

Ieri solidarietà,

Studenti e giovani precari si mobilitano contro il Cpe (Contratto di prima assunzione), messo a punto dal primo ministro francese.

Il 7 marzo sono scesi in piazza, con i lavoratori dipendenti, per manifestazioni comuni organizzate da tutti i sindacati. Il Cne (Contratto nuova assunzione), destinato alle piccole imprese e in vigore dall'agosto del 2004, che permette al datore di lavoro di licenziare quando vuole, ha già mostrato la sua nocività: lo provano le decine di dipendenti cacciati via senza ragione. Il precariato aumenta, ma la creazione di posti di lavoro resta debole, stando alle statistiche ufficiali. Il governo, furioso per questi dati poco conformi alla propaganda, se l'è presa con le statistiche ufficiali. In Francia, come negli Stati Uniti, il ricatto per il posto di lavoro fa stragi (vedi da pag. 12 a pag. 16)

di DANIELE LINHART*

TUTTI HANNO AVUTO l'esperienza di ricevere una chiamata telefonica pubblicitaria a casa, sovente la sera. Quando realizzano un sondaggio, i tele-operatori o tele-operatrici chiamano le persone per nome e danno il loro proprio nome, in modo conviviale. La conversazione avviene così in modo personalizzato e si concluderà con un «non esiti a richiamarmi, le risponderò personalmente, poiché mi occupo della sua pratica». Ma non tutti sanno che l'ordine imposto da queste società è di presentarsi sotto false generalità, le stesse per tutti. La ragione non dipende soltanto dal dissimulare eventuali cognomi dall'assonanza troppo straniera, ma di far credere al cliente che ci si occupa di lui in modo personalizzato, mentre in realtà passa indifferentemente da un operatore all'altro grazie ai dati immessi nel computer a ogni interazione; questi dati immediatamente accessibili permettono a ogni tele-operatore di affermare di ricordarsi dell'interlocutore.

In nome della soddisfazione del cliente, i dipendenti sono così spinti ad adottare dei comportamenti dove si intre-

* Sociologa, ricercatrice al Cnrs, professoressa a Paris X Nanterre. Co-autrice con Aimée Moutet, (a cura di), *Le travail nous est compté: la construction des normes temporelles du travail*, La Découverte, Parigi, 2005.

ciano menzogne (ivi compresa l'identità), intrusione nella vita privata, a volte molestie e consigli controindicati (quando per esempio insistono nel voler vendere servizi e prodotti chiaramente inadatti). Presi nella morsa dei vincoli tayloristi – con obiettivi molto precisi da realizzare nel corso di un numero obbligato di comunicazioni all'ora o al giorno, che si svolgono secondo uno scenario preciso (1) – dimenticano che hanno a che fare con delle persone e non soltanto con degli obiettivi di vendita. Allo stesso modo, dimenticano che sono essi stessi delle persone. Diventano, come scrive José Calderon, «dei robot di seduzione» (2).

I vincoli che pesano sui dipendenti sono talmente forti, da portarli natural-

Anello debole e capro espiatorio

CERTO, anche nel passato le relazioni di lavoro potevano cristallizzarsi attorno all'odio, ma questo veniva esercitato nei confronti della gerarchia, della direzione. La novità del «lavoro moderno» – sovente i primi lavoretti per i giovani – è che l'aggressività è spostata sui propri pari (i colleghi) e sulle persone esterne (i clienti), a spese dei quali bisogna dimostrare di essere capaci e di meritare i premi di produzione, le promozioni o semplicemente il mantenimento del posto di lavoro nell'impresa.

Proprio come all'interno il peso delle

difficoltà di organizzazione viene scaricato sull'anello più debole (4), così vengono rivolte all'esterno – all'occorrenza sul cliente – tutte le frustrazioni legate ai vincoli del lavoro. Il cliente diventa un capro espiatorio. Questo fenomeno è organizzato dal management, che cerca di mettersi al riparo da ogni tipo di contestazione da parte dei dipendenti, esternalizzando le tensioni.

Inserirsi nella società non sulla base del rispetto altrui e dei propri diritti, ma considerando l'Altro come fonte della propria infelicità o delle proprie grane, non è certo propizio all'adozione di comportamenti civili. Non bisogna minimizzare gli effetti di questa logica di socializzazione che opera tra i lavoratori dipendenti e in primo luogo tra i giovani che, per questo motivo, hanno un'esperienza così particolare del rapporto con gli altri. Per questo, bisogna capire cosa è successo.

Durante i trent'anni di «gloriosa» crescita economica del dopoguerra, le condizioni di inserimento sociale (o, sotto un altro angolo, quelle dell'entrata nel lavoro), erano il risultato di un «compromesso» fondato sull'esistenza di una classe operaia capace di mobilitazione grazie a organizzazioni sindacali potenti e in grado di ottenere importanti concessioni padronali. Questa classe operaia, fondata sulla stabilità dell'occupazione, ha elaborato ed espresso i propri valori all'interno di collettivi di lavoratori, prendendo le distanze dal controllo materiale e ideologico dell'impresa: solidarietà e aiuto reciproco definivano uno spazio proprio e un progetto collettivo, resistenza di fronte all'autorità unilaterale del datore di lavoro conferivano a questi operai un ruolo di protagonisti collettivi del proprio destino. Sulla trama di una catena di vincoli particolarmente severi, i lavoratori erano riusciti a costruire un'indipendenza che possiamo

definire «cittadina» sia nell'impresa che nella società.

Una parte della loro forza risiedeva anche nello sbarramento che erano riusciti a costruire tra la vita nel lavoro e la vita privata. A forza di lotte e di mobilitazioni, l'intrusione padronale si fermava alle porte di casa: a casa propria, il lavoratore non voleva più subire la legge del padrone, rivendicava il controllo del proprio tempo. Quando, nel 1974, l'Unione delle industrie metallurgiche e minerarie, reagendo all'introduzione del salario mensile per gli operai, aveva ne-



MICHEL SPINGLER/AP



CRAIG LITTEN

DAYTONA BEACH, FLORIDA, USA, GENNAIO 2006
Lavori precari: pulizia del tetto di un grande albergo

Tutto è iniziato un giorno del 1972

L'INDIVIDUALIZZAZIONE del lavoro non è iniziata unicamente per via della recente modernizzazione legata alla crisi aperta dalle nuove forme di concorrenza e dall'evoluzione del mercato. È stata avviata negli anni '70, in reazione agli avvenimenti del '68, molto destabilizzanti per il padronato francese dell'epoca: la rimessa in causa violenta del taylorismo e dell'autoritarismo, il rifiuto manifesto di sfruttamento e ineguaglianze, in nome di un diritto alla realizzazione personale (1), avevano convinto il padronato della necessità di procedere a riforme importanti per contrapporsi a questa linea di fondo. Il progetto padronale fu allora semplice: mettere in opera tutti i mezzi suscettibili di minimizzare le fonti di scontento e soprattutto la sua espressione.

Il congresso del Cnfpf (la Confindustria francese, come si chiamava allora, ndr) nel 1972 affronta la questione dell'umanizzazione e della rivalorizzazione del lavoro. Alla stessa epoca, anche il governo è alla ricerca di soluzioni. Aveva fondato l'Agenzia nazionale per il miglioramento delle condizioni di lavoro (Anact) e un segretariato di stato... alla rivalorizzazione del lavoro manuale. L'obiettivo ufficiale è di rendere più attraente l'organizzazione del lavoro: dirigenti industriali, ispirandosi ad esperienze scandinave, introducono la rotazione delle mansioni, un loro ampliamento ed arricchimento, in certi casi vengono insediati dei gruppi di produzione semi-autonomi.

Ma, fin dall'inizio, il padronato concentra gli sforzi sulla personalizzazione sistematica della gestione dei dipendenti, vero e proprio cavallo di Troia immesso nella battaglia per rovesciare un rapporto di forze diventato troppo sfavorevole e legato alla crescita della classe operaia. Questa scelta, concepita per minare la capacità dei dipendenti di contestare collettivamente, ha la pretesa di soddisfare alcune delle aspirazioni venute alla luce nel '68, come l'interesse verso la singola persona, i suoi bisogni, il suo merito. È questo l'inizio di una lunga serie di riforme che trasformeranno profondamente la vita nei luoghi di lavoro, senza però cambiare fondamentalmente il lavoro stesso. Con un bersaglio in vista: tutto ciò che è collettivo.

Tutto comincia all'inizio degli anni '70, con la personalizzazione degli orari, attraverso l'introduzione di orari variabili o alla carta. È un fattore che disorienta i sindacati: non possono opporsi a una novità che viene vissuta dai dipendenti come una minor costrizione, ma si trovano messi di fronte al problema di come incontrare questi dipendenti e di come distribuire i volantini. La rivista Cnfpf battezza il '76 «l'anno primo dell'orario elastico» (2). Nella tesi dedicata alla storia della fabbrica Peugeot di Sochaux, Nicolas Hatzfeld racconta in modo magistrale l'insediamento di questa strategia post-'68, i cui obiettivi sono chiari: «demassificare, rivalorizzare-gerarchiz-

zare il personale», secondo la formula del responsabile della gestione del personale operaio. Si tratta di «spezzare la logica di massa che dipende dalla congiunzione di due elementi: l'organizzazione taylorista del lavoro da un lato e dall'altro la potenza di un sindacalismo di classe rappresentato dalla Cgt e dalla Cfdt» (3).

