

Patologie del lavoro¹

Rahel Jaeggi

Abstract: Considering “pathologies of work” in the context of a historico-normative reconstruction of the meaning of work as social cooperation, the paper intends to establish a connection between a number of different problems. These include the continued existence of exploitation and alienation as well as the precariousness of work and long-term unemployment. Borrowing a phrase from Hegel, work is conceived as “sharing, participating or partaking in the universal resources of society”, where “resources” include wealth as well as competencies. e above-mentioned pathologies of work can then be understood as different ways of refusing or preventing participation in these “universal resources”.

Keywords: Work; Meaningful Work; Alienation; Precariousness; Social Cooperation.

Il saggio si propone di considerare ciò che io definisco «patologie del lavoro» nel contesto di una ricostruzione storico-normativa del significato di *lavoro* quale *cooperazione sociale*. Coll’adottare questo approccio analitico, io mi propongo due scopi. Considerare da un lato gli sviluppi sociali aberranti del lavoro, al fine di chiarire, attraverso l’analisi di fenomeni negativi, il contenuto positivo del termine e del senso del lavoro nelle società moderne. Dall’altro riunire, sotto un unico tema, una serie di problemi diversi. Tali problemi comprendono l’esistenza permanente di sfruttamento e alienazione, la precarietà del lavoro, la disoccupazione strutturale a lungo termine, la minaccia posta alle condizioni di lavoro contemporanee da quella che si potrebbe chiamare la *sottrazione di dignità* (*the «de-dignifying»*) al lavoro (per invertire una espressione usata da Robert Castel).

Il titolo di questo mio saggio, *Patologie del lavoro*, intende appunto indicare e stabilire una connessione tra questi diversi problemi, concependoli come diverse tipologie di *deficit* all’interno di una forma (*mediata-dal-lavoro*) di cooperazione sociale. Prendendo a prestito una frase di Hegel, possiamo dire che il lavoro equivale a condividere, partecipare o prender parte alle risorse generali della società. Il termine *risorse* è qui usato per

Humboldt Universität, Berlin (rahel.jaeggi@staff.hu-berlin.de)

1 Traduzione a cura di Roberto Finelli, da Rahel Jaeggi (2017), *Pathologies of Work*, in «Women’s Studies Quarterly», 45, 3-4: 59-76.

indicare ciò che una determinata società ha raggiunto, e che sarà capace ulteriormente di sviluppare, in termini sia di ricchezza che di competenze. Il lavoro consente cioè ad ognuno di condividere le risorse della società, non semplicemente nel senso di essere un mezzo per acquisire ricchezza o entrare nella sfera delle relazioni intersoggettive, ma anche perchè consente di condividere il sapere nel suo evolversi e il *know-how* di una società.

Se questo è ciò che significa il lavoro, allora le *patologie del lavoro* possono essere intese come diversi modi di rifiutare o impedire la partecipazione a queste risorse universali.

1. Il significato di «lavoro»

Ovviamente è superfluo notare che il «lavoro» è un argomento carico di molte implicazioni socio-politiche. Per constatarlo, basta dare una rapida occhiata alle *news*. Ma anche con uno sguardo a più lungo termine sarebbe difficile per chiunque rimanere ignaro dell'urgenza dei problemi che si possono raggruppare sotto il termine generale di crisi della società orientata al lavoro (*work-oriented society*).

Eppure, negli ultimi decenni, sembra esserci stata una limitazione della riflessione sociopolitica sul tema del lavoro. Alla fine del movimento del 1968 e nei dibattiti sindacali degli anni '70 la questione dell'umanizzazione del lavoro è stata ampiamente discussa, guardando in particolare alle forme di alienazione cui il lavoro (specialmente quello industriale) era legato. Ma va detto che per la maggior parte delle persone oggi ad essere al centro del dibattito politico sono la scarsità di lavoro, il lavoro sottopagato e la precarizzazione delle condizioni di lavoro, che per certi aspetti minano la storica soluzione di compromesso di un mercato del lavoro condotto legalmente «a dignità» (per usare il termine di Castel) e regolato dal *welfare State* (Castel 2000, 18). Invece le questioni riguardanti la qualità del lavoro e la domanda di un lavoro pieno di significato, buono o non alienato, sembrano essere state congelate, per tempi, per così dire, meno difficili.

