



Sono trascorsi trent'anni dalla pubblicazione de “La fine del lavoro”, il libro nel quale l'economista americano Jeremy Rifkin analizzava il processo di trasformazione tecnologica che negli anni novanta del secolo scorso stava investendo il settore dei servizi, principalmente attraverso la diffusione capillare dell'utilizzo degli strumenti informatici i quali - secondo l'analisi di Rifkin - avrebbero prodotto una drastica riduzione dei posti di lavoro nel terzo settore. Rifkin faceva un'analogia con le fasi di trasformazione connesse alla diffusione delle macchine nell'agricoltura e nell'industria manifatturiera, realizzatesi nel diciannovesimo e nel ventesimo secolo, le quali avevano generato momenti di espulsione di consistenti quantità di lavoratori, alle quali erano tuttavia sempre seguite fasi di ricollocazione di gran parte degli stessi lavoratori in nuovi settori emergenti. L'analisi di Rifkin partiva dall'assunzione che - a differenza di quanto avvenuto in passato, attraverso la diffusione dell'utilizzo delle macchine nell'agricoltura e nell'industria - l'informatizzazione del settore dei servizi e il progressivo affermarsi di sistemi informatici sempre più “intelligenti” avrebbe causato una progressiva espulsione di lavoratori che il mercato di lavoro non sarebbe stato in grado di ricollocare in altri contesti produttivi.

La risposta a quello che considerava un inesorabile «declino della forza lavoro globale» doveva essere, nell'opinione di Rifkin, una ridefinizione del contratto sociale alla base delle economie industrializzate, in particolare attraverso interventi di impulso al terzo settore, una riduzione generalizzata dell'orario di lavoro e il rafforzamento del sistema di welfare.

Tali proposte sono ancora presenti nel dibattito pubblico, e ritornano ciclicamente nei periodi di crisi economica. **In particolare, la tematica della riduzione dell'orario di lavoro ha un ruolo centrale nella tesi di Rifkin, il quale richiama, a tale proposito, l'esperienza degli USA negli anni trenta.** Una ricerca condotta dall'Industrial Conference Board su un campione di 1718 top manager mise in luce il fatto che, nel 1932, più della metà delle imprese industriali americane aveva ridotto il numero delle ore lavorate, in modo da mantenere i livelli occupazionali e promuovere i



consumi.

L'epilogo della vicenda si raggiunse però con la proposta di legge del senatore Black e il conseguente intervento del presidente Roosevelt. Il 31 dicembre 1932, il senatore dell'Alabama Hugo L. Black presentò al Senato degli Stati Uniti una proposta di legge per rendere obbligatoria la settimana lavorativa di trenta ore: la proposta fu approvata dal Senato e in commissione alla Camera dei Rappresentanti, ma fu bloccata in seguito all'intervento del presidente Roosevelt, il quale era preoccupato delle ripercussioni che tale provvedimento avrebbe causato in termini di mancata crescita economica e sulla competitività delle aziende americane nel mercato internazionale. Oggi, a quasi un secolo di distanza dagli eventi sopra descritti, le ipotesi di riduzione dell'orario di lavoro generano analoghe perplessità.

A trent'anni di distanza, possiamo affermare che le previsioni di Rifkin erano, almeno in parte, errate. Vi è stata senz'altro una enorme diffusione delle tecnologie informatiche, al di là delle stesse previsioni dell'autore, e con modalità allora non previste. Lo sviluppo delle nuove tecnologie ha investito non solo i diversi settori produttivi, ma anche l'esistenza privata delle persone, ha mutato radicalmente il vivere sociale, creando nuove tipologie di prodotti: questo - contrariamente a quanto pensava Rifkin - ha generato nuovi posti di lavoro: di tale sviluppo occupazionale non ha però usufruito esclusivamente il mondo occidentale, ma anzi a beneficiarne sono stati soprattutto i paesi emergenti - in particolare del sudest asiatico- e principalmente - fatto rilevante anche per il ruolo geopolitico che questi paesi svolgono - la Cina e l'India.

Quello della "dislocazione geografica" dell'occupazione è senz'altro il primo elemento chiave che dobbiamo considerare se vogliamo analizzare correttamente il cambiamento che sta investendo il mercato del lavoro nei Paesi occidentali.

Alla base dei fenomeni di globalizzazione e di delocalizzazione produttiva nei paesi emergenti vi sono molteplici fattori, tra i quali le differenti legislazioni - rispetto alle



democrazie occidentali – in materia sociale e ambientale, le quali inesorabilmente si ripercuotono sui costi produttivi, e in particolare sul costo del lavoro; ma è innegabile che vi sia stata e vi sia anche la difficoltà dei paesi occidentali – e in particolare modo dei paesi dell'Unione europea – di rendere le proprie economie abbastanza dinamiche da adeguarsi rapidamente alle esigenze dei mutati contesti produttivi. Tale problema riguarda in modo particolare l'Italia, e nello specifico l'incapacità del nostro paese di determinare condizioni favorevoli per gli investimenti. Carenza di infrastrutture, costi burocratici, presenza della malavita organizzata: sono molteplici gli ostacoli che hanno impedito negli ultimi decenni al nostro paese di crescere, anche attraverso il settore delle nuove tecnologie. Dal punto di vista del mercato del lavoro, è mancata la capacità di costruire un circuito virtuoso di collegamento tra scuola e università da un lato e mondo del lavoro dall'altro, sia al fine di facilitare l'inserimento lavorativo dei giovani, sia al fine di innescare quei meccanismi di ricerca e innovazione che sono alla base della creazione di nuove realtà produttive e, conseguentemente, di possibilità occupazionali.