Questa modifica si accompagna alla personalizzazione dei premi di produzione e degli aumenti salariali. È a quest'epoca che cominciano ad apparire, nei contratti di lavoro, dei criteri che non fanno solo più riferimento alla definizione delle qualifiche richieste per un determinato posto di lavoro, ma anche alle «competenze dei dipendenti». Vengono chiamati «criteri di classifica». Con il pretesto di modernizzare l'inquadramento, si spezzano le logiche collettive.

L'importanza che già all'inizio degli anni '70 si accorda alla comunicazione di impresa, destinata a far passare altri valori rispetto a quelli veicolati dalle organizzazioni sindacali, persegue lo stesso obiettivo. Così come lo persegue la creazione dei circoli di qualità, nello stesso periodo, che anticipano il grande slancio partecipativo. Il padronato mira a instaurare relazioni dirette tra i dipendenti e la direzione, per marginalizzare l'influenza delle istanze collettive, dichiarate arcaiche.

Portando a compimento questo approccio, gli an-

ni '90 vedono la generalizzazione dei colloqui diretti: il dipendente si impegna presso il suo immediato superiore a realizzare un certo numero di obiettivi e un anno dopo partecipa alla valutazione della sua attività, in una specie di confessionale dove deve valutare i propri meriti e confessare gli sbagli o le inefficienze.

Queste evoluzioni hanno portato a una reale atomizzazione dei vecchi rapporti sociali, caratterizzati dall'esistenza di potenti istanze collettive informali (4) e da una solidarietà di classe, come hanno dimostrato gli specialisti di storia sociale dell'impresa.

D.L.

(1) Quello che Luc Boltanski e Eve Capiello analizzano come la coesistenza di una critica estetica e sociale, nell'opera *Le Nouvel Esprit du capitalisme*, Gallimard, collana NRF Essais, Parigi, 1999.

(2) Cfr. Béatrice Piazza Baruch, «Stratégies de communication interne et transformation des rapports sociaux dans l'entreprise», tesi di sociologia, università di Evry, 2001.

(3) Nicolas Hatzfeld, «Organiser, produire, éprouver: histoire et présent de l'usine de la carrosserie de Peugeot à Sochaux (1948-1996)», tesi di dottorato in storia, Ecole des hautes études en sciences sociales, Parigi, 2000.

(4) Cfr. in particolare, Nicolas Hatzfeld, *Les Gens d'usine à Peugeot-Sochaux. Cinquante ans d'histoire*, L'Atelier, Parigi, 2002.

(Traduzione di A. M. M.)

E DIRITTI SOCIALI SOTTO TIRO

oggi aspra competizione



NOYELLES-GODAULT, FRANCIA, GENNAIO 2003

Gruppo di operai della Metaleurop, officina per il trattamento di piombo e zinco

goziato con il Consiglio nazionale dell'Ordine dei medici un contratto-tipo per regolarizzare la situazione dei medici-controllori padronali, incaricati di verificare la realtà della malattia al domicilio dei dipendenti, ci fu una levata di scudi. Questo rappresentava, come dimostrano delle inchieste realizzate allora (5), un affronto agli occhi degli operai, che scatenò un vero e proprio sentimento di rivolta all'idea che il padrone potesse imporsi a casa loro, anche attraverso l'intermediazione del medico.

Con la nuova fase del capitalismo, detta di «modernizzazione» non è più così. La nozione di controversia, di conflittualità, è stata dichiarata obsoleta e arcaica. L'idea di progetto collettivo, di valori comuni alternativi, è eliminata. L'atteggiamento critico e la presa di distanza, la ricerca di indipendenza e di libertà sono messi all'angolo. Le pratiche di solidarietà e di aiuto reciproco sono squalificate. Sono state sostituite dalla personalizzazione e dalla concorrenza, dalla disponibilità e dalla mobilità, dalla permanente rimessa in questione delle competenze, e dall'obbligo di dimostrare in continuazione che si è all'altezza.

Queste nuove regole del gioco del mercato del lavoro, che presuppongono che ognuno sia, in ogni momento, «al massimo della forma», escludono già subito una parte della popolazione e dei lavoratori dipendenti. Basta vedere i problemi che devono affrontare i senior a partire dai 55 anni, o addirittura dai 52 (6), tutti sospettati di essere sulla via del declino. Su questa base, il Medef (la Confindustria francese, *ndt*) e tre sindacati hanno inventato dei contratti a termine, specifici per i senior (7).

Per coloro che riescono a soddisfare le esigenze del management, si pone comunque la questione del senso e della qualità della socializzazione. I dipendenti, per guadagnarsi il posto nell'impresa, devono in effetti trasformarsi in militanti determinati della sua causa. Qualsiasi presa di distanza viene considerata una mancanza di lealtà. Ormai viene richiesto un assenso senza incrinature, un'adesione non negoziabile.

Il dipendente «moderno», estirpato dalle sue istanze collettive, preso in una relazione puramente individuale con la gerarchia e l'impresa in cui lavora, proiettato in una relazione di concorrenza con i suoi pari, per di più senza garanzia di stabilità, diventa un dipendente vulnerabile, senza

difesa, privato della propria capacità di azione e di valori alternativi. È in un certo senso offerto alla strategia manageriale, che può allora dispiegarsi senza grande opposizione, mettendo al tempo stesso in pericolo numerose dimensioni dell'esperienza della vita in comune nell'impresa e fuori di essa.

Per avere il proprio posto nel mondo del lavoro moderno, bisogna quindi accettare e potersi fondere nel crogiolo del pensiero moderno a partire dai modi standard di ragionamento dell'impresa, nella sua filosofia, nella sua cultura. Non senza conseguenze sulla qualità della socializzazione. Sul lavoro, si impara così il conformismo, la rinuncia a ogni spirito di contraddizione, o di messa in discussione, di ogni distanza critica. Si impara la necessità imperiosa di un impegno a fondo per una causa imposta dall'esterno.

Insistere sui «valori dell'impresa»

PER IMPORRE questa ideologia, questo tipo di relazioni sociali, i dirigenti d'impresa si sono gettati in una vera e propria battaglia identitaria con la volontà di razionalizzare, di formattare la soggettività dei dipendenti e di sradicare ogni velleità di indipendenza. Negli anni '80 e '90, ha visto la luce un impressionante dispositivo partecipativo: circoli di qualità, molteplici gruppi *ad hoc*, gruppi di espressione, interessamento alla qualità e seminari sulla definizione dell'identità dell'impresa, della sua cultura e delle sue missioni (*si veda l'articolo in questa stessa pagina*). Uno degli obiettivi era di stabilire degli scambi tra la gerarchia e i gruppi di dipendenti, con lo scopo di far interiorizzare a questi ultimi i «vincoli» dell'impresa e i suoi interessi. Tutto ciò si è accompagnato a un ricorso sistematico alla comunicazione di impresa – non senza sponda sui media – e alle formazioni su misura, per far entrare nelle teste i «valori dell'impresa» e ottenere il consenso. Senza dimenticare, per completare la panoplia, le sanzioni: licenziamenti individuali preceduti da molestie e messa al margine, per dare l'esempio, far paura agli altri con lo scopo di farli entrare nella macina (10).

La socializzazione attraverso il lavoro diventa così una socializzazione alla sottomissione, al conformismo e alla rinuncia a ogni pensiero individuale; le possibilità di esperienza collettiva attraverso l'azione e i progetti comuni alter-

Per ogni dipendente, l'altro – che sia il collega, il superiore gerarchico, l'utente o il cliente – diventa un ostacolo nel realizzare la missione, che aggiunge una tensione supplementare a condizioni di lavoro già difficili, o un ostacolo a un'eventuale promozione. Cosa sono pronti a fare i lavoratori per conservare il posto od ottenerne uno? Senza prendere alla lettera le piste esplorate da romanzieri come Donald Westlake, (*The Ax*) (8) filmato da Costa Gavras) e Alain Wegscheider, (*Mon Cv dans ta gueule*) (9) che hanno fatto della ricerca del lavoro un vero e proprio thriller, corredato di assassinii, bisogna aver coscienza di cosa rappresenti la concorrenza sul mercato del lavoro e in seno all'impresa, alla luce dell'etica manageriale. Il «dipendente moderno» deve sapersi «vendere», smarcarsi dagli altri, singolarizzarsi, e fare atto di obbedienza per farsi apprezzare.

nativi dimuiscono. Non restano che i termini crudi del contratto di lavoro, che è un contratto giuridico di subordinazione: il tempo del dipendente appartiene al datore di lavoro che lo ha comprato e può farne l'uso che ritiene più redditizio (11). L'esperienza della socializzazione finisce così nell'accettare lo spossamento del proprio tempo, lo spossamento di sé, a vantaggio di una logica che si deve assumere senza possibilità di pesare su di essa.

In un mondo del lavoro così atomizzato, dove i posti sono diventati rari, i dipendenti non hanno più risorse per opporsi a questa deriva. Soprattutto non i giovani, che devono mostrarsi «a posto» per trovare e conservare il lavoro. Sempre più spesso, rispondere positivamente a questa ideologia implica un'attitudine poco civile nei confronti degli altri. Non soltanto all'interno dell'impresa, dove bisogna imparare ad imporsi e ad accettare l'eliminazione dei colleghi, ma anche nei confronti dei famosi clienti, che ufficialmente vengono definiti dei «re» ma che in realtà diventano il bersaglio di pratiche professionali incivili.

