

**CORSO DI
SOCIOLOGIA DEL LAVORO
ANNO ACCADEMICO
2004-2005**

IL LAVORO COME RELAZIONE SOCIALE

Prof. Bruno Angelini

Argomenti

- Obiettivi
- Il lavoro come relazione sociale
- **Le trasformazioni empiriche** del lavoro come relazione sociale
- L'attuale morfogenesi delle **professioni**
- L'emergere dei **contratti relazionali**
- Riepilogo
- Autori di riferimento:
 - Pierpaolo Donati, "Il lavoro che emerge. Prospettive del lavoro come relazione sociale in un'economia dopo-moderna", Torino, Bollati Boringhieri, 2001 (pagg 170-201).

Obiettivi

- Comprendere **l'affermarsi, nel contesto attuale, dell'aspetto relazionale del lavoro.**
- Analizzare alcuni **aspetti relazionali del lavoro**
- Descrivere i **presupposti per la nascita di una nuova configurazione societaria** data da reti di produttori-distributori-consumatori e portatori di interesse.

Introduzione

Il lavoro risponde a bisogni che sono sempre più relazionali in quanto vengono a dipendere dalla relazione fra il soggetto che opera e gli "altri" rilevanti.

Il lavoro rimanda a una sfera sociale che non è strettamente privata né strettamente pubblica: esso appare come **una relazione che media la sfera privata e quella pubblica** mantenendo le loro distinzioni.

L'età dopo-moderna tende a mettere sempre più l'accento sugli aspetti relazionali del lavoro in cui consistono le potenzialità latenti del lavoro, che sono il suo pregio e il suo difetto. Si tratta, infatti, di aspetti difficili da osservare e regolare, che, per così dire, muoiono non appena portati in superficie e istituzionalizzati.

Aprirsi al discorso relazionale significa **inventare forme dopo-moderne di scambi complessi**, in cui il lavoro stesso è visto come attività complessa (gestione del proprio tempo in sfere differenziate) Significa **sostenere che il lavoro può essere valorizzato al massimo grado come relazione dotata di senso** in ciascuna delle diverse cerchie sociali.

Il lavoro come relazione sociale

Nella prospettiva sociologica il lavoro può essere definito come:

- 1. un'attività interpersonale tesa ad uno scopo socialmente utile.** Il carattere etico del lavoro si rivela nella sua mancanza.
 - a. Approccio **secolarizzato** – negazione teorica e pratica del carattere finalizzato del lavoro riducendolo ad una prestazione funzionale.
 - b. Etica **utiliristica** – chi riconosce il carattere finalistico e vede lo scopo solo in termini di ricompense strumentali (denaro, prestigio etc.).
 - c. Approccio **umanistico** – chi riconosce che il lavoro è un'azione umana e quindi fa ricorso ad un'etica non utilitaristica.

- 2. dalla cui realizzazione dipende l'ottenimento delle risorse di vita per chi lo compie e/o per altri a cui tale soggetto volesse distribuirle.**

Il lavoro come relazione sociale

La caratteristica che distingue il lavoro, fra tutte le relazioni umane finalizzate, è che **dall'attività dipenda il fatto di ottenere le risorse necessarie per vivere.** Giacché, se così non fosse, l'attività non sarebbe un lavoro, ma un altro tipo di relazione.

Il lavoro deve essere remunerato, ma la forma della remunerazione diventa pluralizzabile (non solo con cash o altre currencies, ma con altre forme di «denaro», e non solo con il cash nexus, ma anche con **equivalenze non monetarie**).

Il lavoro come relazione sociale

Sinora c'è stata una connessione diretta fra attività di lavoro e risorse ottenute, direttamente nei rapporti di mercato regolati dal sistema politico e canalizzati da organizzazioni collettive, come quelle sindacali.

Il fatto nuovo è che la connessione è sempre meno diretta (sul mercato) e diventa più indiretta, cioè mediata da una terza parte.

Una terza parte assicura l'ottenimento delle risorse per vivere, a certe condizioni.

