specializzati, rigidi, e sempre più circolari, autonomi, adattivi, flessibili.

La divisione sociale del lavoro che ne risulta non è più polarizzata fra capitalista e proletario (come ai tempi della prima rivoluzione industriale), ovvero stratificata fra colletti bianchi e blu (come ai tempi della grande organizzazione), ma assume un carattere reticolare, fatto di intrecci e interdipendenze fra ruoli lavorativi che sono relativamente più autonomi e allo stesso tempo più interconnessi che nel passato, all'interno di una vasta rete costituita da comunicazioni e transazioni altamente "de-centrate".

ii) Le modificazioni culturali seguono un processo morfogenetico in buona misura analogo, in quanto:

(T¹) partendo da un sistema culturale generale ispirato alla metafora della macchina (Rabinbach 1998),

(T²) attraverso interazioni con nuovi modelli culturali che si ispirano a valori, rappresentazioni e metafore non macchiniche, che utilizzano un linguaggio simbolico meno strumentale e più espressivo,

(T³) si passa a nuove modalità di intendere sia il senso del lavoro (come portatore e risolutore di bisogni soggettivi) sia le identità professionali (più frammentate ma anche più autonome).

La cultura moderna perde il suo "centro" e si fa altamente "dis-localata" (Featherstone 1995) e ciò si riflette sul mondo del lavoro. Se la sfera privata (come quella della famiglia e dei mondi vitali) si de-istituzionalizza e si frammenta, questo ha enormi ripercussioni anche sulle istituzioni del lavoro. Il lavoro si generalizza e si differenzia: adesso il termine generico di lavoro (work) comprende sia l'impiego (employment) sia l'occupazione (occupation, intesa come professional activity) (EU Report 1998, p. 45).

iii) Come mutano gli agenti-attori in questi processi di morfogenesi strutturale e culturale ?

Le indagini sulla soddisfazione personale e sul senso soggettivo del lavoro rivelano come gli agenti-attori modifichino le strutture e i *patterns* culturali attraverso il loro libero agire condizionato. In generale, si può dire che:

(T¹) nella situazione di partenza, gli agenti-attori sono inseriti in un sistema industrialistico che ne condiziona fortemente valori, desideri, aspettative in senso "meccanico",

(T²) attraverso le loro interazioni, gli agenti-attori creano nuovi relazionamenti più competitivi, liberi e partecipativi,

(T³) e quindi si passa ad una situazione in cui gli agenti-attori sono decisamente più esigenti e ri-orientati rispetto all'assetto precedente; l'agente-attore è meno vincolato di un tempo, più mobile e allo stesso tempo più insicuro, più inter-attivo, più orientato alla

qualità di vita e alla qualità del lavoro, del prodotto e del consumo.

Trasformazioni oggettive e trasformazioni soggettive del lavoro, a livello micro (aziendale) così come a livello macro (sistema economico), interagiscono fra loro e cambiano le caratteristiche quantitative e qualitative delle attività lavorative (Perret 1995). Gli orientamenti, gli atteggiamenti e le aspettative si trasformano in almeno tre direzioni fondamentali:

i) crescono le preferenze per il lavoro autonomo e a-tipico, oppure, laddove il lavoro è dipendente, aumentano le esigenze di un'autonomia più ampia, anche se ciò comporta - di fatto - una maggiore inter-dipendenza, e sovente contiene il pericolo (o maschera l'esistenza di) nuove dipendenze;

ii) crescono le aspettative per un lavoro più creativo;

iii) crescono le preferenze per un rapporto formazione-lavoro e vita-lavoro più equilibrato nei tempi e nelle transazioni (con minori asimmetrie), e con passaggi fra l'una e l'altro più reversibili e meno traumatici. Il lavoro, da prestazione specialistica funzionale alla mera produzione, si avvicina maggiormente ad un paradigma di azione, soggettivamente intenzionata, avente una valenza sociale.

In breve, la morfogenesi del lavoro esprime delle tendenze che portano il lavoro nelle seguenti direzioni: da salariato ad autonomo; da astratto a concreto; da rigido a flessibile; da strumentale a espressivo; da utile individualmente a utile socialmente; da misurato in termini di tempo quantitativo a misurato in termini di tempo qualitativo.

Il lavoro non trae più il suo valore dal monte-ore in cui si esercita (come nell'epoca manifatturiera-industriale di Marx), ma dalla qualità umana che incorpora (qualità del lavoratore e del prodotto, inclusa la perfezione tecnica), e dunque da un tempo qualitativo inteso come attenzione, creatività, sviluppo delle capacità e delle sensibilità umane. Certamente il tempo quantitativo viene ridotto sia a causa dei processi di automazione, sia allo scopo di poterlo distribuire fra più soggetti. Ma il tempo quantitativo si riduce soprattutto perché il valore del lavoro dipende sempre di più dal modo di vivere il tempo da parte del soggetto che lo svolge, rispetto alle condizioni del processo lavorativo e all'utilizzazione del prodotto finale.

Nell'economia dell'informazione e dei servizi, emerge una nuova "soggettività del lavoro", nel senso che il lavoro diventa protagonista non già di una società salariata, proletarizzata, passivizzata, assistita, ma di una società di produttori-e-consumatori dotati di più elevate esigenze soggettive di auto-realizzazione e di incidenza sui processi economici. Il criterio-guida di questi cambiamenti sta nel configurare il lavoro in modo tale da ottenere prodotti qualitativamente migliori sotto molti aspetti rilevanti, sia dal lato di chi lavora, sia dal lato di chi utilizza il prodotto del lavoro.

Sotto molti aspetti, si fa strada una nuova antropologia del lavoro, che mette in sinergia le dimensioni immateriali (lavoro intellettuale) e le dimensioni pratiche (lavoro manuale), le dimensioni dirigenziali ed esecutive, fra le quali si instaura una interazione circolare sconosciuta alle epoche precedenti. Il lavoro può essere più orientato alla globalità della persona umana, come non era possibile fare (né era socialmente richiesto) in precedenza.

3.3. Gli attuali processi di morfogenesi del lavoro hanno enormi riflessi sull'organizzazione sociale più generale, e in particolare provocano (fig. 2):

- la de-istituzionalizzazione dei percorsi di vita (professionale e non professionale) che in precedenza si conformavano alla sequenza: formazione → lavoro → pensionamento; diventano possibili periodi alternati, nuove interazioni e reversibilità tra formazione, occupazione e tempo non lavorativo; il fenomeno esalta la diversità delle occupazioni, rende più incerti i percorsi e più critiche le fasi di transizione, ma costituisce

anche un *pool* di nuovi significati e opportunità di lavoro; il lavoro richiede ora più spirito imprenditoriale personale e una maggiore capacità di gestione del rischio;

- la fine del "*welfare state* lavoristico", cioè del modello di Stato sociale che aveva nel lavoro il referente-base per l'accesso alle istituzioni del benessere sociale; si deve pensare ad un progressivo distacco fra lavoro e garanzie relative ai diritti umani e sociali (Martini 1999);