I dipendenti, sottomessi nell'impresa alla volontà sempre più pesante del management, neppure a casa sono al riparo dai suoi diktat. I legami territoriali, familiari e di amicizia non resistono più agli obblighi di mobilità, di flessibilità, di disponibilità, iscritti nei contratti di lavoro.

E i giovani...

INTRE DECENNI, sono state adottate 35 misure autodefinite «a favore dei giovani», sia da governi di destra che di sinistra. Nell'impossibilità di farne una lista completa, parleremo solo di quelle che hanno segnato un peggioramento della protezione sociale delle persone di meno di 26 anni.

Patto nazionale per l'occupazione – 1977. Il governo di Raymond Barre mette in opera la prima versione di un contratto a termine destinato ai giovani disoccupati, accompagnato da misure di esonero dei contributi padronali.

Stage di iniziazione alla vita professionale (Sivp) – 1983. Introdotto dal governo di Pierre Mauroy per i giovani tra i 16 e i 25 anni senza qualifica o iscritti all'Anpe (Agenzia nazionale per l'occupazione) da più di sei mesi, questi stage sono remunerati tra un terzo e la metà del salario minimo di crescita (Smic), mentre l'impresa non paga contributi sociali. È il primo tentativo di intradurre uno Smic per i giovani. Questi Sivp, contestati, vengono aboliti nel 1988.

Lavori di utilità collettiva (Tuc) – 1984. Il governo di Laurent Fabius crea dei «lavoretti» di sei mesi, di 20 ore la settimana, pagati meno della metà dello Smic. Non soltanto il salario è basso, ma i Tuc vengono esclusi dal raggio di applicazione del diritto sociale comune (pensioni, disoccupazione), fatta eccezione per la copertura sanitaria, assicurata dallo stato. Contestati, scompaiono nel 1989.

Piano d'emergenza per l'assunzione dei giovani – 1986. Viene chiamato il Piano Séguin, dal nome del primo ministro di allora. La sua principale caratteristica è la progressività degli esoneri dei contributi sociali versati dal datore di lavoro.

Contratto Lavoro Solidarietà (Ces) – 1989. Michel Rocard sostituisce i Tuc con contratti di due anni al massimo nel settore pubblico non a scopo di lucro, con una durata del tempo di lavoro di 20 ore la settimana, pagati con un mezzo Smic. Oltre agli esoneri sui contributi padronali, lo stato si fa carico dell'essenziale della remunerazione dei dipendenti. È la prima volta che succede.

Contratto d'Inserzione Professionale (Cip) – 1993. Inventato dal governo di Edouard Balladur, questo contratto è destinato ai giovani qualificati (fino al biennio universitario), pagato all'80% dello Smic. Nei fatti, lo Smic per i giovani è introdotto... e poi ritirato qualche settimana dopo, di fronte alle manifestazioni studentesche.

Impieghi-Giovani – 1997. Questi contratti, concepiti da Lionel Jospin, sono riservati al settore pubblico e associativo (scuola, sanità, handicap ecc.), a tempo pieno e a part-time, pagati sulla base dello Smic orario, qualunque sia la qualifica, con esonero dei contributi padronali e pagamento da parte dello stato dell'80% del salario. L'innovazione consiste nell'ampiamiento della base di reclutamento dei giovani, fino a 26-30 anni, che non sono più al primo impiego.

Contratto-Giovani impresa (Cje) et Contratto di inserzione nella vita sociale (Civis) – 2002 e 2003. Questi due contratti sono concepiti da Jean Pierre Raffarin per sostituire gli impieghi-giovani, che vengono aboliti. Riprendono tutte le disposizioni precedenti (esonero dei contributi, pagamento da parte dello stato di una parte del salario...).

Contratto prima assunzione (Cpe) – 2006. Nuova formula, inventata da Dominique de Villepin, per tutti i giovani di meno di 26 anni – qualificati o no. Non soltanto il datore di lavoro può beneficiare di tutti i vantaggi abituali (esonero dei contributi...), ma per due anni può licenziare il giovane assunto, quando vuole e senza nessun motivo. Ciò che il Codice del lavoro proibisce dal 1973.

Queste misure a ripetizione non hanno impedito l'aumento della disoccupazione dei giovani di meno di 26 anni, che è passata dall'11,3% nel 1977 a circa il 23% attualmente. Poco per volta, i giovani sono stati fatti uscire dall'area di intervento del diritto comune del lavoro, pagati al di sotto del salario minimo mensile e precarizzati. Persino il presidente del gruppo Veolia, Henri Proglio (1), riconosce che questo pone dei problemi e che ormai bisognerebbe «rivalorizzare il contratto a tempo indeterminato come forma normale di assunzione».

ARMELLE RACINOUX

(1) «L'inserimento dei giovani usciti dall'insegnamento superiore», rapporto per il governo, prima rimasto segreto poi reso pubblico il 20 febbraio 2006.

Difficile programmare la propria vita quando gli orari fluttuano a seconda delle ordinazioni e i giorni di ferie (legati alla riduzione della durata del lavoro) sono in maggioranza decisi in funzione dei bisogni dell'impresa. Oltre alle tensioni che ne derivano per le coppie e le famiglie, bisogna vedere qui un'erosione della vita personale dei dipendenti in nome della razionalità economica e dei valori che essa veicola. Certe imprese offrono persino alle dipendenti in congedo di maternità di fornire loro il computer perché possano tenersi al corrente delle evoluzioni che riguardano il loro lavoro. E questo viene presentato come un vantaggio per esse. Il funzionamento privato e pubblico di ciascuno viene sottomesso alla sola logica del rendimento delle imprese, con sempre meno possibilità di sfuggirvi. Voler sfuggire a questa presa egemonica, iscritta nelle nuove regole del gioco del mercato del lavoro, rischia di condurre a una vera e propria esclusione sociale.

Il lavoro, luogo irrinunciabile di socializzazione e di esperienza della cooperazione tra individui, tende a diventare un luogo di scontro e di sfida. Il di-

pendente virtuoso del management moderno – quello che ricerca l'eccellenza attraverso l'uso maggioritario produttivo di se stesso, il più redditizio dal punto di vista dell'impresa, a detrimento dei colleghi, dei clienti, della vita privata – è tutt'altro che un cittadino virtuoso.

DANIÈLE LINHART

(5) Cfr. *L'Appel de la sirène, l'accoutumance au travail*, Le Sycomore, Parigi, 1981.

(6) Alcuni piani di pre-pensionamenti collettivi decisi dal padronato e approvati dai poteri pubblici iniziano a quest'età.

(7) La Cfe-Cge, la Cfte e la Cfdt hanno firmato l'accordo interprofessionale del 13 ottobre 2005 sul contratto di lavoro per i senior di 18 mesi rinnovabile una volta, per i disoccupati di più di 57 anni.

(8) Nell'originale, *The Ax*, Mysterious Press 1997 (In francese *Le couperet*, Rivages, Parigi, 1998). Il film di Costa Gavras, marzo 2005, ha per titolo italiano «Cacciatore di teste». Cfr. Ignacio Ramonet, «Un conte amoral», *Le Monde diplomatique*, marzo 2005.

(9) Edizioni Pétrelle, Parigi, 1999.

(10) Dominique Lhuillier, *Placardisés, des exclus dans l'entreprise*, Seuil, Parigi, 2002.

(11) Cfr. *Le travail nous est compté*, op. cit.

(Traduzione di A. M. M.)

Tutti precari,

Quella del contratto a durata indeterminata è una lunga storia. La progressiva distruzione delle protezioni sociali, in corso, viene realizzata in nome dell'occupazione dei giovani, delle donne e anche dei lavoratori anziani.

di FLORENCE LEFRESNE*

ESSERE LAVORATORE dipendente ha a lungo rappresentato una delle condizioni più precarie del mondo del lavoro. Diventavano lavoratori dipendenti l'artigiano o il contadino caduti in rovina, l'affiliato a una corporazione che non poteva mettersi in proprio... Bisogna ricordare che il principale partito di governo della III Repubblica, il Partito radicale, aveva iscritto nel suo programma elettorale, in occasione del congresso di Marsiglia del 1922, «l'abolizione del lavoro dipendente, sopravvivenza della schiavitù».

Ne *Les métamorphoses de la question sociale* (1), Robert Castel analizza questa lunga marcia che, dagli anni '50 agli anni '70 – periodo di crescita che si è rivelato eccezionale per il capitalismo – ha permesso al lavoro dipendente di superare questo handicap considerevole, per diventare la matrice della società moderna. Al punto da segnare in profondità le nostre istituzioni e le istanze rappresentative.

Senza rimettere in causa il rapporto di lavoro dipendente, che concerne ormai l'89% della popolazione attiva, le mutazioni degli ultimi tre decenni incarnano un movimento quasi simmetrico a quello che ha caratterizzato il periodo anteriore. Misure recenti, come il contratto «nuova assunzione» (Cne) o il contratto «prima assunzione» (Cpe) riguardano categorie particolari di popolazione senza occupazione, ma queste violazioni del diritto del lavoro contengono in germe la rimessa in causa dello statuto di lavoratore dipendente. Dopo trent'anni di sfinamento delle norme, che hanno

* Socio-economista, ricercatrice all'Istituto di ricerche economiche e sociali (Ires).

scavato linee di frattura nel mondo del lavoro, l'obiettivo è proprio di piazzare la precarietà al centro stesso del lavoro dipendente.