Dal mio punto di vista, tuttavia, questo cambiamento nella discussione sul lavoro non corrisponde all'esperienza soggettiva di chi lavora o non lavora. Al di là dell'insicurezza del lavoro o della retribuzione insufficiente, coloro che lavorano nei lavori più precari e peggio pagati subiscono anche esperienze dolorose, che è legittimo definire esperienze di alienazione. Giacché nella nostra società *work-oriented*, il lavoro gioca comunque un ruolo preminente. Né realizziamo solo i mezzi della nostra sopravvivenza attraverso il nostro lavoro remunerato. Come scrive Hegel, non solo la sus-

sistenza dell'individuo, ma anche il suo valore e la sua dignità sono mediati dal lavoro. (Hegel 1991, § 199). Il lavoro struttura le nostre vite, la nostra autocoscienza, il nostro senso di sé e le nostre relazioni sociali.

Gran parte di *ciò che facciamo* (e non solo se siamo maniaci del lavoro) è direttamente o indirettamente connesso al ruolo che occupiamo o desideriamo occupare nella sfera sociale del lavoro². Analogamente il successo effettivo delle nostre vite e le nostre relazioni sociali dipendono in gran parte non solo dal fatto se abbiamo lavoro, ma anche da quale tipo di lavoro esso sia.

Dunque che cosa ci rivela il fatto che i dipendenti della Biblioteca Statale di Berlino si lamentino del modo in cui vengono trattati sprezzantemente, sia da parte degli utenti della biblioteca che dei loro superiori, e del senso minore di responsabilità che deriva dal maggior uso del lavoro con contratto a termine (una situazione che si ripete nel crescente precarizzazione ed esternalizzazione del lavoro negli ospedali)? Il fatto che gli insegnanti dichiarino di non avere il tempo di soddisfare le sempre più diverse esigenze richieste dal loro lavoro, e che le pressioni della vita accademica contemporanea facciano sentire i professori come se fossero incastrati a correre «su una ruota per criceti» (secondo l'espressione di un collega)³?

Tutto ciò ci dice che gli individui hanno ricche e intense aspettative riguardo alle loro condizioni di lavoro e che tali aspettative possono essere deluse. Ma è interessante soprattutto che, di fronte a tali condizioni inappropriate di lavoro, essi non solo si sentono insultati come *persona*, ma si sentono anche disprezzati nel loro lavoro in qualità di *lavoratori*.

A differenza del sociologo Heinz Bude, che afferma che molti cosiddetti «lavori a bassa qualificazione (*low-skilled jobs*)»⁴ implicano prestazioni che non si possono far bene e con cui non è possibile identificarsi, a me sembra invece che si possa rilevare – per riferirsi a un aspetto più personale – un *disperato desiderio di identificazione anche nelle circostanze più difficili*. Persino in quello che a prima vista può sembrare il lavoro più insignificante,

2 Questo è sempre di più il caso concernente la formazione e gli studi universitari, che (anche se questo può non essere ovvio all'inizio di una laurea in filosofia) servono come preparazione all'ingresso nella sfera sociale del lavoro; e anche dove questo esplicitamente non è il caso, la relazione con il mercato del lavoro rimane comunque determinata in modo negativo proprio dalla distanza che ne deriva.

3 Qui e in seguito mi riferisco principalmente a conversazioni che ho avuto negli anni con persone che lavorano in vari campi. Anche se non si tratta di una ricerca empirica adeguata, riesce almeno a indicare alcuni dei problemi urgenti legati al lavoro.