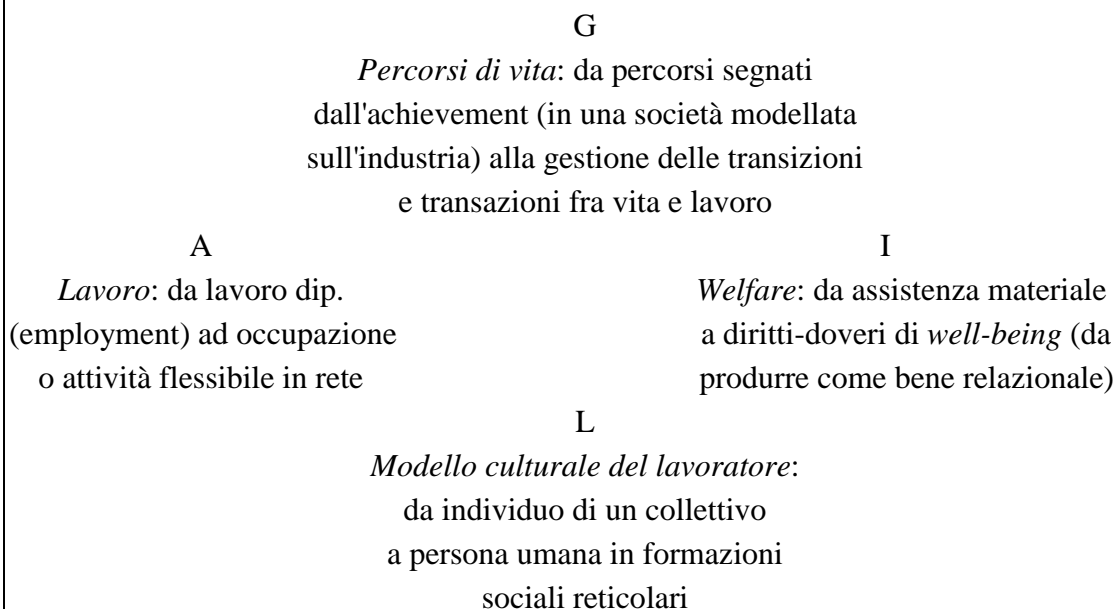
- la fine di una visione del lavoratore come individuo di un collettivo, e l'emergenza di una visione del lavoratore quale soggetto personale di formazioni sociali reticolari; dal linguaggio dei bisogni si passa a quello dei diritti-doveri umani del lavoratore.

La triangolazione fra occupazione, percorsi di vita (professionali e non) e diritti di *welfare* tipica dell'assetto industriale viene radicalmente modificata. Nel nuovo assetto questi tre poli devono co-rispondere non più al primato (funzionale) del lavoro, ma ai diritti-doveri del soggetto umano. L'esigenza fondamentale diventa quella di "personalizzare la persona" del lavoratore (e quindi le libertà e responsabilità personali, con i rischi annessi).

Se c'è un significato autenticamente umano nel bisogno crescente di personalizzare il lavoro, questo significato è da vedersi nelle nuove relazioni (input-output e trade offs) fra queste quattro polarità: lavoro, percorsi di vita, *welfare*, persona umana (fig. 2). La dimensione strumentale (A) non è più il criterio-guida che dà senso e normazione alle altre relazioni, ma deve esso stesso mettersi in relazione al modello culturale del soggetto lavoratore (L), che assume un ruolo-guida nell'assetto post-fordista della società.

Più in generale, ogni termine del discorso assume un carattere relazionale. Il *link lavoro-welfare*, ad esempio, cambia perché cambiano le relazioni fra gli altri termini del discorso, per esempio fra la definizione di lavoratore e quella di percorsi di vita.

Fig. 2- La vecchia e nuova configurazione delle relazioni fra lavoro e organizzazione sociale.



3.4. Come muta, allora, il senso odierno della disoccupazione e i modi attraverso cui i sistemi sociali e culturali cercano di farvi fronte ?

La disoccupazione assume molti volti e molti significati (⁹).

⁹ La fig. 2 può costituire una mappa per indagare questi significati: si può definire la disoccupazione in riferimento a ciascuno dei quattro poli (A,G,I,L), cioè disoccupazione rispettivamente come mancanza di

a) Innanzitutto, bisogna distinguere fra disoccupazione come mancanza di lavoro dovuta a costrizioni esterne del tutto involontarie (ad esempio a causa di licenziamento) oppure in quanto dovuta ad esigenze soggettive del lavoratore in una delle transizioni di vita o delle transazioni fra lavoro e altre attività (sempre, comunque, con carattere involontario). Le raccolte di dati statistici ufficiali non sono ancora adeguate a cogliere queste distinzioni. Si tratta di forme diverse di disoccupazione che richiedono valutazioni e interventi differenziati.

b) Poi bisogna distinguere fra il vissuto soggettivo della disoccupazione (il sentirsi esclusi dal lavoro e le conseguenze sociali di ciò) e il vissuto collettivo (ovvero la rappresentazione collettiva) della disoccupazione: come sono culturalmente definiti i disoccupati? Un tempo erano visti come "oziosi" e "poveri non meritevoli" (questa caratteristica è ancora forte nei paesi di cultura protestante). Oggi siamo più inclini non già a disprezzare la vittima, ma ad averne pietà oppure ad elaborare nuovi diritti, collegati alle diverse situazioni di disoccupazione (corsi di riqualificazione professionale, servizi di counselling professionale, assegni di sostegno temporaneo al reddito, ecc.). Agli effetti del significato del lavoro, decisivo è se questi diritti vengono riconosciuti come una graziosa concessione dello Stato sociale oppure invece se, seguendo il principio di sussidiarietà, rappresentano il frutto di una matura società civile che li elabora e li gestisce in proprio. In ogni caso, dobbiamo distinguere fra il disoccupato in senso stretto (involontario) e chi non ha lavoro in quanto lo rifiuta (si autoesclude dal mondo del lavoro, come i barboni o *homeless* volontari, ecc.) e con ciò si sottrae ai diritti-doveri di solidarietà sociale. Ancora poco sappiamo delle cosiddette "culture del non-lavoro".

c) Poiché, in buona parte dei Paesi industrialmente avanzati, la disoccupazione non è più sinonimo di povertà, bisogna distinguere fra i disoccupati poveri e i disoccupati non poveri, perché povertà e disoccupazione sono il risultato di condizioni e percorsi di vita differenti.