Il contratto a tempo indeterminato (Cdi), prima di incarnare la norma dell'occupazione stabile, ha dovuto lottare. La sua forma giuridica attuale è il risultato di una lunga storia sociale. La mobilità ha costituito all'inizio la prima resistenza possibile del lavoratore rispetto al datore di lavoro di cui diventava dipendente (2). Nel XIX secolo, il contratto di lavoro impegnava il lavoratore solo per un tempo determinato (l'articolo 1780 del Codice civile precisa che «è possibile impegnare i propri servizi solo a tempo o per una missione determinata»), scartando così ogni rischio di schiavitù o di servaggio. Va sottolineato che la soppressione delle corporazioni con la legge Le Chapelier del 1791 aveva di fatto limitato il rapporto di lavoro a un contratto tra due individui, inquadrato dal diritto comune (3).

La rivendicazione di una maggiore

I giovani, le prime vittime

LA COSTANZA del rapporto di lavoro corrisponde a quel momento alle nuove esigenze della crescita economica, fondata sull'organizzazione scientifica del lavoro che richiedeva la stabilizzazione della manodopera nell'impresa. In Francia, la norma del Cdi trova la forma più compiuta nelle grandi imprese, dove le regole di allocazione e di remunerazione del lavoro sono inquadrate dai contratti di categoria e strutturano la carriera dei dipendenti, sovente sull'intero ciclo di vita professionale. Parallelamente, la volontà collettiva di far fronte ai rischi del lavoro (malattia, incidente, pensione...) ottiene la protezione attraverso il Codice del lavoro e il sistema di previdenza sociale. In questo modo il contratto esce dal quadro di una semplice relazione bilaterale. L'edificio raggiunge il suo coronamento con il pieno impiego che è in tal modo elevato a responsabilità collettiva, assunta dalle imprese e dalle politiche pubbliche keynesiane dei «trenta anni gloriosi». L'insieme di queste componenti ha dato un senso forte allo statuto salariale, come base della coesione sociale.

stabilità da parte dei lavoratori dipendenti emerge solo alla fine del XIX secolo. Trova una prima risposta con l'introduzione, nel 1890, nel Codice civile, di un contratto di prestazione di servizi senza specificazione della durata. La libertà di rottura unilaterale del contratto da parte dell'uno o dell'altro contraente è però totale, al punto che all'epoca – ironia della storia – questo antenato del Cdi appare più flessibile del contratto tipo che, invece, impegna le due parti per tutta la durata della missione.

Tre elementi essenziali conferiranno al Cdi le garanzie di occupazione stabile: l'introduzione di un obbligo di preavviso (1958); l'indennizzo in caso di licenziamento (1967); l'obbligo di giustificare il licenziamento con una causa seria e reale, sia che si tratti di licenziamento individuale o economico (leggi del 1973 e del 1975). Prima del 1973, il dipendente licenziato doveva provare un eventuale abuso subito dal punto di vista legale, mentre con la nuova legge toccherà al datore di lavoro giustificare il licenziamento e al giudice decidere: una differenza considerevole!

La disoccupazione di massa, a causa della minaccia diretta che fa pesare sul dipendente e il sentimento di precarietà che diffonde, costituisce beninteso il primo fattore di erosione di questo statuto. Ma i cambiamenti si radicano anche nelle modalità stesse dell'esercizio del lavoro. Da parte delle imprese, l'evoluzione rapida dei sistemi tecnici, l'instabilità dei mercati, le norme concorrenziali acute rafforzano le esigenze di flessibilità che conosciamo. Due logiche sono così all'opera: quella di una flessibilità interna basata sulla ridefinizione del posto dei dipendenti in seno all'impresa (riorganizzazione del lavoro, polyvalenza...); quella di una flessibilità esterna che limita il contratto allo svolgimento di una determinata missione: può prendere la forma di un contratto di lavoro a tempo determinato, di un contratto di acquisto di lavoro stabilito con una impresa terza o di subappalto, o del ricorso a un lavoratore indipendente. In questo modo il rischio economico viene scaricato, in parte o del tutto, su un terzo.

Benché le due logiche coesistano in

condizioni che variano da impresa a impresa, la seconda viene incoraggiata a livello nazionale, da un movimento di flessibilizzazione del lavoro. Sotto l'influenza crescente delle analisi liberiste, la persistenza della disoccupazione viene principalmente collegata alle «rigidità» del mercato del lavoro, in particolare del quadro legale e contrattuale del contratto di lavoro. Paradossalmente, è negli anni '70, nel momento in cui il Cdi, con le sue protezioni via via maggiormente elaborate, diventa la norma di assunzione tipica, che delle forme particolari hanno cominciato a svilupparsi: sostituzioni, contratto a termine (Cdd), part time. Tutte queste forme atipiche sono del resto regolamentate in riferimento al Cdi.

Il contratto a termine e quello discontinuo non devono essere utilizzati che per obiettivi non legati all'attività abituale dell'impresa. Ma, da un lato, l'evoluzione legislativa amplierà sensibilmente le possibilità di utilizzazione; dall'altro, le regole di inquadramento non sono sempre rispettate dai datori di lavoro. Anzi. In questo modo, il contratto a termine, che concerne il 13% dell'occupazione in Francia, (4), è diventato la norma dell'assunzione: nel 2004, nelle imprese con più di 10 dipendenti del settore privato, 73 assunzioni su 100 sono state fatte con contratti a breve termine (5). I confronti internazionali sono in questo caso difficili, poiché i contratti sottostanno a specificità nazionali. In Gran Bretagna, per esempio, il contratto permanente non è né vincolante né costoso per i datori di lavoro, il ricorso al lavoro temporaneo resta molto limitato (6% del lavoro dipendente, mentre la media dell'Unione europea è al 14% (6)). Ma questo non impedisce per nulla alla precarietà di insinuarsi all'interno dei posti di lavoro stabili (*working poors*) o di diffondersi attraverso le frequenti rotture del contratto permanente (7).

Il part time (lavoro a tempo parziale), che sotto diverse forme, accorda il tempo di lavoro con i tempi produttivi, costituisce una via parallela di flessibilizzazione. La Francia appare «in ritardo» rispetto ad altri paesi dell'Unione, come l'Olanda (45%), la Gran Bretagna (26%) o la Germania (22%). Ma il part time progredisce di un punto percentuale l'anno nell'ultimo decennio, e ha ormai

raggiunto il 17% dell'occupazione totale.

Lungi dal costituire dei segmenti «periferici» del mercato del lavoro, i giovani, le donne, i lavoratori anziani, sovente esclusi dalla rappresentanza sindacale, hanno ampiamente permesso alle trasformazioni del lavoro di fare dei passi avanti. In effetti, la segmentazione non ha portato soltanto all'esposizione di queste categorie in posizione più fragile. Tenuto conto del peso maggioritario di questa popolazione fragile sulla popolazione attiva e delle evoluzioni di cui è portatrice, ha contribuito alla ridefinizione del lavoro nel suo complesso.

I giovani, a causa della posizione di entranti nel mercato del lavoro, costituiscono la principale vittima dell'impiego temporaneo: un terzo di coloro che hanno meno di 29 anni ha un contratto a tempo determinato nel settore concorrenziale, cifra che sale ancora (40%) nel settore non mercantile (occupazione sovvenzionata, sostituti, a contratto...). Certo, con l'età la proporzione di questo tipo di contratti diminuisce. Ma fin d'ora degli studi statistici mostrano che ogni generazione occupa meno posti stabili della precedente (8). In altri termini, i giovani costituiscono la testa di ponte delle trasformazioni. Da un lato,

(1) Fayard, Parigi, 1995. Riedito da Gallimard, collana «Folio Essais», Parigi, 1999.

(2) Damien Sauze, «Stabilité de l'emploi: conquête sociale ou politiques padronales?», *Travail et emploi*, n.103, Institut national de la statistique et des études économiques (Insee), Parigi, luglio-settembre 2005.

(3) La legislazione specifica del lavoro farà la sua apparizione solo nel 1910 con la creazione del codice del lavoro.

(4) Questa cifra include i contratti sovvenzionati e i contratti di apprendistato.

(5) Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (Dares), «Les mouvements de main-d'œuvre au quatrième trimestre 2004», *Premières informations et premières synthèses*, n.32-2, Parigi, agosto 2005, www.travail.gouv.fr

(6) «Emploi en Europe 2005», Direction générale emploi et affaires sociales, Commission europea, Bruxelles, www.europa.eu.int

(7) «Précarisation de l'emploi et représentation syndicale», *La Chronique internationale de l'Ires*, n.97, Noisy-le-Grand, novembre 2005.

(8) Yannick Fondeur e Claude Minni, «L'emploi des jeunes au cœur des dynamiques du marché du travail», *Economie et statistique*, n.378-379, Insee, Parigi, luglio 2005.

QUARTIER NORD, UN LIBRO DI FRANÇOIS RUFFIN

Un fannullone professionista

Per due anni François Ruffin ha seguito gli abitanti del quartiere nord di Amiens nelle loro avventure quotidiane, dagli uffici di collocamento alla sala fitness, dall'ufficio Case popolari alle agenzie di lavoro interinale, passando per la moschea e l'ospedale psichiatrico. Al centro di questa «epopea della vicinanza»: la lotta per il posto di lavoro.