Negli ultimi decenni, **il ruolo di questa terza parte è stato assunto dal welfare state**, che però ha assorbito in sé un eccesso di funzioni di garanzia e mediazione, a cui non ha potuto far fronte, generando così effetti perversi.

Il lavoro come relazione sociale

Potrebbero esservi altre agenzie, meccanismi o relazioni che assumano questo ruolo di terza parte?

Sembra che, precisamente su questo punto, stiamo assistendo **alla nascita di una nuova configurazione societaria.**

Il lavoro non può essere slegato dal suo intrinseco carattere finalizzato (realizzare qualcosa da cui si ottiene quanto è necessario per vivere), ma la connessione può essere mediata da nuovi sistemi di relazioni sociali che riconfigurino la libertà del lavoro da un lato e la sicurezza di vita dall'altro attraverso nuovi soggetti associativi diversi dallo Stato.

Non si pensa qui alle corporazioni, di vecchia o nuova concezione, ma **a reti di produttori, consumatori, clienti e altri portatori di interessi «associati» e intrecciati secondo varie modalità.**

Associazioni reticolari di produttori-distributori-consumatori che fanno lavoro societario, anziché lavoro lib/lab.

Il lavoro come relazione sociale

L'età dopo-moderna tende a mettere sempre più l'accento sugli **aspetti relazionali del lavoro**, sia quelli - per così dire - «**esterni**» (visibili nelle relazioni associative e reticolari di scambio), sia quelli - per così dire - «**interni**» (riguardanti il fatto che il fine dell'attività e il modo di svolgere il lavoro sono socialmente mediati attraverso la soggettività delle singole persone), in cui consistono le potenzialità latenti del lavoro, che sono il suo pregio e il suo difetto. Si tratta, infatti, di aspetti difficili da osservare e regolare, che, per così dire, muoiono non appena portati in superficie e istituzionalizzati.

Per esporre questa visione Donati si avvale di diversi argomenti:

- **Le trasformazioni empiriche del lavoro come relazione sociale**
- **L'attuale morfogenesi delle professioni,**
- **L'emergere dei contratti relazionali**

Le trasformazioni empiriche del lavoro come relazione sociale

Differenziazione dei significati del lavoro **in senso analitico**:

A – Lavoro come **capacità di prestazione** un valore di scambio in quanto merce;

G – Lavoro come **valore politico** avente una finalità situazionale ed intrinseca di tipo metaeconomico;

I – Lavoro come **valore di scambio sociale** avente una forma di comunicazione per servizi reciproci;

L – Lavoro come **valore d'uso** e quindi teso a rispondere a bisogni umani primari mediante la produzione di beni e servizi.

Le trasformazioni empiriche del lavoro come relazione sociale

Differenziazione dei significati del lavoro **in senso empirico**:

A – corrisponde al **lavoro di mercato** regolato dal profitto ;

G – corrisponde al **lavoro civico** (compiti, incarichi istituzionali o associativi, regolati da obbligazioni civiche);

I – corrisponde al **lavoro in reti di tipo associativo** (Terzo settore, privato sociale, economia solidale di prossimità ecc.);

L – corrisponde al **lavoro** di tipo domestico nelle **reti informali**.

Le trasformazioni empiriche del lavoro come relazione sociale

Sotto il profilo di una teoria generalizzata del **lavoro come relazione sociale** il lavoro può essere interpretato attraverso **tre grandi codici semantici**:

- a) **In quanto riferimento simbolico** il lavoro è ricerca di senso; lo si vede nei giovani per i quali il lavoro ha soprattutto il valore di un coinvolgimento nella ricerca di significati esistenziali:
- b) **In quanto legame sociale** il lavoro è il vincolo e la risorsa strutturale che costituisce la trama che connette i soggetti agenti in un sistema di aspettative, regole comuni. E' una base della coesione sociale.
- c) **In quanto effetto di scambietà** il lavoro è ciò che emerge dall'interazione reciproca fra i lavoratori e fra chi lavora e chi fruisce dei prodotti.