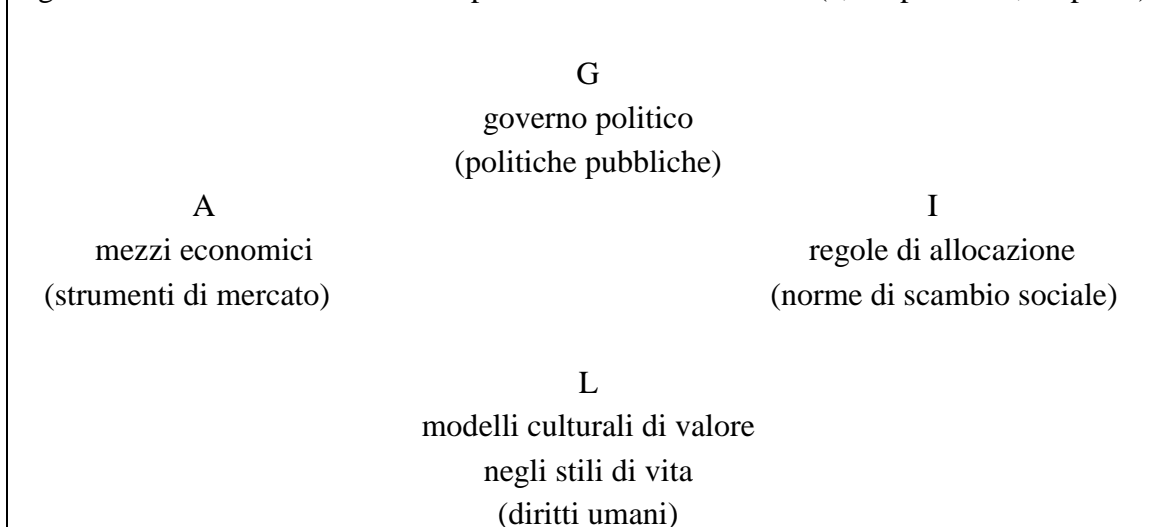
In che modo e misura la configurazione dei sistemi finalizzati a combattere la disoccupazione (fig. 3) tiene conto di queste distinzioni?

Si direbbe ancora abbastanza poco, per quanto siano in atto ricerche le quali tentano di selezionare la figura del "(vero) disoccupato a rischio", cioè a rischio di esclusione sociale¹⁰. Siamo interessati, in particolare a capire il ruolo della cultura (significati del lavoro e della disoccupazione) nelle modalità di combatterla.

lavoro per ragioni inerenti al sistema economico, come venir meno del lavoro a causa di un percorso di vita, come carenza di lavoro per effetto distorsivo di certe misure di *welfare*, come mancanza di lavoro in relazione a problemi di identità soggettiva.

¹⁰ Le attuali ricerche empiriche segnalano che "unemployment leads to social exclusion if the individuals affected: are very-long-term unemployed (VLTU) with the risk of continuous unemployment, suffer from severe financial hardship, are not able to structure their time in a meaningful way, show a loss of self-esteem due to high employment orientations and the irrelevance of other areas of life to derive self-esteem from, display feelings of shame as a result of experiencing stigmatization and internal attributions of blame, lack social support (on individual, group, family and institutional level)" (EU Report, 1998).

Fig. 3- I sistemi di lotta alla disoccupazione: elementi analitici (e, fra parentesi, empirici).



I rimedi alla disoccupazione:

a. possono essere tutti interni a ciascun sotto-sistema (A,G,I,L): per esempio si può affidare tutto alle politiche pubbliche (G) oppure al mercato (A), oppure puntare su norme di scambio sociale (I) o sull'*enforcement* di certi stili di vita (L); tale via è la meno valida perché si affida ad una sola dimensione;

b. possono combinare due o più di questi sotto-sistemi; di fatto, le soluzioni oggi prevalenti prevedono regolazioni politiche del mercato alla ricerca di un bilanciamento fra garanzie sociali e libertà di iniziativa; queste soluzioni hanno una validità limitata, perché non mutano i presupposti normativi e culturali che sono all'origine della disoccupazione;

c. possono tener conto di tutte queste dimensioni, e delle loro relazioni; nel caso più completo, le regolazioni politiche del mercato fanno riferimento a norme di scambio fra i soggetti del lavoro e a modelli culturali negli stili di lavoro e di vita; queste sono le soluzioni più valide.

In linea di principio, osservare la disoccupazione come fatto culturale che deriva dall'adozione di certi stili di vita e valutarla come prodotto di particolari regole allocative negli scambi sociali può essere altrettanto, se non più istruttivo che pensarla semplicemente come esigenza funzionale del mercato o come fallimento del sistema di governo politico.

3.5. Si discute molto circa l'esistenza o meno di un universale "diritto al lavoro" (Archer, Malinvaud eds. 1998). Esso è menzionato nella *Dichiarazione universale dei diritti dell'uomo* proclamata nel 1948 dall'ONU ("Ognuno ha diritto a un lavoro, a scegliere liberamente la sua occupazione, a condizioni di lavoro giuste e vantaggiose, e ad essere protetto dalla disoccupazione") e parimenti in molte Costituzioni nazionali e trattati internazionali. Ma la domanda "esiste un diritto al lavoro ?" solleva ancora molti dubbi e perplessità.

Jon Elster (1988) ha dato voce alla tesi secondo cui non esiste e non può esistere un "diritto al lavoro" come diritto positivo. Il suo argomento è che, per dimostrare che un bene dovrebbe essere dato come diritto, bisognerebbe dimostrare che è individualmente possibile farlo e che questo bene è tanto importante da avere la priorità su altri diritti, ad esso contrapposti, che potrebbero essere creati. Il ragionamento che egli utilizza per verificare questa possibilità parte da alcune premesse restrittive. Primo, che i diritti effettivi sono solo quelli legali prodotti da procedure decisionali democratiche (Elster esclude i diritti naturali umani), e in concreto il diritto al lavoro è un problema di intersezione fra teoria democratica e teoria dello Stato assistenziale. Secondo, che il diritto al lavoro può

essere giustificato solo in base alla dimostrazione che esso ha un valore prioritario diverso da quello del diritto ad avere un reddito, per il fatto che fornisce vantaggi e risponde a bisogni che vengono prima del semplice reddito, come la stima di sé e degli altri, contatti sociali necessari per l'integrazione sociale, una strutturazione non alienante della vita quotidiana, e l'autorealizzazione che è richiesta dalla natura umana.

Sulla base di queste assunzioni, Elster argomenta che: primo, il diritto al lavoro non può essere un diritto legale (imposto per legge) perché ciò non è compatibile con il mercato, basato sui contratti fra individui; in breve, l'argomento è che la democrazia non può essere ridotta a Stato assistenziale; secondo, a suo avviso le indagini empiriche dicono che la natura umana si adatta tanto al lavoro quanto al non-lavoro, e dunque che i vantaggi primari invocati per giustificare il diritto (stima di sé, integrazione sociale, ecc.) non sono necessariamente assicurati dal lavoro.

La sua conclusione è che "il diritto al lavoro che si potrebbe creare non è un diritto che valga la pena di avere". Personalmente ritengo che questa posizione sia assai discutibile. Si può essere d'accordo con Elster sul fatto che, concettualmente e praticamente, il diritto al lavoro non è dello stesso genere dei diritti di *welfare* ⁽¹¹⁾. Si tratta certamente, in primo luogo, di un diritto morale. Però, il fatto che sia primariamente morale non significa né che sia astratto, né che non possa essere tradotto in misure economiche e politiche, quindi anche in norme giuridiche. Il fatto che sia un diritto primariamente morale non significa che non vi siano soggetti concreti che dovrebbero osservarlo e farlo osservare. Significa invece, e propriamente, che si tratta di un diritto umano nel senso sociologico del termine.