QUANDO HO INCONTRATO Zoubir lavorava in Ces (Contratto emploi-solidarité), nella cittadella di Amiens. Nel cantiere era crollato un muro, uccidendo un giovane di 19 anni, e insieme conducevamo l'inchiesta sulle cause, i responsabili, i testimoni. Bussavamo alle porte del quartiere nord, inizio della nostra odissea immobile, e dopo chiacchieravamo nella sua Ford Escort arrugginita.

«Come hai fatto a entrare lì?»

«Grazie all'AS [assistente sociale]. Mi ha dato una specie di ultimatum: "Attenzione, hai finito il congedo parentale, e ti tolgono anche l'Rmi (Reddito minimo di inserimento)". Perciò ho fatto domanda per netturbino nella città di Amiens. Un'ambizione di già eccessiva, parrebbe: "No, al completo" mi hanno risposto. "Manca gente alla cittadella". Appena arrivato lì, ho avvertito Léonard, il mio capo (mano sul cuore, tipo Viso pallido davanti ai Pellerossa): "Io fannullone!". Si è messo a ridere. È strano: più sono pigro, più lo dico, e più mi vogliono bene.

Un attimo di esitazione, prima di confessare: «Non ti sto mentendo. Sono un gran fannullone, vedi, sono sincero. Il mio sogno sarebbe quello di fare l'agente di sicurezza, sorvegliare un posto in cui non passa nessuno. Un museo, ad esempio. Ho confrontato i diversi luoghi, pista di pattinaggio-piscina-biblioteca, e l'ideale è il museo. Non devi far al-

tro che guardare... come si chiama? quel coso egiziano, è un sacrilegio terribile, dico, dissotterrare un cadavere, fargli attraversare il mare, e poi i turisti che gironzolano davanti alla morte e pagano per ammirarla». Unisce le mani, si bacia la punta delle dita e le alza verso il soffitto. «Rohr char bismillah oramam oraïm, che la sventura se ne vada lontano da me!».

«Ma devi restare fermo al tuo posto e ti annoieresti»

«Sì, è vero». Riflette. «Meglio, adesso, per me... Ho pensato al pro e al contro... Meglio netturbino a Parigi. E poi mi piace la filosofia di Parigi...»

«Ah sì? E cosa sarebbe, la filosofia di Parigi?»

«Beh, è un'ideologia secondo la quale tu spazzi e vedi passare le più belle donne del mondo, a quanto pare. Spazzi e guardi loro le gambe, ma gambe di tutti i colori, bianche, nere, di arabe, di cinesi, talmente multicolori che non ti senti nemmeno più arabo. Ecco la filosofia di Parigi».

Faccio fatica, dietro queste considerazioni metafisiche, a discernere il suo progetto professionale. Si arricchia il pizzetto. «Perché un giorno, ecco, un giorno spero di offrire una cosa a mia moglie e ai miei bambini: una grande casa. E la sera rientrare tranquillo, mettermi davanti alla tv con un kebab... Bello no? Ma vorrebbe dire che ho finito con questa vita da galera, che ho vinto la partita».

Per il figlio Tahar Zoubir ha organizzato una grande festa di battesimo. [...] Padre in casa suo malgrado, si dedica ai figli, regola i suoi orari sui loro. Questo pomeriggio li andiamo a prendere a scuola, e i quattro bambini ci corrono subito incontro, ripartono in direzione opposta.

«Sai che vorrei? Un altro figlio, un neonato. Mi isolerei nel suo mondo, fino a 2-3 anni. Dopo già mi scappano, ma fino a tre anni per lui esisto solo io. Gli cambierei i pannolini, gli farei il solletico

sotto il mento, mi rifugerei nella sua culla...»

«Tipo una fuga?».

«Certo, fuggo. Non ho un lavoro, sai. Credi che sia facile?»

«Ti proclami fannullone, però, e fiero di esserlo...»

Mi afferra una spalla.

«Rifletti amico mio: un uomo deve dare un senso alla propria vita. Tu scrivi ma io...» Si morde il labbro, a sangue. «Senti, è facile: Lounès rientrava da scuola e mi diceva: "La maestra ha chiesto la professione dei genitori, e tu cosa fai, papà?" Quante volte gli ho mentito: agente di sicurezza, lattai, autista di autobus, perché mi vergognavo. Oggi lo confesso: "Disoccupato", come una colpa, ma lo confesso. Vorrei poterne piangere, una buona volta, ma non ci riesco...» Si innervosisce. «Perché tu mi vedi qui, adesso, un grasso fannullone, vero? Ma ho accettato dei lavori di merda, ho consegnato volantini, ho spazzato le strade, ho raccolto i sassi nei campi... Credi che mi piacesse, raccogliere i sassi nei campi, per quelle loro puttanate archeologiche di cui tutti si sbattono i coglioni? E accanto a me mia moglie incinta, la mia Aisha, che raccoglieva sassi anche lei! Ci si sente fieri, pensi, in quei momenti?»

«Allora perché ti appiccichi l'etichetta di "fannullone"?»

«Lo devo alla famiglia di mia moglie. Loro sono tutti molto integrati. A casa loro ho vissuto l'orrore. Lavorano tutti, e mi disprezzano, sai. Quando ci incontravamo tutti insieme restavano due o tre ore senza parlarmi, non una parola, mi ignoravano, e io avevo la fronte bagnata di sudore. Discutevano di sindacati, di vacanze, di salari... "E tu, Zoubir?" mi domandarono. E allora, ti giuro, tutti scoppiarono a ridere. E cosa potevo rispondere, io? Raccontare i miei fallimenti, che già mi umiliavano? "Oh, io sono un gran fannullone" risposi, come se almeno l'avessi scelta, la disoccupazione».

Per trovare lavoro Zoubir ha seguito una formazione «sicurezza», ha fatto stages di agente di sorveglianza nei supermercati Atac, ha spedito lettere a tutte le autorità, municipali, dipartimentali, universitarie, ministeriali, offrendosi nei campi più svariati, sorveglianza, pulizia, portineria, ha incontrato Gilles de Robien al suo seggio elettorale per avere un posto da motociclista addetto alla pulizia delle deiezioni canine. Invano. Finalmente stasera mi chiama con una buona notizia:

«Comincio domani a pulire la zona nord, sai, con la cooperativa di reinserimento. Svuoterò i contenitori dei rifiuti».

«Bene, e per quanto tempo ti hanno preso?»

«Un mese. Giusto giusto per le vacanze... e non a Cayeux! No, non passerò l'estate a Somme... Senti, ti racconto l'ingaggio. Eravamo una quindicina, ed io ho mentito, ho detto che avrei voluto visitare il mio paese d'origine, con tutta la mia famiglia, per la prima volta nella vita... Dovevo commuoverli, capisci? Allora distribuiscono i contratti. "Tu due giornate, tu una, per te niente, e tu, Zoubir, aspetta un poco". Tutti gli altri fanno muro, e sai le frecciate: "Per il tuo viaggio a casa ti danno un mese. Ti rendi conto, spero, di essere un privilegiato..." Sono stato zitto, grazie signori, ma...».

Raccogliere le immondizie per un mese diventa ormai un «privilegio». Solo che, la domenica dopo, è già finito: al mercato di Colvert Zoubir mi porta via sotto il braccio come una palla da rugby: «Hai visto gli articoli... Il polistirolo... la plastica... Io raccoglio tutto! E venerdì sera, vado nella zona nord per firmare le mie ore... "Basta" mi dicono. "Abbiamo troppo personale"».

(François Ruffin, *Quartier nord*, Parigi, Fayard, 2006, pp. 526, 22 euro).

(Traduzione di I. L.)

E DIRITTI SOCIALI SOTTO TIRO

normalità del futuro



SAINT ALBAN, FRANCIA, SETTEMBRE 2003
Addetto alla manutenzione di una centrale nucleare

sono i primi coinvolti per lo sfarinamento della norma e delle protezioni statutarie che vi sono tradizionalmente legate, in particolare il sussidio di disoccupazione (tenuto conto dei criteri per poter accedere, soltanto un giovane su tre beneficia del sussidio di disoccupazione). Dall'altro lato, di fronte a queste tendenze, i giovani sono portatori di aspirazioni forti: prendere tempo per la formazione e potersi riconvertire se le evoluzioni tecnologiche lo impongono, ottenere il riconoscimento dell'esperienza professionale per passare da un impiego all'altro, scegliere la propria mobilità e non più subirla...

Le donne, il cui tasso di attività ha conosciuto una crescita continua da vent'anni a questa parte e il cui livello medio di diploma ha ormai superato quello degli uomini, sono la principale vittima del part time: nel 2004, 30% delle donne tra i 15 e i 59 anni avevano un impiego di questo tipo, contro il 5% degli uomini della stessa fascia di età. Cer-

to, questa forma di occupazione vede la propria importanza e l'impatto variare secondo l'età, secondo il livello di qualifica e la natura del contratto, ma corrisponde in maggioranza a posti di lavoro poco qualificati, sovente associati a orari e ritmi di lavoro parcellizzati. La penalizzazione si accumula, e riguarda il reddito, la pensione futura e l'avanzamento della carriera. In più, il part time, che riguarda 1,2 milioni di lavoratori che desiderano lavorare di più (9), è all'origine di una forte destabilizzazione della funzione di garanzia del reddito rappresentata dal salario minimo interprofessionale (Smic). Lo Smic, stabilito su base oraria, non permette più di evitare la situazione di povertà nel lavoro (*working poor*): 3,5 milioni di persone nel 2003 prendevano un salario inferiore allo Smic mensile, di cui l'80% donne. Le quali sono anch'esse portatrici di aspirazioni forti, in particolare quella di una riarticolazione tra tempo di lavoro e tempo di vita, a cui il part time non permette di rispondere in modo soddisfacente.