L'attuale morfogenesi delle professioni

Un excursus sui cambiamenti

- delle **occupazioni**,
- dei **posti di lavoro** e
- delle **professioni**

mostra che oggi vi è **una esplosione di nuovi profili e stili lavorativi** che le regolazioni giuridiche esistenti non riescono a controllare e che gli stessi sindacati e le strutture del neocorporativismo non riescono a gestire in modo soddisfacente.

L'emergere dei contratti relazionali

Entriamo così nel terzo argomento, quello riguardante l'emergere dei contratti relazionali. Una prima definizione è stata proposta da **Macneil** (1974; 1978), il quale distingue fra diritto classico, neoclassico e relazionale. Secondo questo autore:

- a) i contratti classici** sono quelli che si **propongono di implementare un'azione discreta e concreta**, in cui
- l'identità dei contraenti è irrilevante,
 - la natura dell'accordo dev'essere delimitata il più attentamente e formalmente possibile,
 - le conseguenze possono essere relativamente prevedibili e quindi sanzionabili,
 - la partecipazione di «terze parti» è scoraggiata;
 - prevale l'aspetto delle regole formali e delle transazioni che si autoestingono;
 - è il diritto contrattuale che corrisponde alla transazione «ideale» sul mercato capitalistico delle merci.

L'emergere dei contratti relazionali

- b) **i contratti neoclassici** sono quelli che **devono far fronte a transazioni di lungo termine da effettuare sotto condizioni di incertezza**; si tratta di casi in cui stipulare un contratto classico risulta impossibile, perché una completa definizione delle condizioni contrattuali comporta un costo altissimo oppure è del tutto proibitiva; si tratta, allora, di contratti:
- che riconoscono che le transazioni di cui si occupano sono complesse,
 - che gli accordi sono incompleti, e dunque affidano a un arbitraggio eventuali problemi e controversie che dovessero insorgere;
 - di fatto, gran parte dei contratti in campo economico, inclusi quelli di lavoro, sono a poco a poco slittati in questo tipo;

L'emergere dei contratti relazionali

c) i contratti relazionali rappresentano **un ulteriore sviluppo della contrattualità che deve far fronte a condizioni di crescente durata e complessità nelle transazioni in campo economico;**

- la finzione del carattere discreto della transazione è del tutto spiazzata nel momento in cui **la relazione assume le proprietà di una «minisocietà** con un numero elevato di norme che vanno al là di quelle centrate sullo scambio e sui relativi processi immediati» (Macneil 1978, p. 901);
- in contrasto con i contratti classici e neo-classici, nei quali il punto di riferimento per effettuare gli opportuni adattamenti rimane l'accordo iniziale ed eventualmente l'arbitraggio, **qui il punto di riferimento è l'intera e concreta relazione - fra i soggetti del contratto - così come si sviluppa nel tempo;**
- ci può essere o meno un «accordo originale», ma ciò non è di grande rilevanza, perché **quel che conta è lo sviluppo della relazione contrattuale come tale;**
- e ciò vale nel diritto commerciale, nel diritto del lavoro e nel diritto dell'impresa.

L'emergere dei contratti relazionali

Le implicazioni su quanto si è andati sostenendo a proposito del «lavoro che emerge» sono evidenti: sempre meno i lavori corrispondono a esigenze contrattuali del primo e del secondo tipo, e sempre più corrispondono alle caratteristiche contrattuali del terzo tipo.

I bisogni sociali (primari e secondari, pubblici, privati e soprattutto relazionali) che non sono standardizzabili e richiedono un'elevata frequenza di prestazioni, beni e servizi per farvi fronte, **comportano l'erogazione, di un tipo di lavoro che può essere meglio regolato da contratti relazionali anziché di altro tipo.**

Il dibattito su questi tipi di contratti si è molto esteso nel mondo anglosassone negli ultimi anni (Gordon 1987; McKendrick 1995; Mackintosh 2000), proprio come sintomo di una problematica emergente che non trova ancora una soluzione soddisfacente.