Alla luce del mio schema (fig. 3), il limite dell'argomentazione di Elster sta nel fatto che egli cerca il rimedio alla disoccupazione solo con strumenti economici (A) e politico-giuridici (G), prescindendo completamente dai problemi sociali di giustizia (I) e dai modelli culturali, dagli stili di vita e in ultima analisi dai diritti umani (L), che vengono resi residuali e puramente derivati dalle esigenze economiche e politico-giuridiche.

Ma, evidentemente, i diritti umani non operano da soli. Essi sono dei referenti per le altre componenti dei sistemi di lotta alla disoccupazione, e costituiscono dunque solo un elemento, che deve essere combinato con le soluzioni negli altri sotto-sistemi. Sotto questa luce, diventa allora anche più chiaro che sarebbe opportuno parlare di un "dovere di tutti i soggetti sociali" (imprese, Stato, ecc.) ad assicurare le condizioni che valorizzano le attività di lavoro, invece che parlare di un "diritto (soggettivo) al lavoro" come diritto astratto che non ha un concreto referente empirico responsabile di garantirlo. Così come non si può parlare di un "diritto soggettivo alla salute", ma piuttosto di un dovere da parte della società di assicurare tutte le condizioni ambientali e i servizi sanitari necessari per combattere la mancanza di salute. Parlare di un diritto al lavoro implica riconoscere un dovere dei soggetti sociali a valorizzare tutte le relazioni che creano lavoro e non solo a regolarne gli effetti (dobbiamo ancora comprendere come si possa fare una *regolazione promozionale* di tutte le forme di lavoro).

E' qui che ritorna in campo il *cleavage* fra concezioni secolarizzate e concezioni umanistiche del lavoro.

Ci si deve chiedere se il sistema del mercato del lavoro possa essere "finalizzato" a valori e diritti umani, oppure debba essere lasciato alle logiche evolucionistiche interne al sistema economico.

¹¹ La giustificazione che io sostengo di tale differenza è tuttavia diversa da quella avanzata da Elster. Elster sostiene che la differenza fondamentale fra i diritti di *welfare* e il diritto al lavoro sta nel fatto che, mentre i beni di *welfare* (sanità, previdenza, servizi personali, istruzione, alloggio, ecc.) possono essere forniti indifferentemente *in cash* e *in kind* (dato che, in ogni caso, il denaro li può comprare), il contrario succede per il lavoro, che non può essere comperato. A mio avviso, la differenza sta invece nel fatto che il diritto al lavoro rientra nei diritti umani e non in quelli sociali di *welfare* (per la distinzione cfr. Donati 2000, cap. V).

Le risposte che studiosi e governi danno a questo interrogativo sono ancora molto ambigue. Esse mescolano in gran parte una visione puramente adattativa (funzionalistica) e una visione finalistica (umanistica) che non trovano una reale conciliazione fra loro. Si tratta spesso di retoriche che, dietro un velo di apparenze umanistiche, celano un sostanziale funzionalismo.

a) La visione adattativa (secolarizzata) vede il lavoro come uno strumento per obiettivi che, pur potendo includere finalità meta-economiche (come la coesione sociale), sono tuttavia valutati in modo economico. Anche quando si parla di modelli culturali riferiti alla persona e ai diritti umani, essi sono interpretati economicamente. In questa linea, il lavoro è solo un'espressione dell'energia umana, che può e deve essere resa più efficiente con gli strumenti più adatti, e può tuttavia essere anche evitato se un individuo è proprietario di un patrimonio o di benefici sufficienti per vivere senza lavorare.

Gran parte delle logiche regolative del lavoro e di lotta alla disoccupazione seguono un modello *lib/lab* (Donati 1998) di compromesso fra libertà e giustizia (o sicurezza) sociale che ha come obiettivo-guida una ulteriore modernizzazione del lavoro (incluse le forme di lavoro cosiddetto nero, sommerso, grigio, informale e spesso non legale). È l'apoteosi del neo-funzionalismo: "A l'avenir, une capacité d'adaptation accrue sera la clé du succès" (Commission Européenne 1998, p. 7). Ma che cosa significa "capacità di adattamento" ?

Quando il modello *lib/lab* cerca di tener conto del senso del lavoro, ciò a cui si guarda sono ancora e sempre i meccanismi economici (regole del mercato) e politici (interventi del *welfare state*), cosicché il discorso sui significati del lavoro scompare a livello delle soluzioni proposte come rimedi della disoccupazione. Vengono conati nuovi slogan, che non a caso hanno il carattere di ossimori, come quello di "rigidità flessibile" (coniato da Ronald Dore in riferimento al Giappone), o contrappunti al diritto al lavoro come il "diritto all'ozio" (Lafargue e Russel) o "diritto all'ozio attivo" (Domenico De Masi).

Il fatto è che l'approccio secolarizzato non sa bene quale senso *umano* dare al lavoro. Cosicché questa visione finisce così per dare al lavoro il carattere di un mero obbligo sociale (il caso inglese e il modello olandese sono due esempi attuali), oppure lo virtualizza, in quanto si riferisce al lavoratore come ad un soggetto impersonale che deve essere disponibile e adattabile in tutto.

b) La visione finalistica (umanistica) osserva il lavoro come azione sociale fra soggetti che stanno in relazioni di scambio. Il lavoro viene considerato bensì come un mezzo, ma dotato di particolari qualità e di una sua dignità, all'interno di un sistema d'azione relazionale più complesso. Il lavoro è, innanzitutto, un diritto-dovere morale della persona e la società dovrebbe valorizzarlo come tale, non sottoponendolo a processi adattativi che gli sono estranei. Il significato del lavoro non è quello di rappresentare il fine dell'uomo, ma, al contrario, quello di manifestarne l'essere (il lavoro è per l'espansione della persona umana, non viceversa). Le relazioni con i percorsi di vita e con le misure di *welfare* non dovrebbero introdurre nuove alienazioni, ma semmai tendere alla liberazione del lavoro nella forma e nel contenuto di una promozione della soggettività auto-teleologica della persona umana (Wojtyla 1995). Il lavoro viene perciò configurato come "sistema di senso" e come una relazione cruciale per la trama della comunità (Zampetti 1997).

Oggi, il discorso sul lavoro e sulla disoccupazione diventa sempre più una questione di confronto fra l'interpretazione secolarizzata (assetto *lib/lab* basato su garanzie sociali per una libertà vista come "libertà da") e quella umanistica (che rivendica un assetto

di giustizia sostanziale in cui la libertà si configuri in senso positivo, come "libertà di", secondo la nota distinzione di Amartya Sen). La "terza via" teorizzata da Anthony Giddens e Tony Blair è un esempio di concezione *lib/lab*, mentre la dottrina sociale della Chiesa fa parte delle alternative umanistiche. La differenza sta nel fatto che, mentre la "terza via" è un *mix* di capitalismo (*lib*) e di *lab* (socialismo), la dottrina sociale cattolica propone un assetto che trascende sia il liberalismo sia il socialismo.

