

A tu per tu con Wolfgang Streeck

Alcuni spunti critici sulla narrazione in materia di benessere nei luoghi di lavoro

Un dialogo fra M. De Falco e W. Streeck, già Professore di Sociologia e Relazioni Industriali nella University of Wisconsin-Madison, Direttore del Max Planck Institute for the Study of Societies di Colonia

L'intervista è stata svolta in occasione della XIII Edizione del Convegno Internazionale di ADAPT, intitolata quest'anno «*Towards a Workless Society? An Interdisciplinary Reflection on the Changing Concept of Work and its Rules in Contemporary Economies*», tenutosi a Bergamo dal 30 novembre al 2 dicembre 2023, al quale il Professore Wolfgang Streeck ha partecipato con una relazione dal titolo *Why work so hard? The origins of the capitalistic work ethic and its subsistentalist enemy* nell'ambito della *Sessione Plenaria #4*.

All'esito del fenomeno della "Grande Dimissione" post-pandemica, crede che i lavoratori cerchino qualcosa di nuovo nel lavoro? In particolare, ritiene che il benessere (latamente inteso) possa entrare fra gli elementi propri dello scambio del rapporto di lavoro?

Anzitutto, non bisogna confondere la occupazione («*employment*») con il lavoro («*work*»). Il lavoro fa parte della nostra essenza antropologica. Il lavoro è una forma storica in cui le persone devono lavorare, o sono autorizzate a lavorare, cioè, come scrisse Marx, a "produrre e riprodursi" («*produce and reproduce themselves*»). Dal momento che il lavoro si svolge nell'ambito di un rapporto di lavoro subordinato («*employment relationship*»), esso non può soddisfare i bisogni umani di una "prassi autonoma" («*autonomous praxis*», richiamando ancora Marx), poiché è soggetto alla disciplina e ai poteri del datore di lavoro. È vero che, a seconda delle condizioni politiche e di mercato, i lavoratori possono chiedere (con più o meno successo) di aumentare, in senso figurato, la quota di "prassi" nel lavoro che svolgono nella relazione di impiego. Ma la necessità di realizzare

un profitto per il datore di lavoro rimane e limita lo spazio possibile per il benessere dei lavoratori. Anche gli schiavi hanno sempre cercato nel loro lavoro qualcosa di diverso dalla fatica che veniva loro estorta; molta della musica che amiamo oggi proviene dagli africani che venivano sfruttati nei campi di cotone americani. Il mio consiglio è, quindi, quello di non credere negli *slogan* mediatici dell'odierna gestione delle risorse umane. Forse i lavoratori collocati nella fascia più bassa della scala salariale, dove il salario si avvicina a quello minimo indispensabile, possono chiedere migliori condizioni di lavoro come alternativa all'uscita dal mercato del lavoro. Il meccanismo in atto non è nuovo.

Quanto crede sia importante la dimensione della conciliazione vita-lavoro nel contesto post-pandemico? Ritiene che le misure previste a tale scopo possano incidere sul benessere dei lavoratori o che si tratti, ancora una volta, di uno "slogan"?

Nel dibattito sul benessere organizzativo, si deve sempre tener presente che, in un'economia

capitalista come la nostra, il benessere più importante è quello del capitale, non quello dei lavoratori; quest'ultimo può essere garantito – cioè estratto dal lavoro, attraverso i sindacati o con la minaccia di uscire dal mercato – solo se assicura il primo. In caso contrario, i lavoratori vengono licenziati, oppure il capitale scompare e si trasferisce in Paesi dove può permettersi di prestare meno attenzione al benessere dei lavoratori. Attenzione anche a *slogan* “equilibrio tra lavoro e vita privata”: credo che i datori di lavoro se ne interessino solo se, a mezzo di esso, possono assicurarsi forza lavoro adeguata e fidelizzata. Per quanto riguarda, per esempio, il telelavoro, esso sarà concesso nella misura in cui aumenti la produttività del lavoratore, cioè la sua redditività. Peraltro, sono molto gli aspetti che, rispetto a tale modalità di esecuzione della prestazione, dovrebbero essere meglio discussi: chi paga l'assicurazione, come viene attuata la sorveglianza, ogni quanto tempo il lavoratore può disconnettersi dalle postazioni informatiche, ecc. Il telelavoro, quindi, non è la fine della disciplina del lavoro, anzi spesso è il contrario.

Se non nel campo del benessere dei lavoratori, quali crede allora possano essere i terreni su cui gli attori delle relazioni industriali possano giocare un ruolo decisivo? In altri termini, quali ritiene possano essere le principali sfide per le parti sociali oggi?

Il benessere dei lavoratori nei luoghi di lavoro è il risultato di una lotta, spesso aspra, fra singoli lavoratori (con o senza potere di mercato), sindacati, responsabili delle risorse umane, datori e associazioni datoriali, ecc. Nella fascia più bassa del mercato del lavoro, peraltro, ritengo non siano gli attori delle relazioni industriali a preoccuparsi del benessere dei lavoratori, ma solo, ove presenti, i sindacati e i singoli lavoratori, spesso senza successo, soprattutto man mano che si scende nella scala salariale. La principale sfida per le parti sociali è quella di soddisfare i mercati dei capitali, supportando gli imprenditori nella realizzazione di un profitto pari a quello dei loro migliori concorrenti. Se il "benessere dei lavoratori" li aiuta in questo, è un investimento. Se non lo fa, è un costo da tagliare.