In Italia il dibattito sui contratti relazionali è ancora pressoché assente, mentre si nota che la contrattazione rimane fortemente sindacalizzata e riferita al settore pubblico (cioè statale) come modello ideale e paradigmatico, anche se negli ultimi anni la contrattazione dei settori pubblici si è arricchita di qualche flessibilità e ha introdotto (a fatica) alcuni elementi privatistici.

L'emergere dei contratti relazionali

Eisenberg (1994) ha fatto il punto della situazione sui contratti relazionali attorno alla metà degli anni novanta. Egli ha sostanzialmente sollevato il problema di come definire il carattere «discreto» dei contratti, rispetto ai quali definire, per distinzione, quelli relazionali (cioè non-discreti). Il ragionamento di questo autore parte dalla critica alle principali teorie, che si possono riassumere come segue.

Eisenberg **osserva che tutti i contratti implicano una qualche relazione.** Ma da ciò non si può far discendere che non esista una chiara distinzione fra contratti discreti e contratti relazionali; semmai il problema, dal punto di vista giuridico, è se i due tipi di contratto necessitino di due diversi tipi di diritto oppure invece di un unico diritto comune.

Non si intende, comunque, qui entrare, più del necessario, nel dibattito giuridico.

Dal punto di vista sociologico, interessa osservare che esiste una netta distinzione fra contratti discreti (basati sul puro scambio) **e contratti relazionali** (che non solo avvengono in un contesto di relazioni e non solo creano una relazione, come capita anche per quelli discreti, ma - diversamente dai precedenti - hanno in più la qualità di avere per oggetto una relazione).

L'emergere dei contratti relazionali

Un utile esercizio di **analisi sociologica** può venire dal pensare **a una tipologia che incroci tre caratteri:**

- 1. l'oggetto del contratto** (una relazione oppure qualcosa che non è una relazione),
- 2. le condizioni** (quali sono le relazioni presupposte) ,
- 3. gli esiti** (che possono essere relazionali o non relazionali).

L'emergere dei contratti relazionali

La tipologia evidenzia **quattro tipi di beni, che possono essere oggetto della contrattualità relazionale vs la contrattualità discreta:**

- I) **I beni totalmente relazionali** (che hanno per oggetto una relazione, prevedono un preciso contesto relazionale e hanno esiti relazionali);
- II) **I beni relazionali decontestualizzati** (che hanno come oggetto una relazione, ma non presuppongono un preciso contesto relazionale, mentre portano a esiti relazionali);
- III) **I beni discreti parzialmente relazionali**, nei presupposti e nelle conseguenze (che presuppongono un preciso contesto relazionale e portano a esiti relazionali, ma non hanno come oggetto una relazione);
- IV) **I beni totalmente discreti** (che non hanno come oggetto una relazione, non presuppongono un preciso contesto relazionale e non portano a esiti relazionali).

Sembra che i vari tipi di lavoro possano essere classificati in accordo con i differenti tipi di beni da produrre e possano essere regolati da contratti a differente qualità e grado di relazionalità .

L'emergere dei contratti relazionali

Nella teoria qui esposta, dunque, **molti lavori presuppongono relazioni sociali** e in qualche modo, attraverso gli scambi che implicano, portano a modificare il contesto relazionale;

ma **questa realtà non significa ancora che il lavoro abbia come oggetto una relazione sociale**, il che accade solo in certi settori di lavoro emergente.

Nei contratti, questi aspetti possono essere previsti o meno (i contratti possono o meno presupporre relazioni, e possono o meno portare a relazioni fra le parti), ma **quando ciò avviene, e in più l'oggetto del contratto è una relazione, allora si ha il lavoro relazionale** (il lavoro come relazione sociale) in senso stretto.

L'emergere dei contratti relazionali

Il lavoro diventa un bene relazionale nel momento in cui assume tre connotazioni

- I) oltre a **includere uno scambio economico** (di prestazioni o di equivalenti più o meno funzionali)
- II) ha come **oggetto (scopo) una relazione sociale**, che è anche il fattore aggiunto della remunerazione di chi lavora;
- III) **è guidato da una distinzione costitutiva (l'identità del lavoro) che non consiste più in un modello di valore, ma nel fatto della reciprocità della relazione stessa (dunque anche del patto o accordo vicendevole), in cui consiste la socialità del lavoro.** Il lavoro è (o diventa) un bene relazionale se e nella misura in cui è configurato come riattivatore della relazione stessa, cioè della reciprocità di prospettive implicate nel contratto di lavoro.