4. *Il lavoro come relazione sociale: nuovi orizzonti per il XXI secolo.*

4.1. Nella prospettiva sociologica, il lavoro (come occupazione) può essere definito come (i) *un'attività inter/personale tesa ad uno scopo socialmente utile* (ii) *dalla cui realizzazione dipende l'ottenimento delle risorse di vita per chi lo compie e/o per altri a cui tale soggetto volesse distribuirle*. La definizione sembra ovvia, ma non lo è affatto. Essa mette l'accento su due caratteristiche, una generale e una specifica, che vengono messe in discussione.

i) C'è chi nega, in teoria o in pratica, il carattere finalizzato del lavoro, con il dire che esso è solamente una prestazione funzionale, una sorta di estrinsecazione vitalistica (questo è il nucleo dell'approccio secolarizzato). C'è chi riconosce il carattere finalistico, ma vede lo scopo solo in termini di ricompense strumentali (denaro, prestigio, ecc.), cioè adotta un'etica utilitaristica. C'è chi, per contro, riconosce che il lavoro è azione umana, e quindi fa ricorso ad un'etica non utilitaristica (questo è il nucleo dell'approccio umanistico). Quest'ultimo ritiene che, in senso proprio, l'etica cominci se, là dove e nel momento in cui l'essere umano concepisce il proprio agire - e quindi il lavoro - come compito (Utz 1998).

La constatazione meramente empirica che molte persone -la maggioranza, stando ai sondaggi di opinione (si vedano i rapporti dell'*International Social Survey Programme: ISSP 1997*) - non abbia coscienza del carattere etico del lavoro, ma lo consideri solo per l'utilità che ha, non smentisce la definizione sociologica di lavoro che ne ho dato. Basterebbe, per questo, analizzare sociologicamente la vita della gente un po' più in profondità. Lo si constata per esempio nelle ricerche sugli effetti della disoccupazione, che mettono in luce il dramma delle persone disoccupate proprio come spegnimento della loro vita morale (si vedano le indagini di Kelvin e Jarrett 1985, Kieselbach 1997).

ii) La caratteristica che distingue il lavoro, fra tutte le relazioni umane finalizzate, ossia quella specifica che ne guida il senso (distinzione-guida) è che dall'attività dipenda il fatto di ottenere le risorse necessarie per vivere. Giacché, se così non fosse, l'attività non sarebbe un lavoro, ma un altro tipo di relazione.

Sinora c'è stata una connessione diretta fra attività di lavoro e risorse ottenute, direttamente nei rapporti di mercato, per quanto regolati dal sistema politico e canalizzati da organizzazioni collettive, come quelle sindacali. Il fatto nuovo è che la connessione è sempre meno diretta (sul mercato), e diventa più indiretta, cioè mediata da una terza parte. Una terza parte assicura l'ottenimento delle risorse per vivere, a certe condizioni. Negli ultimi decenni, il ruolo di questa terza parte è stato assunto dal *welfare state*, che però ha assorbito in sé troppe funzioni di garanzia e mediazione, ha generato effetti perversi, e oggi ha problemi di gestione. Potrebbero esservi altre agenzie, meccanismi o relazioni che assumano questo ruolo? Io credo che, precisamente su questo punto, stiamo assistendo alla nascita di una nuova configurazione societaria. Il lavoro non può essere slegato dal suo carattere finalizzato a ottenere quanto è necessario per vivere, ma la connessione può essere mediata da nuovi sistemi di relazioni sociali che riconfigurino la libertà del lavoro da un lato e la sicurezza di vita dall'altro attraverso nuovi soggetti associativi diversi dallo Stato. Non penso alle corporazioni, di vecchia o nuova concezione, ma a reti di produttori, ed eventualmente di produttori e consumatori o clienti, "associati" secondo varie modalità.

una premessa necessaria per poter osservare l'emergere di una "nuova contrattualità" (il contratto in quanto bene relazionale) come processo generale che percorre tutta la società e come processo specifico che si realizza in ciascun sotto-sistema o ambiente della società.

Come si differenziano e come si integrano questi diversi significati del lavoro ? Per rispondere a questa domanda bisogna avere *una teoria generalizzata* del lavoro come relazione sociale. Sotto tale profilo (in quanto relazione), il lavoro può essere interpretato attraverso tre grandi codici semantici, e cioè come riferimento simbolico, legame strutturale e fenomeno emergente.

a) In quanto riferimento simbolico (*refero*), il lavoro è ricerca di senso. Lo si vede molto bene nei giovani, nei quali il lavoro ha soprattutto il valore di un coinvolgimento nella ricerca di significati esistenziali: la ricerca del primo lavoro significa fare la scelta di un impegno simbolico che possa - innanzitutto - offrire un senso umano. Le indagini empiriche rivelano, per esempio, come le nuove generazioni in Europa mettano l'accento sul distacco dal valore strumentale del mero profitto per mettere l'accento sui valori di una intensa relazione umana con i colleghi di lavoro o con il cliente.

b) In quanto legame sociale (*religo*), il lavoro è il vincolo e la risorsa strutturale che costituisce la trama che connette i soggetti agenti in un sistema di aspettative, regole e patterns interattivi comuni. E' dunque una base essenziale della coesione sociale.

c) In quanto effetto di scambietà (*Wechselwirkung*), il lavoro è ciò che emerge dall'interazione reciproca fra i lavoratori e fra chi lavora e chi fruisce dei prodotti. In quanto effetto emergente di tali sistemi di scambio, il lavoro mostra il suo carattere sovralfunzionale (e non di mera prestazione funzionale), in quanto rigeneratore dei legami sociali fra i membri della rete di produzione-consumo.

Fa parte di questa teoria vedere anche il carattere sessuato (*gendered*) del lavoro. In effetti, tutto ciò che abbiamo detto sulle nuove culture del lavoro, e in particolare sull'importanza dei criteri non strettamente economici e non strettamente politici di valorizzazione del lavoro, può anche essere visto come manifestazione ed effetto della crisi del lavoro maschile (o, se si preferisce dei modelli maschilisti di lavoro industriale) rispetto all'emergenza del lavoro femminile. L'etica maschile enfatizza la capacità di prestazione individuale, il valore strumentale del compito, la struttura gerarchica del comando, il potere, il valore della prestazione, in una parola l'adempimento (*achievement*) strumentale. L'etica femminile accentua il valore espressivo del compito, la processualità, la relazionalità, la cura, la qualità sia del prodotto sia del servizio, in una parola il lavoro come compimento coordinato, meno segmentato, attento al fatto che l'autonomia si traduca in responsabilità. Le donne, più e meglio degli uomini, connettono la qualità del lavoro ai suoi risultati, colgono l'utilità sociale dei lavori.

Non si tratta di affermare la supremazia di un modo culturale di vivere il lavoro sull'altro, né di bloccare il *sex typing* del lavoro (la stereotipizzazione secondo il sesso) o invertirlo. Si tratta, invece, di constatare che l'ingresso in massa della donna nel mercato del lavoro, avvenuto negli ultimi decenni, ha contribuito a forti spostamenti nei significati del lavoro e insieme alla fine del "destino di *gender*" nell'assegnare un tipo di lavoro all'uno o all'altro *gender*. I tentativi di istituzionalizzare questa nuova situazione mediante "quote" riservate di lavoro ad uno dei due *genders* o l'adozione di un "paradigma anaffettivo" (di neutralità affettiva) del lavoro si sono rivelati una delusione e un fallimento.