Il secondo elemento chiave della mutazione del mercato del lavoro dei paesi occidentali, riguarda invece la trasformazione e la moltiplicazione dei contesti occupazionali. A tale proposito, in un [articolo recentemente pubblicato sul Sole 24 Ore](#), Jean Pisani Ferry sottolinea come, in tutte le fasi storiche nelle quali la diffusione delle macchine ha causato il miglioramento dell'efficienza produttiva e una conseguente riduzione di posti di lavoro nei settori coinvolti, tale riduzione sia stata seguita comunque dalla creazione di nuova occupazione. I cambiamenti più incisivi, come afferma Jean Pisani Ferry, avvengono invece a livello della struttura occupazionale, e in particolare in questa fase stanno avvenendo attraverso fenomeni di "polarizzazione dell'occupazione". Tale fenomeno si manifesta da tempo negli Stati Uniti, ed è in corso anche in Europa: la diffusione dell'automazione genera nuova occupazione alla base della scala salariale nel settore dei servizi, e contemporaneamente causa la crescita della quantità e della redditività dei posti di lavoro al vertice. Vi è invece una riduzione di posti di lavoro nella parte intermedia del



mercato del lavoro, di cui paga le conseguenze la middle-class, ossia quella parte della società che - in tutte le democrazie avanzate - costituisce il perno della convivenza civile, l'ossatura su cui si fondano le democrazie liberali sviluppatesi dal secondo dopoguerra. Ma aldilà della trasformazione di quella che un tempo si sarebbe chiamata "struttura di classe", assistiamo anche alla moltiplicazione delle tipologie di percorsi lavorativi, ai quali il diritto del lavoro - con le classiche tipologie contrattuali - e una struttura di welfare rigida faticano a dare risposte. È sempre più evidente come il cambiamento delle modalità di lavoro, che diventano più fluide, con un progressivo allentamento delle barriere tra rapporto di lavoro, cittadinanza e ruolo di consumatore, rendano il diritto del lavoro obsoleto e inadeguato alle nuove sfide.

Probabilmente la risposta alle problematiche che stiamo vivendo non può essere ricercata - come avvenuto in passato - esclusivamente nella creazione di nuovi posti di lavoro secondo le vecchie modalità, ossia attraverso la "forza propulsiva" di un settore produttivo emergente che genera nuovi posti di lavoro sostitutivi di quelli andati perduti nei settori "maturi", ma bensì in un "salto di paradigma", ossia nella ridefinizione della stessa concezione del rapporto di lavoro, e del rapporto tra lavoro e cittadinanza. Occorre però conservare sempre la centralità dell'attività lavorativa, della partecipazione attiva delle persone alla vita produttiva del paese quale elemento di coesione sociale, da un lato, e di strumento di realizzazione individuale, dall'altro. A tale fine è necessario rafforzare la capacità delle aziende di affrontare i periodi di difficoltà e di crisi in un quadro di collaborazione tra le parti sociali e promuovendo la partecipazione dei lavoratori alla governance dell'azienda, anche attraverso lo sviluppo di forme innovative di solidarietà e di welfare aziendale, non perché queste ultime debbano sostituire il welfare pubblico universale, ma bensì al fine di integrarlo e renderlo maggiormente aderente alle specifiche esigenze del territorio e dell'azienda.

È invece necessario evitare che si affermino soluzioni meramente assistenziali che potrebbero condurre alla nascita di fenomeni di marginalità, siano questi



“lavori socialmente utili” di massa – che rischierebbe di divenire un mercato del lavoro di serie B –, siano soluzioni di sostegno meramente economico, come ad esempio il reddito cittadinanza. **Non è possibile immaginare una struttura sociale nella quale vi è una parte della popolazione attiva che non lavora, che vive o sopravvive assistita dallo Stato, e dall'altro lato una parte della popolazione attiva, magari garantita, ma gravata da un peso fiscale al limite della sostenibilità.**

Non è soltanto un problema di costi o di equità, è in gioco un'idea stessa di società: da un lato vi è la convinzione che ai cittadini debba essere garantita fondamentalmente una sopravvivenza di natura economica, dall'altra la convinzione che l'individuo si realizzi pienamente attraverso un vivere sociale fatto di percorsi di studio, di qualificazione e riqualificazione professionale, di lavoro e di crescita professionale. Questo non significa certo che il nostro paese non debba dotarsi di adeguati strumenti di tutela economica dei disoccupati, analogamente a quanto avviene nei principali paesi industriali – e in un certo senso nel *Jobs Act* sono stati fatti passi in avanti in tale direzione – ma altresì significa che tali strumenti devono essere finalizzati al reinserimento lavorativo dei disoccupati, e devono essere sempre affiancati da adeguati servizi, meccanismi e percorsi che rendano possibile il raggiungimento di tale risultato.

Gianluca Meloni

Consulente per il mercato del lavoro – Reggio Emilia

@gianluca_meloni

Scarica il pdf 

Leggi anche

1. [Regno Unito: la \(triplice\) via nell'adozione della responsabilità solidale da subcontratto nel distacco comunitario](#) Giovanna Carosielli...
2. [A tu per tu con Marco Gay](#) di Francesco Seghezzi...
3. [Jobs Act e Fondi Paritetici Interprofessionali per la formazione continua](#) Lilli Casano...
4. [Garanzia Giovani: ricostruire la fiducia capendo gli errori](#) Michele Tiraboschi...



5. **Verso la semplificazione. Nella riforma dei contratti più attenzione alle agenzie** Giulia Tolve...
6. **Politically (in)correct una rubrica ADAPT sul lavoro – Lavoro: “c'è qualcosa di nuovo oggi nel sole”. Ma attenti al contagio greco** Giuliano Cazzola...