

Globalizzazione e lavoro: ovvero, meno diritti per tutti

di Francesco Piccioni

su Il Manifesto del 15/11/2007

Tre giorni di convegno per individuare le modalità con cui si impongono i mutamenti; e tracciare le linee di una resistenza che, nei fatti, già agisce

Si fa presto a parlare di globalizzazione, castellando magari sulle tendenze future in base a qualche intuizione estemporanea. Quando la si indaga ricostruendo i processi - storici, organizzativi - tutto diventa a un tempo più comprensibile e più complicato. Accade così che per provare a capire come si siano modificati i modi di «regolazione sociale del lavoro» sia necessario un convegno europeo della durata di tre giorni.

Protagonista è il diritto del lavoro - come pratica e come dottrina - sottoposto a tensioni e pressioni per eliminare il più possibile le «protezioni» conquistate in quasi un secolo. Chi preme si fa forte delle gigantesche trasformazioni - «troppe cose e troppo in fretta», sintetizza Umberto Romagnoli - intervenute negli ultimi 25 anni. Eppure il diritto del lavoro «resiste» in tutto il continente europeo, l'unico luogo in cui aveva conquistato una centralità che ne aveva fatto il pilastro dell'idea stessa di cittadinanza. Ma anche altrove - in forme diverse e non paragonabili (clausole sociali nei trattati multilaterali, codice di condotta autodeciso da multinazionali desiderose di apparire «perbene», direttive comunitarie e quant'altro) - si fa strada una pratica che definisce man mano i confini di un «diritto». Certo, precisa Romagnoli, «qualsiasi cosa sarà il diritto del lavoro globale, non sarà nazional-popolare»; ovvero legato a valori e cultura di una comunità storicamente data.

E Francesco Garibaldo, direttore dell'Istituto per il lavoro - e organizzatore dell'incontro - smonta con una sola notazione molta sociologia frettolosa: «nella Fiat rinnovata di Marchionne, una quota rilevante di lavoratori compie una mansione ciclica di durata inferiore al minuto». Siamo nell'«economia della conoscenza» o in «tempi moderni» di Charlot?

Impossibile rispondere in modo unilaterale, spiega Ulrich Jurgens, del Wzb di Berlino. Le tendenze generali sono chiare (erosione e rotture delle «certezze», fattori interni come la competizione e l'innovazione, ma anche esterni come la caduta del muro o le economie emergenti, l'indebolimento del «potere del lavoro» - tutto: manuale e intellettuale - insieme a quello degli attori politici); così come le differenze tra l'impresa fordista (o chandleriana) e il «modello snello» di quella stile neweconomy (dove la produzione non è neppure il core business, perché la crescita richiede la riduzione dell'integrazione verticale, l'outsourcing e la delocalizzazione; bruciando però anche ogni sistema di rappresentanza degli interessi). E chiarissimo appare l'esempio della ristrutturazione Volkswagen, ormai segmentata tra assemblaggio fatto «in casa» (con livello salariale uguale a 100) e componenti provenienti da paesi dove il salario vale comparativamente 15 o 30.

La delocalizzazione, per molte imprese, è più una minaccia che non un passaggio effettivo. Ma produce egualmente risultati: nel 39% delle imprese che magari l'hanno solo minacciata le condizioni di lavoro sono peggiorate di molto. Ma la stessa organizzazione del lavoro ha subito un incredibile percorso ad U. Nel taylorismo la mansione individuale avveniva nell'arco di circa un minuto; la critica degli anni '70 portò a nuove modalità organizzative (job enrichment, «volvismo» svedese) che comportavano un'attività più varia e dilatata nel tempo. Con gli anni '90 si torna indietro, al punto che oggi il «toyotismo» è tornato a mansioni cicliche di un minuto. L'unica differenza è ora avviene in un lavoro di squadra, anziché sulla singola postazione.

Dall'analisi della nuova divisione sociale del lavoro emergono perciò almeno quattro aree, tutte al momento egualmente necessarie per il capitale: il «lavoro neotaylorista» e il «lavoratore imprenditore di se stesso» (additato ormai nei media come un «modello di ruolo» cui identificarsi) vanno a strutturare quello che viene definito «lavoro sicuro». Mentre il lavoro temporaneo o «atipico» e lo «pseudo imprenditore» compongono l'area del precariato (o «taylorismo flessibile»). Nessuna di queste forme sembra prevalere, ma tutte hanno in comune una cosa: i diritti di chi vende la propria forza lavoro sono di meno, poco stabili, erosi giorno dopo giorno. La divisione, come sempre, a qualcuno conviene