Le costellazioni valoriali e simboliche del lavoro vissuto secondo il *gender* lasciano presagire interessanti sviluppi nell'emergenza di nuove culture del lavoro.

Sostenere che le trasformazioni del lavoro lo configurano sempre più come relazione sociale significa affermare che:

a) l'attività lavorativa è sempre più socialmente mediata, anche nel rapporto con la natura e con le cose materiali prodotte, in quanto: presuppone dei rapporti, avviene dentro

di rapporti sociali, conduce a dei rapporti sociali. E dunque la società interviene sempre più nell'attività lavorativa dandole un suo valore (ricompense e sanzioni) attraverso nuove regole.

b) la società odierna accentua l'importanza che l'attività di lavoro ha nelle relazioni fra il soggetto che opera e colui a cui si rivolge (datore di lavoro, cliente, o utilizzatore in genere) e il tipo di legami che c'è fra chi crea il bene e chi lo fruisce. Nasce una nuova economia civile, si affermano culture di *fair trade*.

Bisogna gestire queste nuove mediazioni e i relativi mutamenti nei processi di svalorizzazione di certe forme di lavoro e di valorizzazione di altre forme e culture.

4.3. Il secondo argomento illustra queste trasformazioni come morfogenesi delle occupazioni e delle professioni. Un sintetico excursus sui cambiamenti delle occupazioni (*occupations*), dei posti di lavoro (*jobs*), delle professioni (*professions*), mostra che oggi: (A) nel mercato, (G) nelle occupazioni civiche, (I) nei servizi e terzo settore (economia delle relazioni), (L) nelle reti informali, vi è una esplosione di nuovi profili e stili lavorativi che le regolazioni giuridiche esistenti non riescono a controllare e che gli stessi sindacati e strutture di neo-corporativismo non riescono a gestire (Archibugi e Koenig-Archibugi 1998; Chiesi 1997).

Pochi vedono in questi processi l'emergere di una nuova relazionalità sociale. Le culture del lavoro sono ancora in gran parte condizionate da un vecchio approccio che tende a definire il lavoro in base ai diversi contenuti materiali e formali delle prestazioni funzionali, mentre vi è una sostanziale mancanza di visione relazionale del lavoro. La relazionalità è, tutt'al più, intravvista in quella parte della cosiddetta economia sociale che produce relazioni di servizio o *care*.

Questi processi hanno fatto emergere le teorie della fine del lavoro (come *employment*) e si è parlato di un passaggio dallo status di "impiego" allo status di "attivo" (Boissonat Report 1995; Priestly 1995; Gaudu 1995). Un tale *shift* appare a molti come impraticabile. Ciò che sembra corretto e possibile è generalizzare il concetto di lavoro da impiego (*employment*) a lavoro inteso come attività lavorativa (*work*), che è tale perché *si riferisce ad una azione obbligatoria per contratto*, sia tale contratto assunto volontariamente sia esso conseguente ad un ruolo sociale vincolante per la persona, e quindi mantenendo il concetto di lavoro distinto da quello di semplice attività (*activity*) la quale non implica obblighi giuridici relativi ad un contratto (EU Report 1998, paragrafi 205-209).

L'approccio relazionale concorda con questo punto di vista ad una condizione fondamentale: che il contratto di lavoro sia l'espressione regolativa di una relazione che non è meramente strumentale, ma anche comunitaria. Sempre più il lavoro si riferisce a compiti di mediazione e circuiti di scambio che coinvolgono il bene comune (come bene relazionale) di una rete di produttori e consumatori i quali coprono ruoli sempre più interattivi e perfino reversibili.

4.4. Il limite insuperabile delle etiche moderne (borghese e marxista, liberale e socialista), e dunque il limite strutturale delle soluzioni *lib/lab* oggi tanto in voga, sta nel fatto che esse cercano il senso del lavoro fuori dei suoi contenuti relazionali o almeno non vedono tutta la ricchezza umana del lavoro come relazione sociale. Non vedono come la categoria del lavoro sia centrale non appena si ridefinisca il lavoro non più come rapporto di sfruttamento con la natura, o nei termini del rapporto fra servo e padrone, oppure fra operaio e capitalista, oppure fra lavoratore e datore di lavoro, ma come relazione di mediazione e scambio complesso fra persone umane.

L'Occidente ha tracciato, fin da Aristotele, una distinzione funesta e dagli esiti perversi: quella fra l'agire dell'uomo come *bios practicós* e l'agire umano come *bios*

teoreticós, intendendo il primo come lavoro (*labour*, faticoso e necessitato) e il secondo come attività libera e non condizionata (*action*, come la chiama Hannah Arendt). Marx trae tutte le conseguenze da questa separazione, cresciuta nel corso dei secoli, e traccia la sua antitesi, quella fra lavoro alienato e attività vitale dell'uomo (*menschliche Lebenstätigkeit*), attività cosciente (*bewusste Tätigkeit*) o libera (*freie Tätigkeit*). Su questa base, per mera antitesi dialettica, sviluppa la sua teoria della fine del lavoro e della società del lavoro.

Hannah Arendt (1964) trae da questo pensiero l'idea che noi viviamo in una società del lavoro alla quale il lavoro potrebbe venire a mancare. Ma, così pensando, anche la Arendt rimane prigioniera delle categorie del pensiero greco, e dà corda all'idea che si possa vivere in una società senza lavoro. In un tono simpatetico, Dominique Méda (1965) sostiene che occorre "disincantare" il lavoro, nel senso di toglierli la carica simbolica che la modernità gli ha attaccato (in quanto strumento di progresso e sinonimo di essenza umana), e ridurlo a una delle tante componenti del tempo di vita individuale e collettivo.

In realtà, le distinzioni aristoteliche e le antitesi marxiane, rispetto alle quali si è definito - per negazione - gran parte del pensiero liberale, sono ormai alle nostre spalle. Queste categorie di pensiero perdono di significato nel momento in cui pensiamo il lavoro come relazione sociale che implica nello stesso tempo, e interattivamente, *vita activa* e *vita contemplativa*, *bios practicós* e *bios teoreticós*, dal momento che coinvolge sempre più tutta la persona umana. Anche l'antitesi di Kant fra agire autonomo e agire eteronomo scompare, perché nella relazione di lavoro (dovremmo dire: nel lavoro come relazione sociale) c'è l'uno e l'altro, senza che possano essere separati, né teoricamente né praticamente.

Liberare il lavoro significa vederlo come "azione fra" soggetti secondo la sua propria distinzione direttrice, che è quella dell'apertura di una intenzionalità originaria, intersoggettivamente qualificata, finalizzata alla produzione di un bene da cui dipende la vita di coloro che vi hanno parte. Il punto di svolta sta nel fatto che tale distinzione-guida non è più quella dell'ottenimento di un salario di sopravvivenza o la produzione di un bene da rendere merce di scambio, ma è quella di produrre un bene da cui dipendono insieme, per la loro vita, produttori e consumatori. Ciò avviene di fatto ovunque e comunque, ma diventa più evidente laddove è possibile riflettere sul carattere socialmente mediativo del lavoro e ancor più laddove è possibile "finalizzare" il lavoro.