Le strade del contratto

PER QUANTO riguarda i più anziani, a lungo messi ai margini della popolazione attiva dalle politiche di pre-pensionamento, sono oggi sollecitati a partecipare, come conseguenza della pressione delle riforme delle pensioni, ma con modalità particolari: part time, impieghi discontinui e temporanei, a cui si aggiunge il nuovo contratto a tempo determinato-senior di 18 mesi, rinnovabile, per i disoccupati di più di 57 anni.

Con gli impieghi sovvenzionati, che riguardano più di 2 milioni di persone, i poteri pubblici hanno svolto un ruolo essenziale nella banalizzazione del ricorso a queste forme atipiche di occupazione. La sperimentazione e l'istituzionalizzazione di nuove norme non riguardano d'altronde esclusivamente la forma giuridica del contratto. Il principio di esonerare dai contributi (24 miliardi di euro nel 2005) solleva il datore di lavoro dalle sue responsabilità di co-finanziamento della protezione sociale. Questo alleggerimento è consistente per il reclutamento di lavoratori a basso salario: 26% a livello dello Smic, con un sistema decrescente fino a 1,7 volte lo Smic. Nel settore non mercantile, il fatto che lo stato si accoli la quasi totalità dei costi induce una distorsione del diritto del lavoro: quale valore può venir ricono-

sciuto a un dipendente che non costa praticamente nulla al datore di lavoro?

Più in generale, si pone la questione dell'incoraggiamento, attraverso l'intervento politico, dell'occupazione di bassa qualità, che offre delle soluzioni provvisorie senza proteggere durevolmente contro la disoccupazione. Dal canto suo, il «premio» per l'occupazione, accordato nel 2004 a 8,5 milioni di persone (che accettano un lavoro, dopo un periodo di disoccupazione, *ndt* (10)), esenta il datore di lavoro dalla responsabilità di pagare un salario decente, facendo ricadere sullo stato il compito di compensare un reddito insufficiente.

Finora, non è possibile parlare di una instabilità radicale dell'occupazione. Il Cdi a tempo pieno resta il contratto maggioritario. Il suo peso diminuisce, ma rappresenta ancora l'86% del lavoro dipendente nel 2004 (91% nel 1975). Soprattutto, la percentuale di questo contratto si accresce nei periodi di ripresa della crescita. Per esempio, tra il 1997 e il 2001, le imprese hanno ampiamente assunto con il Cdi, cosa che relativizza la tesi, basata sulle nuove condizioni produttive, secondo la quale esse avrebbero un bisogno oggettivo di flessibilità nell'occupazione.

La situazione più fragile riguarda in primo luogo i dipendenti con poca anzianità nell'impresa (meno di un anno), gli attivi recenti e i titolari di lavori a termine. Per loro, il rischio di perdere il lavoro è stato moltiplicato di circa 3,5 volte dall'inizio degli anni '70, fermi restando gli altri fattori (cioè le caratteristiche individuali e di occupazione immutata), mentre è rimasto stabile per i dipendenti con più di 10 anni di anzianità (11). La linea di frattura tra questi due gruppi di lavoratori dipendenti si è accresciuta, tanto più che la parte dei titolari di un contratto a tempo determinato che un anno più tardi sono passati a un contratto Cdi non ha cessato di diminuire.

Il numero delle persone relegate nella precarietà è tutt'altro che trascurabile: tra l'8 e il 10% della popolazione attiva conosce una situazione di disoccupazione o di occupazione precaria da tre anni a questa parte. Le comparazioni europee mostrano che in Francia la probabilità per un disoccupato di ritrovare rapidamente un lavoro è debole: il 32% delle persone disoccupate nel 2000 avevano ritrovato un lavoro nel 2001, contro il 41% di media nell'Unione a 15 (12).

Queste crescenti ineguaglianze si accompagnano a una crescente pressione sui lavoratori dipendenti che hanno accumulato anzianità nell'impresa: sono sempre più sottoposti ad orari allungati, a vincoli sui risultati, alla pressione dei «clienti» e sempre meno al riparo dalla minaccia della disoccupazione, vero e proprio strumento di disciplina del lavoro (vedi l'articolo di Danièle Linhart, pagine 12 e 13). Autonomizzazione e polivalenza si coniugano con la crescita dello stress e della sofferenza sul luogo di lavoro. D'altronde, la perennità dell'impiego, associata al Cdi, è messa in difficoltà dalla crescita dei licenziamenti per ragioni economiche, anche individuali – benché restino una minoranza nelle cause di disoccupazione – ma di cui i lavoratori conservano le stigmate nella loro traiettoria ulteriore.

Il movimento rischia di accentuarsi gravemente. La sentenza della corte di cassazione dell'11 gennaio scorso apre una breccia verso la legittimazione dei licenziamenti preventivi. L'impresa Pages jaunes (Pagine gialle) ha ottenuto sentenza favorevole per la riqualifica dei posti e per i licenziamenti che aveva realizzato sulla base del semplice argomento delle mutazioni tecnologiche e della necessità di mantenere la propria competitività economica (13)!

Le riforme in corso del contratto di lavoro intraprendono la strada classica della politica dell'occupazione centrata su alcune categorie (piccola impresa-Cne, giovani-Cpe, contratto a termine per gli anziani...) e giocano sul registro della drammatizzazione eccessiva, sostenendo che «un giovane su quattro è disoccupato», mentre si tratta di un giovane tra i 16 e i 25 anni su tredici, se teniamo conto di tutti coloro che restano, numerosi, nel sistema educativo. Questo tipo di decisioni mira, nel medio termine, a rifondare dalla base il diritto del lavoro. La fusione del Cdi con il contratto a termine, preconizzata da due rapporti ufficiali (14) per eliminare gli effetti del dualismo tra i due tipi di contratto, di primo acchito potrebbe sembrare seducente. Ma, da un lato, questo dualismo non sparirebbe del tutto, ma continuerebbe a prevalere tra i lavoratori appena assunti e quelli che hanno una forte anzianità nell'impresa. Dall'altra parte, questa fusione è prevista con il solo scopo di indebolire considerevolmente le protezioni contro il licenziamento.

Sarebbe assurdo ridurre le imprese a delle pompe che aspirano e rigettano occupazione. La flessibilità reale resterà molto modulabile, secondo i segmenti del mercato del lavoro e le categorie di manodopera. Ne sono testimoni le strategie di mantenimento o di captazione dei lavoratori più efficienti, ai quali i direttori delle risorse umane propongono contratti su misura e stipendi negoziati direttamente. Questo modello di individualizzazione mette in ogni caso il di-

pendente – per quanto efficiente sia – di fronte ai rischi della valutazione delle sue qualità da parte del solo mercato, sottomettendolo alle sue sole capacità di trattativa, ben lontano da ogni garanzia collettiva. Là dove lo statuto di lavoro-

re dipendente lo proteggeva, il ritorno al semplice contratto lo espone sempre più ai rischi. D'altronde, quale può essere la qualità dell'investimento nel lavoro e nella formazione quando pesa la minaccia permanente di un licenziamento?

Per una sicurezza sociale professionale

DI CONSEGUENZA, la posta in gioco è di reinventare uno statuto, meno agganciato al contratto di lavoro, di cui abbiamo sottolineato la deriva verso la fragilità, e più legato alla persona, chiamata a una maggiore mobilità nel corso della sua esistenza (cambiamento di datore di lavoro, periodo di formazione, eventuale riconversione, periodi sabatici...). Le proposte sono numerose, e già le stesse denominazioni vengono investite di contenuti diversi: quella di «sicurezza sociale professionale», per esempio, rinvia contemporaneamente la Cgt (Confederazione generale del lavoro) a un campo nuovo di riflessione, mentre viene ripresa dagli inventori della fusione tra contratto a termine e Cdi, che abbiamo evocato più sopra.

Queste proposte aprono prospettive, ma allo stesso tempo affrontano notevoli difficoltà e generano dibattiti che sono

lungi dall'essere chiusi. Facendo poggia-re la protezione sociale intesa in senso ampio (inclusa la formazione) su diritti non direttamente legati al contratto di lavoro, il rischio è di liberare le imprese da ogni responsabilità collettiva in materia di occupazione e di disoccupazione. Le imprese potranno così fare in fretta a «chiudere i conti» pagando, per esempio attraverso una tassa, per i dipendenti che licenziano, come fanno già del resto per gli handicappati che rifiutano di assumere. Lo statuto delle persone che deve essere reinventato, passa per la ridefinizione dell'occupazione stessa: non deve più essere il risultato di una gestione miope e unilaterale del lavoro guidata da imperativi di competitività, ma deve diventare una costruzione collettiva, oggetto, nel suo stesso contenuto, di una vera e propria regolazione sociale.