4 Cito da appunti personali presi alla relazione che Heinz Bude ha tenuto col titolo *Die Wiederkehr der Gesellschaftstheorie nach ihrer Abdankung* il 26 settembre 2013 alla conferenza "Herbsttagung Politische Theorie und Gesellschaftstheorie – Zwischen Erneuerung und Ernüchterung".

la gente cerca ancora e (talvolta) trova un certo margine di appropriazione e autodeterminazione.

Il fine di personalizzare il proprio lavoro è voluto, agito e difeso con forza non solo in professioni presumibilmente creative o esplicitamente sociali, ma anche in altre aree lavorative (e al grado più basso della scala retributiva)⁵.

Ciò non significa che un lavoro pieno di significato dipenda solo da noi e dalla nostra capacità di identificarci o di appropriarsene. Al contrario. Ma proprio quando ciò accade, si spiega perché sia possibile che le persone siano ferite quando il loro bisogno di identificarsi con il proprio lavoro è bloccato. È proprio perché ci aspettiamo di trovare un significato nel nostro lavoro e tentiamo di ritagliare uno spazio non alienante all'interno di condizioni di lavoro obiettivamente alienanti che siamo vulnerabili allo sfruttamento (ossia è proprio il non trovare significati non alienati che contribuisce alla nostra vulnerabilità).

Il lavoro è quindi chiaramente immerso in una fitta rete di relazioni etiche, di aspettative normative e di condizioni, il cui funzionamento è normativamente carico, che possono essere o meno soddisfatte. In altre parole, ciò che è importante non è semplicemente il lavoro in quanto tale, ma la qualità e la condizione del lavoro – ossia, detto in termini più tradizionali, ciò che è importante non è semplicemente un *lavoro senza sfruttamento*, bensì un *lavoro senza alienazione*.

2. Patologie del lavoro

Per indicare i fenomeni che mi interessano in relazione alle condizioni sociali del lavoro e per dare un senso alla diversità degli scenari che deve affrontare una diagnosi filosofica e una critica delle condizioni di lavoro contemporanee, vorrei iniziare con un abbozzo su alcune delle condizioni di lavoro che possano valere come paradigmatiche al giorno d'oggi. Cominciamo con le condizioni lavorative nel settore dei servizi e con ciò che in termini sociologici è stato descritto come ruoli svolti da un (nuovo o vecchio) proletariato del settore dei servizi. Questi ruoli in genere consistono in servizi non qualificati, molti dei quali eseguiti da donne, come le

5 Si può pensare qui ai vari tentativi che potrebbero essere fatti per arricchire il proprio lavoro nel cosiddetto settore di servizi “poco qualificati”. Conoscere i propri clienti regolari, avere un'idea di quando fare un'eccezione alla regola; assumersi la responsabilità di aree lavorative al di fuori della propria; il commesso del guardaroba che riserva un certo numero di posti ai clienti abituali; o l'addetto alle pulizie che, con mia grande sorpresa, ha messo sulla mia scrivania una copia di un giornale in cui aveva visto un articolo su di me.

pulizie, la manutenzione degli edifici, i servizi di guardaroba, la *reception*, il lavoro alle casse e così via. La maggior parte dei servizi in questione è oggi eseguita da lavoratori appaltati attraverso agenzie: ossia sono servizi sistematicamente esternalizzati.

I problemi che accompagnano questi processi sono ben noti. Includono non solo la bassa remunerazione che tali lavoratori ricevono rispetto ai lavoratori che, all'interno degli addetti al lavoro, sono stabili e permanenti, ma soprattutto implicano la maggiore precarizzazione del loro lavoro, la protezione legale del tutto trascurabile che viene loro data, e la perdita di un senso di realizzazione e di bravura legato a quella *dignità del lavoro* di cui ha trattato Castel. Queste condizioni di lavoro sono caratterizzate da una sistematica sottopaga, da un sistematico sottodimensionamento del numero dei lavoratori, da un pessimo orario di lavoro, dovuto ai lunghi spostamenti che spesso non consentono neppure un buon riposo notturno.