Pensato e vissuto in questo modo, il lavoro diventa non soltanto un bene meritorio (*merit want*, cioè un bene degno di essere perseguito come diritto sociale di cittadinanza), ma anche e soprattutto un "*bene relazionale*" (cioè un bene che è producibile e fruibile solo assieme da chi vi è interessato: Donati 2000, cap. 2). Anzi diventa meritevole di tutela pubblica proprio perché persegue un bene relazionale. Diventa tale non solo perché il sistema delle relazioni per l'attività che è definita come lavoro ne condiziona il significato, ma perché il lavoro viene a consistere di ("è fatto di") relazioni sociali da cui tutti coloro che sono coinvolti dipendono.

4.5. Se partiamo dall'idea che il lavoro è relazione sociale, possiamo uscire dal quadro concettuale che ha imprigionato la cultura occidentale, nella quale il lavoro è stato definito come prestazione strumentale che è oggetto di appropriazione e/o di contratto entro la dialettica servo/padrone, proletario/borghese, lavoratore/datore di lavoro.

Possiamo allora vedere il lavoro come attività in sistemi di scambio differenziati fra loro, che hanno (o potrebbero avere) forme differenti di moneta (*currency*), con differenti regole di equivalenza, commutazione e redistribuzione. Quello che siamo soliti chiamare "denaro" (*money*) non è che una delle possibili forme di *titolo di credito* per l'acquisizione di beni e servizi. La differenziazione della società comporta la nascita di sfere differenziate con propri codici simbolici di transazione, dunque con proprie "monete" e proprie regole di scambio. Tali sfere non sono necessariamente separate, ma possono (o potrebbero) a loro

volta anche associarsi o convenzionarsi fra loro tramite ulteriori forme di scambio, che possano rendere accessibili beni e servizi a tutti i consociati attraverso forme di convertibilità delle singole monete che vigono in ciascuna sfera relazionale, dove il lavoro assume un proprio modo di essere svolto, organizzato e valorizzato.

L'idea del Reddito Minimo di Cittadinanza non solamente è compatibile con questa visione delle cose, ma la favorisce. Infatti, supposto che gli individui possano godere di un reddito minimo in moneta corrente (*cash*), essi potrebbero aggiungere a tale reddito l'insieme dei "titoli di credito" (altre forme di denaro) che ciascuno ottiene con la sua attività in varie sfere di vita e lavoro, sotto forma di accesso a benefici, beni e servizi non monetarizzati e non monetizzabili (in termini di *currency*).

Il processo di passaggio a questa nuova economia del lavoro è favorito dal fatto che, nelle sfere di scambio che si regolano sulla base delle attività diverse dal lavoro in senso tradizionale (l'occupazione che è fonte principale di reddito), viene rivalutata ed enormemente potenziata la relazione sociale che il lavoro in senso lato esprime, e che è contenuta in esso. Qui, la relazione diventa un bene in sé ed una dimensione comparabile con altre dimensioni in termini di utilità e di "denaro" (titoli di credito) che fornisce.

Questa prospettiva può essere criticata e contrastata da una obiezione fondamentale, che esprime ancora tutta la carica astrattiva e meccanica della modernità. L'obiezione dice che il denaro monetario (il titolo di credito espresso in *currency*) è di gran lunga più vantaggioso di tutte le altre forme di "denaro" perché possiede le qualità dell'astrazione, cioè è fungibile con altri beni senza essere subordinato a considerazioni non economiche, anzi opera proprio alla condizione di poter essere trasferito solo se mantiene o accresce le possibilità di essere impiegato senza alcun vincolo extra-economico, cioè se accresce le condizioni di contingenza comunicativa (come si esprime Niklas Luhmann).

Ma, a mio parere, l'obiezione non è dirimente. Possiamo mantenere i vantaggi del "denaro" come mezzo simbolico generalizzato di interscambio, prodotto come universale evolutivo dalla modernità, dando vita a nuovi sistemi di scambio, diversi dal mercato tipicamente capitalistico. E ciò per alcuni buoni motivi:

(i) primo, perché la finanziarizzazione illimitata dell'economia tramite moneta produce effetti perversi (sono ben noti, ad esempio, i fenomeni di instabilità dei mercati finanziari mondiali e la rovina di intere aree del globo per semplici decisioni monetarie prese in sedi che non hanno alcuna relazione con le aree interessate ai movimenti finanziari); questi effetti perversi indicano che ci sono delle soglie oltre le quali l'estensione di una unica moneta su scala globale non dovrebbe andare (limiti di utilizzabilità della moneta come moneta virtuale e *cybermoney*);

(ii) secondo, perché si possono trovare forme di generalizzabilità anche dei titoli di credito non monetari (per esempio, il tempo che è utilizzato nelle "banche del tempo" potrebbe essere trasferito da una banca all'altra):

(iii) perché il bilanciamento fra astrattezza e concretezza dei titoli di credito può essere più adeguata in sfere di scambio dove si vuole, appunto, limitare la mercificazione di ciò che viene scambiato, come accade nel caso dei beni meritori, posizionali e in quelli relazionali, e in generale dei beni umani non negoziabili (non commercializzabili).

In breve, pensare che si possano creare sistemi di scambio con diverse forme di denaro non significa sostenere che il lavoro possa essere riconosciuto solo se ha un carattere di appartenenza ad un gruppo sociale specifico, a cerchie sociali particolari, ristrette ed esclusive. Certamente, aprirsi al discorso relazionale non implica ritornare ad un'economia del baratto o comunque di tipo pre-moderno. Significa, invece, inventare forme dopo-moderne di scambi complessi, in cui il lavoro stesso è visto come attività complessa (gestione del proprio tempo in sfere differenziate). Significa sostenere che il lavoro può essere valorizzato al massimo grado come relazione che è dotata di un senso *sui generis* in ciascuna delle diverse cerchie sociali.