FLORENCE LEFRESNE

(9) Su 4,2 milioni di lavoratori a part-time. Cfr. «Le sous-emploi concerne 1,2 millions de personnes», *Insee-Premières*, n.1046, ottobre 2005, www.insee.fr

(10) Per le persone che pagano la tassa sul reddito, questo premio prende la forma di una deduzione di imposta; per le altre – il caso più frequente – viene versata sotto forma di prestazione.

(11) Luc Behaghel, «Insécurité de l'emploi: le rôle protecteur de l'ancienneté a-t-il baissé?», documento di lavoro del Centre d'études pour l'emploi (Cee), n.24, aprile 2003, www.cee-recherche.fr

(12) «La sécurité de l'emploi. Face au défis des transformations économiques», Conseil de l'emploi, des revenus et de la cohésion sociale (Cerc), rapporto n.5, La Documentation française, Parigi, 2005, www.cerc.gouv.fr

(13) La società Pages jaunes, anticipando gli effetti di Internet e dei cellulari, nel 2001 aveva soppresso 9 posti di lavoro e modificato il contratto di 930 rappresentanti. Poiché numerosi rappresentanti rifiutarono questa modifica, vennero licenziati per ragioni economiche.

(14) Michel Camdessus, «Le sursaut, vers une nouvelle croissance pour la France», rapporto per il ministro dell'economia, delle finanze e dell'industria, La Documentation française, Parigi, ottobre 2004; Pierre Cahuc e Francis Kramarz, «De la précarité à la mobilité: vers une sécurité sociale professionnelle», rapporto per il ministro del lavoro e della coesione sociale, La Documentation française, Parigi, dicembre 2004 (www.ladocumentationfrancaise.fr)

(Traduzione di A. M. M.)

Il lavoro in cifre

Chi lavora? La popolazione attiva raggiunge in Francia 27,28 milioni di persone, 46,5% delle quali donne. In Germania questi valori sono rispettivamente di 39,77 milioni e 45,4%; in Spagna di 20,1 milioni e 41%. In Francia gli operai rappresentano il 24,8% della popolazione attiva, gli impiegati il 28,8% (Fonte: Insee 2006, Eurostat 2005)

Certi finanziamenti massicci. Gli aiuti alle imprese in nome dell'occupazione raggiungono i 24,5 miliardi di euro nel 2004. Un record assoluto. Dalla loro apparizione nel 1973, si sono moltiplicati per 40. Questo vuol dire 19.700 euro per posto di lavoro creato o salvato, l'equivalente di un anno di Smic. (Fonte: Conseil d'orientation de l'emploi 2006, Cour de comptes 2005)

Piccoli salari. Un salariato a tempo pieno su due guadagna meno di 1.484 euro netti al mese, nel 2005. Questo salario medio si è ridotto dello 0,4% se si tiene conto dell'inflazione ufficiale. Ormai, il Sim non è più il salario minimo: in 55 comparti professionali su 84 i minimi salariali sono inferiori quella cifra. (Fonte: Insee 2006, ministero de l'emploi 2005).

Grossi dividendi. Le maggiori imprese – quelle del Cac 40 (è l'indice della borsa francese, *ndt*) – hanno segnato profitti record nel 2004 hanno distribuito dividendi esplosivi e in pratica congelato i salari. Per Total i dividendi sono cresciuti del 15,5% e i salari del 2,2%; per la Société Générale le cifre sono rispettivamente del 32% e del 2,7%; per Renault del 28,5% e del 4,6% (per il 2004-2005)... (Fonte: *Les Echos, La Tribune*).

Lavoratori poveri. Si può lavorare e vivere al di sotto della soglia di povertà (60% del salario medio). In Francia un milione di salariati rientrano in questo caso nel 2004. Nel 2001, il 5,4% delle famiglie di salariati (un salario come minimo) vivevano al di sotto della soglia di povertà, a confronto con il 3,9% del 1970. Sono nelle stesse condizioni tra il 6 e l'8% dei salariati nell'Europa dei quindici e più del 10% dei salariati americani. (Fonte: Insee 2004, Ocse 2005, Rapporto Hirsh 2005, Observatoire national de la pauvreté et de l'exclusion 2003-2004).

Discriminazioni sempre forti. Le donne guadagnano in media 80,1% di quanto ricevono gli uomini. 23,6% di loro lavorano a tempo parziale nel 2004 (4,8% gli uomini) senza averlo sempre richiesto; in Germania le cifre sono 37% (6,3%); nel Regno Unito 40,4% (10%); in Olanda 60,2% (15,5%)... Un giovane con un nome che suona straniero e abitante nella banlieue ha sei volte meno possibilità di ottenere un colloquio di assunzione di un giovane «francese garantito» abitante a Parigi. (Fonte: Insee 2005, Ocse 2005, Observatoire des discriminations, 2005).

Infortuni sul lavoro. Nell'Europa dei 15 muoiono 5.200 lavoratori ogni anno a seguito di un incidente di lavoro, di cui 661 (circa due al giorno), in Francia. Sempre in Francia, 2.370.000 sono esposti a prodotti cancerogeni nel luogo di lavoro. Si tratta dell'13,5% dei salariati. La speranza di vita di un operaio di 35 anni è di 37,5 anni; quella di un quadro superiore è di 43,5 anni. (Fonte: Eurostat 2006, Cnam 2006).

SULL'ESEMPIO DELLA GENERAL MOTORS

Usa, in fabbrica diritti sociali a rischio

Alla Delphi, impresa di componentistica auto Usa, come alla General Motors, i dirigenti vogliono imporre ribassi di salario, riduzioni della copertura sanitaria e dei fondi pensione... in nome della difesa dell'occupazione. E al tempo stesso intascano premi favolosi.

di RICK FANTASIA*

QUALE TERMINE impiegare per descrivere l'accordo proposto dalla Delphi Corporation ai suoi dipendenti? La direzione della principale industria di componentistica auto degli Stati Uniti ha fatto la proposta seguente ai suoi operai per tirarli fuori dalla situazione in cui essa stessa li aveva messi: «voi ci date i tre quinti della vostra paga e noi aumenteremo la nostra di un terzo». Secondo questa «offerta» insolita, il salario di 24mila operai, tutti sindacalizzati, sarebbe stato ridotto del 60% e le prestazioni che dipendono dai contributi radicalmente ridotte, mentre i quattro principali direttori della Delphi avrebbero ricevuto più di 50 milioni di dollari supplementari tra stipendi, premi diversi e piani di acquisto di azioni; 486 quadri dirigenti di alto livello avrebbero, dal canto loro, ottenuto dei versamenti in contanti di importo variabile tra il 30 e il 250% del loro stipendio. In più, veniva loro offerto un vantaggio supplementare: nel caso avessero deciso di lasciare l'impresa (cosa che, visti i regali offerti, sarebbe una scelta poco comprensibile...) avrebbero goduto di indennità di licenziamento per 145 milioni di dollari (1). Bisogna tener presente che questo programma complessivo aveva l'obiettivo di evitare la bancarotta... Il paradosso era tanto più sorprendente che questa proposta così allettante è stata avanzata soltanto qualche mese dopo che il Partito repubblicano era riuscito a rendere più severe le leggi relative alla bancarotta, con lo scopo di impedire alle famiglie indebitate di proteggersi troppo facilmente dai loro creditori (grandi imprese, nella maggior parte dei casi). Testa: vinco io. Croce: perdi tu.

Quando la stampa ha cominciato a rendere pubblici alcuni di questi sordidi dettagli della crisi della Delphi, la direzione ha fatto finta di ravvedersi. Il presidente della società, Robert S. Miller, specialista delle «ristrutturazioni» di grosse imprese in difficoltà ha annunciato che i venti dirigenti della Delphi avrebbero accettato delle riduzioni di stipendio del 10% e che lui stesso avrebbe rinunciato a un anno di emolumenti. Ha aggiunto però che era fuori questione, per lui, di restituire i 3 milioni di dollari che la società gli aveva concesso a titolo di premio di produzione qualche mese prima (2).

* Professore di sociologia allo Smith College di Northampton, Massachusetts.

Un'antica linea di montaggio alla General Motors



Comportandosi come un patrigno, la Delphi aveva fatto un'«offerta» ai dipendenti impossibile da rifiutare. In caso di rifiuto, difatti, il contratto negoziato nel passato con il datore di lavoro sarebbe stato puramente e semplicemente annullato da un giudice specializzato nei fallimenti. Questo avrebbe allora permesso alla Delphi di saccheggiare i fondi pensione del sindacato, come aveva già minacciato di fare. Delphi aveva ereditato questi fondi dalla sua casa-madre, General Motors, quando la società di componentistica è stata riorganizzata nel 1999 come entità «indipendente». Un proverbio dice: «la mela non cade mai lontano dall'albero». Giustamente, la somiglianza tra genitore e figlio è apparsa quando General Motors ha annunciato nel corso di una conferenza stampa un accordo provvisorio con il sindacato degli operai dell'auto, l'United Auto Workers (Uaw). Secondo i termini di questo accordo, General Motors avrebbe ridotto di 3 miliardi di dollari l'anno i suoi contributi alla copertura sanitaria dei dipendenti e del 24% il montante dei suoi impegni per il rimborso delle spese mediche dei pensionati del gruppo.