L'emergere dei contratti relazionali

Per questa concezione del lavoro occorre un nuovo sinallagma giuridico, cioè una configurazione normativa (contrattuale) del lavoro che sia capace di coglierne la natura relazionale.

Non è il caso qui di entrare nel merito dei possibili sviluppi della prospettiva teubneriana, che propone di dar vita, dopo le grandi costituzioni politiche della modernità ormai in via di obsolescenza, a **una «costituzione privata» che protegga le numerose autonomie della società civile**, valorizzando ogni tipo di scambio, ma al contempo anche garantendo che il diritto privato assicuri certezze. Si tratta di **proceduralizzare i diritti costituzionali nella cosiddetta sfera privata**, di modo che, se non è più ottenibile il «buon governo» etico-politico di una società in via di espansione entropica, tuttavia **i soggetti privati siano in grado di stringere accordi che reggono da un punto di vista relazionale**, tenendo conto delle distanze, delle incomprensioni, dei conflitti fra gli attori, e cercando di farli dialogare fra loro.

L'emergere dei contratti relazionali

Ciò che sembra essenziale è comprendere che **il lavoro in un'economia dopo-moderna è un'attività che necessita in modo crescente**, rispetto a quella tipicamente moderna basata sullo scambio «discreto», **di una contrattualità di tipo relazionale.**

Il lavoro che si regola sulla base del contratto relazionale diventa fattore emergente nel triplice senso di fare riferimento a soggetti (le parti del contratto) che

- **operano su relazioni,**
- **creano relazioni,**
- **governano relazioni,**

nelle quali le dimensioni economiche vengono interconnesse in modo necessario, e però relazionale (quindi aperto alla contrattazione), con le dimensioni sociali.

L'emergere dei contratti relazionali

I contratti relazionali si caratterizzano

- **per regolare quelle relazioni contrattuali** che non consistono in un mero scambio di cose discrete (le quali possono essere rese fungibili attraverso equivalenti funzionali)
- e coinvolgono parti che possono in linea di principio essere anonime, ma invece contemplan**o un progetto produttivo avente una qualità relazionale** nel senso che **si rivolge alla produzione di un bene che è detto relazionale**, perché non è di mero scambio, ma valorizza il capitale sociale (fatto di un contesto e di esiti relazionali, e avente per oggetto una relazione) fra parti che, assieme, vogliono realizzare ciascuna una propria intenzionalità (culturale, motivazionale, oltreché materiale).

CONCLUSIONI

Non si tratta di ritornare a un'economia pre-moderna, ma di **generare un'economia dopo-moderna nella quale cose come il denaro e il lavoro abbiano una nuova qualità.**

Aprirsi al discorso relazionale non implica in alcun modo ritornare a un'economica del baratto o comunque di tipo pre-moderno.

Significa **inventare forme dopo-moderne di scambi complessi**, in cui il lavoro stesso è visto come attività complessa (gestione del proprio tempo in sfere differenziate)

Significa **sostenere che il lavoro può essere valorizzato al massimo grado come relazione dotata di senso** in ciascuna delle diverse cerchie sociali.

Riepilogo

- In questa unità didattica abbiamo descritto e analizzato **il lavoro come relazione sociale**.
- Abbiamo introdotto delle **definizioni di lavoro nella prospettiva sociologica**.
- Abbiamo approfondito **il significato del contratto relazionale** quale strumento più adeguato per regolamentare i cosiddetti "lavori emergenti"
- Abbiamo esplicitato la tipologia di **"beni relazionali"** che possono essere oggetto della contrattualità relazionale.
- Abbiamo , infine, introdotto l'analisi di **presupposti** per la nascita di una nuova configurazione societaria data da reti di produttori-distributori-consumatori e portatori di interesse nell'ottica di una economia relazionale.