Bibliografia di riferimento

- Accornero, A. (1980), *Il lavoro come ideologia*, Bologna: il Mulino.
- Accornero, A., Carmignani, F. (1986), *I paradossi della disoccupazione*, Bologna: il Mulino.
- Archer, M. (1995), *Realist Social Theory: The Morphogenetic Approach*, Cambridge: Cambridge University Press (It. transl. *La morfogenesi della società*, Milano: Angeli, 1997).
- Archer, M., Malinvaud, E. (eds.) (1998), *The Right to Work: Towards Full Employment*, Vatican City: Proceedings of the Third Plenary Session of the Pontifical Academy of Social Sciences.
- Archibugi, F., Koenig-Archibugi, M. (1998), *L'arte dell'associazione. Saggio su una prospettiva sindacale per il terzo settore*, Roma: Edizioni Lavoro.
- Arendt, H. (1964), *Vita activa: la condizione umana* (1958), Milano: Bompiani.
- Beveridge, W.H. (1909), *Unemployment: A Problem of Industry*, London: Longmans.
- Boissonat Report (1995), *Le travail dans vingt ans*, Commissariat général du plan, Paris: O. Jacob.
- Carlotti, P. (1998), "L'etica sociale nel pensiero protestante. Un confronto con la DSC (dottrina sociale cattolica)", *La Società*, a. VIII, n. 2, pp. 335-352.
- Casey, C. (1995), *Work, Self, and Society: After Industrialism*, London: Routledge.
- Castillo, J.J. (1997), "Looking for the Meaning of Work", *Work and Occupations*, vol. 24, n. 4, pp. 413-425.
- Chiesi, A. (1997), *Lavori e professioni*, Roma: Nis.
- Commission Européenne (1998), *Un monde du travail en mutation*, in *Programme d'action sociale 1998-2000*, Bruxelles: EC-DG V, avril.
- Dahrendorf, R. (1988), *Dalla società del lavoro alla società dell'attività*, in P. Ceri (ed.), *Impresa e lavoro in trasformazione*, Bologna: il Mulino, pp. 113-123.
- Del Portillo, A. (1969), *Laici e fedeli nella Chiesa*, Milano: Edizioni Ares.
- Donati, P. (1991), *Teoria relazionale della società*, Milano: Angeli.
- Donati, P. (2000), *La cittadinanza societaria*, Roma-Bari: Laterza.
- Donati, P. (1998), "Freedom vs. Control in Post-modern Society: A Relational Approach", *The Annals of the International Institute of Sociology, New Series*, vol. 9, n. 7.
- Elster, J. (1988), *Is There (or Should There Be) a Right to Work ?*, in A. Gutmann (ed.), *Democracy and the Welfare State*, Princeton NJ: Princeton University Press, pp. 53-78.
- Esping-Andersen, G., Regini, M. (1998), *The effects of labour market de-regulation on unemployment. A critical review of the different research approaches and of the empirical evidence*, Report to the European Commission (DG XII), January.

EU Report (1998), *The Changing Nature of Work and the Future of Labour Law in Europe*, Report of the Expert Group, Brussels: EC-DG V.

Featherstone, M. (1995), *Undoing Culture: globalization, postmodernism and identity*, London: Sage (It. transl. *La cultura dislocata. Globalizzazione, postmodernismo, identità*, Seam, Roma, 1998).

Gamst, F.C. (ed.) (1995), *Meanings of Work: Considerations for the Twenty-first Century*, Albany: State University of New York Press.

Gaudu, F. (1995), "Du statut de l'emploi au statut de l'actif", *Droit Social*, 535.

Gorz, A. (1988), *Métamorphoses du travail. Quête du sens*, Paris: Galilée (tr. it. *Metamorfosi del lavoro. Critica della ragione economica*, Bollati Boringhieri, Torino, 1992).

Habermas, J. (1990), *Lavoro e interazione*, in *Conoscenza e interesse*, Roma-Bari: Laterza, ch. II.

Hobson, J. (1896), *The Problem of the Unemployed: An Inquiry and an Economic Policy*, London: Methuen.

ISSP (1997), *Work Orientations-1997*, Chicago: International Social Survey Programme, Norc.

Kelvin, P., Jarrett, J.E. (1985), *Unemployment: Its Social Psychological Effects*, Cambridge: Cambridge University Press.

Kennedy, E.J., Lawton, L. (1998), "Religiousness and Business Ethics", *Journal of Business Ethics*, vol. 17, n. 2, pp. 163-175.

Kieselbach, T. (1997), "Unemployment, Victimization, and Perceived Injustices: Future Perspectives for Coping with Occupational Transitions", *Issue of Social Justice Research*, vol. 10, n. 2, June, pp. 127-152.

Kieselbach, T. (ed.) (1997), "Job Loss, Unemployment, and Social Injustices", *Social Justice Research*, vol. 10, n. 2, June.

Llanes, J.L. (1980), *La santificación del trabajo*, Madrid: Ediciones Palabra (It. transl. *La santificazione del lavoro*, Milano: Ares, 1981).

Ilo (1996), *World Employment Report*, Geneva: Ilo.

Latouche, S. (1997), *La Megamacchina. Ragione tecnico-scientifica, ragione economica e mito del progresso*, Torino: Bollati Boringhieri.

Luhmann, N. (1998), "Politics and Economy", *Thesis Eleven*, n. 53, pp. 1-10.

Margalit, A. (1996), *Unemployment*, in *The Decent Society*, Cambridge Mass.: Harvard University Press, ch. 15.

Martini, M. (1999), *Il lavoro tra esigenze di sicurezza e nuove condizioni di rischio*, in P. Donati (ed.), *Quale Stato sociale in Italia ?*, Milano: Mondadori.

Méda, D. (1995), *Le travail: une valeur en voie de disparition*, Paris: Aubier (It. transl. *Società senza lavoro. Per una nuova filosofia dell'occupazione*, Milano: Feltrinelli, 1997).

Morandé Court, P. (1998), *El desarrollo de una nueva 'cultura del trabajo' en la perspectiva de la reducción de la integración social a través del empleo*, in Archer, M. and

Malinvaud, E. (eds.), *op. cit.*, pp. 343-367.

Novak, M. (1996), *Business as a Calling. Work and the Examined Life*, New York: The Free Press.

Offe, C. (1983), *Arbeit als soziologische SchlüsselKategorie ?*, in J. Matthes (ed.), *Krise der Arbeitgesellschaft ?*, Frankfurt a.M.: Campus, pp. 38-65.

Pahl, R. (1988) (ed.), *On Work. Historical, comparative and theoretical approaches*, Oxford: Oxford University Press.

Perret, B. (1995), *L'avenir du travail*, Paris: Seuil.

Priestly, Th. (1995), "A propos du contrat d'activité", *Droit Social*, 955.

Rabinbach, A. (1998), "The End of the Utopias of Labor: Metaphors of the Machine in the Post-Fordist Era", *Thesis Eleven*, n. 53, pp. 29-44.

Rifkin, J. (1995), *The End of Work. The Decline of the Global Labor Force and the Dawn of the Post-Market Era*, New York: Putnam (It. transl. *La fine del lavoro: declino della forza lavoro globale e l'avvento dell'era post-mercato*, Milano: Baldini e Castoldi, 1997).

Schasching, J. (1998), "Catholic Social Teaching on Labour, Work and Employment", Vatican City: Report prepared for the Pontifical Academy of Social Sciences.

Seligman, A. (1992), *The Idea of Civil Society*, New York: The Free Press.

Simpson, R.L., Harper Simpson I. (eds.) (1995), *The Meaning of Work*, (Volume 5 in "Research in the Sociology of Work"), Greenwich, CT: JAI.

US Catholic Bishops (1986), *Economic Justice for All: Catholic Social Teaching and the US Economy*, Washington D.C.: National Conference of Catholic Bishops.

Utz, A. (1998), *Etica económica*, Madrid: Union Editorial.

Williamson, O.E. (1985), *The Economic Institutions of Capitalism: Firms, Markets, Relational Contracting*, New York: Free Press.

Wojtyla, K. (1995), *Perché l'uomo. Scritti inediti di antropologia e filosofia*, Milano: Mondadori.

Zampetti, P.L. (1997), *L'uomo e il lavoro nella nuova società: la partecipazione come fattore di sviluppo*, Milano: Rusconi.