Per quanto sostanziosa, questa riduzione, non è stata sufficiente ad appagare gli dei di Wall Street. Parecchi giorni dopo, nel corso di una seconda conferenza stampa, General Motors ha fatto quindi sapere che si apprestava a licenziare il 10% del personale nel corso del 2006,

eliminando 30mila posti di lavoro. Poi, c'è stato il contagio: Ford, che aveva già annunciato la chiusura di 10 fabbriche in America del nord, la soppressione di 30mila posti di lavoro tra gli operai e di 4mila tra gli impiegati in cinque anni, ha indicato che avrebbe avuto anche bisogno di aumentare la parte delle spese di assicurazione medica pagate dal personale. L'altra grande industria automobilistica, la Chrysler, aveva già concluso un accordo con l'Uaw per ridurre la copertura sanitaria a quasi metà dei dipendenti iscritti al sindacato.

Per gli operai statunitensi, la situazione attuale si riassume in una mobilità sociale al contrario, cioè in un declinamento. I costi esplosivi del sistema di assicurazione sanitaria privata vengono messi a carico dei lavoratori attivi e dei pensionati (3). Poiché non esiste un sistema di sanità pubblica universale, i lavoratori sono in effetti legati alle assicu-

razioni cui si rivolgono i loro datori di lavoro. Ma, ormai, soltanto il 60% dei padroni continua a versare contributi – era il 69% nel 2000 – e questa percentuale continua a diminuire. In un paese dove le prestazioni sociali dipendono molto raramente dal governo federale o dagli stati, l'essenziale dipende dallo stato del mercato del lavoro e dalla forza collettiva dei dipendenti. Ormai, i datori di lavoro non accettano di finanziare un'assicurazione sociale che possa attirare e conservare un personale di cui non hanno più bisogno.

L'origine di un'organizzazione del genere risale a più di 60 anni fa. Nel contesto di un'unità nazionale consolidata dalla seconda guerra mondiale e dall'esistenza di un movimento operaio che allora esercitava un'influenza politica, i dirigenti sindacali hanno cercato di creare un sistema nazionale di assicurazione sociale. Ma questo tentativo è fallito.

Un movimento operaio «addomesticato»

È STATO RAPIDAMENTE seguito da una legislazione del lavoro che ha proibito ogni forma di azione troppo militante e che ha isolato o eliminato i leader sindacalisti radicali, con il pretesto della lotta contro il comunismo. Si è così assistito alla nascita di un movimento operaio «addomesticato» che ha rinunciato agli sforzi per costituire un meccanismo nazionale di protezione sociale. Facendo riferimento a una galassia di accordi decentrati per compensare questa assenza, il sindacato era riuscito ad ottenere, impresa per impresa, reparto per reparto, che il datore di lavoro si facesse carico di buona parte del sistema di prestazioni sociali private.

Poiché queste prestazioni vengono determinate dal contratto di lavoro stabilito a livello di fabbrica piuttosto che per categoria o in virtù di accordi nazionali, l'adesione a un sindacato diventa il passaporto che dà all'operaio accesso a una cittadinanza sociale e che gli permette di beneficiare dei vantaggi conclusi con gli accordi collettivi. Ma ne risulta un paesaggio sociale estremamente diversificato.

Nei settori in maggioranza non sindacalizzati, dell'agricoltura e dei servizi, troviamo una massa di lavoratori con redditi vicini alla soglia della povertà, poco protetti contro la malattia o il dispotismo padronale. Invece, nel cuore manifatturiero del paese (automobili, acciaio, macchinari elettrici ecc.) il tasso

di sindacalizzazione sfiora il 100% e i sindacati esercitano un potere che permette di garantire agli iscritti delle condizioni di lavoro abbastanza vicine alle norme sociali europee.

Dal 1935, con l'amministrazione Roosevelt, gli Stati Uniti dispongono di un sistema pensionistico pubblico. Ma il suo carattere minimalista comporta che venga completato dal datore di lavoro, il quale cerca di sfuggire a questo vincolo, come a quello dell'assicurazione sanitaria per i dipendenti, ogni anno più costosa. Oggi, meno della metà della manodopera del settore privato dispone di una pensione finanziata dall'impresa (4).

Ma, anche nel settore pubblico, la rimessa in causa dei diritti si generalizza. È per difendere la propria assicurazione sociale che più di 33.000 dipendenti dei trasporti pubblici e del trasporto su strada hanno di recente fatto ricorso a uno sciopero illegale a New York (5). In quest'ultimo caso, gli scioperanti hanno rifiutato un sistema pensionistico a due livelli, secondo il quale le persone assunte di recente avrebbero dovuto versare contributi per l'assicurazione sanitaria più elevati di quelli delle persone più anziane e avrebbero dovuto accettare che l'età della pensione passasse da 55 a 62 anni. I datori di lavoro statunitensi fanno spesso ricorso a un tipo di contratto che permette loro di rimettere in causa le condizioni di lavoro sul lungo termine, favorendo a breve termine

una differenza di trattamento generazionale tra i dipendenti.

I sindacati del settore pubblico, obbligati anch'essi a difendere il livello di vita degli iscritti, rappresentano solo il 16% della manodopera statunitense. Ma è nel settore privato dove la lotta è più dura. Visto che negli Stati Uniti il grosso delle spese sociali è sostenuto dai datori di lavoro, la sconfitta sindacale in un'impresa può comportare notevoli vantaggi comparati per gli azionisti. Il settore privato ha quindi rappresentato il terreno di scontro brutale tra sindacato e padronato da più di tre decenni. L'esistenza stessa del sindacalismo ne dipende.

Nelle grandi imprese dove non esiste il sindacato, come la Wal-Mart, primo datore di lavoro privato del paese, la direzione del personale dispone sovente di «commandos» di esperti, nell'essenziale giuristi e consulenti, pronti a venire paracadutati dove si manifesta il minimo segnale di militanza operaia. Questi commandos, esperti nell'arte di aggirare le protezioni legali, sovente deboli, dei dipendenti e dei sindacati, fanno anche ricorso a mezzi di coercizione più brutali per impedire la costituzione di una sezione sindacale: ogni anno più di 10.000 dipendenti vengono licenziati per questo motivo. Anche se è illegale, è poco costoso: le penalità finanziarie a cui vengono condannate le imprese restano quasi sempre minime. Ma l'effetto dei licenziamenti dei militanti sindacali pesa negativamente sulla disposizione a battersi dei lavoratori non sindacalizzati.

Là dove il sindacalismo è stato presente da vari decenni, come nell'industria automobilistica, le società privilegiano le delocalizzazioni delle attività e lo spostamento geografico dei bacini tecnologici con lo scopo di diminuire i costi della manodopera. Risultato: il tasso di sindacalizzazione nazionale (determinante in un paese dove le organizzazioni operaie procurano ai loro iscritti delle migliori condizioni di lavoro e di salario) è caduto all'8% (era al 35% negli anni '50). In trent'anni, l'occupazione nelle grandi imprese è stata dimezzata. L'attuale calo del livello di vita operaio dipende ampiamente da questo.

Lo scorso gennaio, la stampa e la televisione statunitensi hanno ampiamente parlato della morte di 12 minatori in Virginia occidentale nel corso di un'esplosione mineraria (si è creduto che si fossero salvati prima di scoprire che erano tutti morti). Ma quasi nessun grande medium ha sottolineato che nessuno di questi lavoratori era iscritto al sindacato.

Come dire che non avevano nessun potere e poche protezioni, in una miniera che aveva trasgredito le regole di protezione in vigore, addirittura per 270 volte negli ultimi due anni. Senza parlare dei nove incidenti sopravvenuti nel 2005, che erano valsi all'impresa un processo per non rispetto delle disposizioni relative alla prevenzione degli incendi e delle esplosioni. La società è stata condannata a pagare 24.000 dollari di multa, una cifra che sarebbe crudele oggi dividere per dodici per conoscere il valore della vita umana di un minatore.

(1) Gretchen Morgenson, «Oohs and ahs at Delphi's circus», *The New York Times*, 13 novembre 2005.

(2) Nel febbraio 2006, il presidente di General Motors, i principali dirigenti, gli amministratori e gli azionisti del gruppo hanno anch'essi annunciato di accettare una diminuzione dei rispettivi stipendi e compensi. Ma saranno i lavoratori dipendenti a subire il grosso dei sacrifici.

(3) Cfr. Olivier Appaix, «Salute in Usa, le ricette dei padroni», *Le Monde diplomatique/il manifesto*, luglio 2004.

(4) Cfr. George Ross, «Privatizzazione classista delle pensioni negli Stati Uniti», *Le Monde diplomatique/il manifesto*, giugno 2005.

(5) Poiché i dipendenti dei servizi pubblici newyorkesi non hanno il diritto di scioperare, un giudice ha condannato il sindacato dei trasporti a una multa di 3 milioni di dollari. Ogni scioperante è stato inoltre condannato a mille dollari di multa. Ma queste somme sono state pagate senza difficoltà, tenuto conto delle condizioni favorevoli che il sindacato dei trasporti ha ottenuto in cambio della sospensione dello sciopero.

(Traduzione di A. M. M.)



CGIL

100 ANNI

AL LAVORO

CGIL 100 ANNI

AL LAVORO

A CURA DI CLAUDIO JAMPAGLIA E ANDREA MILUZZI

CONTRIBUTI DI ROMANO PRODI

FAUSTO BERTINOTTI

ANTONIO PIZZINATO

BRUNO TRENTIN

SERGIO COFFERATI

GUGLIELMO EPIFANI

IN LIBRERIA