Qualcosa che fa pensare insomma non solo al sovrasfruttamento, ben noto fin dai primi tempi del capitalismo, ma anche all'ulteriore considerazione per cui queste condizioni sono esempi di ciò che ho appunto definito «patologie del lavoro».

Infatti la *deregulation* va di pari passo con la monotonia e l'impoverimento dei compiti e, quindi, delle competenze necessarie per eseguirli. Queste condizioni di lavoro generano sofferenze perché rendono sempre più difficile per i lavoratori identificarsi con il loro lavoro. Così in questo settore in particolare si è assistito a processi e a sviluppi che hanno drasticamente cambiato l'esperienza soggettiva della qualità del lavoro, così come hanno cambiato le relazioni degli individui tra loro, oltre che le relazioni tra questi lavoratori e i loro immediati superiori. Mentre in passato (senza voler fare romanticismo del tempo passato) il custode di una scuola era un membro del personale – ed era timoroso, seccato e, in egual misura, rispettato – oggi è un impiegato di una società privata di *vigilantes*, con un contratto a termine e una quantità di ore lavorative precisamente misurate. Tutto ciò porta, oltre che alla perdita di ruolo sociale, a mettere in conto anche la frustrazione che accompagna l'impossibilità di fare bene il proprio lavoro. Consideriamo gli infermieri ad es. che, nel rigido regime di un sistema ospedaliero commercializzato, non hanno abbastanza tempo per prendersi cura dei loro pazienti. Ciò, di cui essi si lamentano, sono condizioni di lavoro che non solo sono precarie e potenzialmente generatrici di sfruttamento, ma anche frustranti. E c'è ancora un altro aspetto, di carattere etico. Le cattive condizioni di lavoro (legate all'esternalizzazione e alla precarietà) sono infatti degli ostacoli per realizzare ciò che i lavoratori hanno assunto come una sorta di etica del lavoro connessa con il compito

da svolgere. O per dirla semplicemente: queste condizioni rendono il lavoro, *proprio in quanto attività*, un lavoro *cattivo* in senso morale.

Anche le posizioni di artisti, giornalisti, scrittori e altri *freelancers* tendono ad essere precarie. I membri di questo gruppo professionale possono addirittura essere considerati pionieri della precarietà, nella misura in cui essi procedono di pari passo con ciò che Ulrich Bröckling ha definito «l'imprenditorialità del sé» (Bröckling 2016). Questa forma di *autocoltivazione*, contrassegnata da un'identificazione con i progetti su cui si lavora, è stata inizialmente associata a una concezione *bohémien* della libertà e della creatività. Ma ora coloro, che hanno celebrato anni fa tale lavoro precario e basato sui progetti come un'alternativa alle condizioni ordinarie di lavoro e ai lavori regolamentati nove ore al giorno per cinque giorni alla settimana, vengono progressivamente a vedere il lato negativo di tale lavoro «doppiamente libero» (per usare l'espressione di Marx) (Marx 1991, 154; traduzione mia).

Anche in tal caso il problema non può essere limitato solo alla complicata presa in carico della questione della precarietà di questi lavoratori, i quali sono presenti in modi molto differenti nei vari segmenti di questa parte del mercato del lavoro. Va aggiunto infatti il fatto che la pressione continua ad autopromuoversi e interpretarsi sulla base di criteri di utilizzabilità promuove una relazione di natura strumentale con se stessi e con il proprio lavoro, la quale diviene una patologia di tipo alienante. Così come la pressione ad essere responsabili di se stessi e la continua minaccia di fallire tendono a ridurre la solidarietà. Per l'artista, del resto, il lavoro precario è solo una fase transitoria, quale che sia il tipo di lavoro che si pretende per realizzare le sue brillanti intuizioni. E in ogni fase transitoria di questo genere è difficile costruire alleanze. Ma tutto ciò conduce a una situazione che nessuno desidera e che pure viene prodotta insieme da tutti: un fenomeno che si potrebbe definire *in-capacità* collettiva di agire.

Così se questo nuovo tipo di lavoro è stato interpretato come l'abolizione dell'alienazione, si scopre invece che esso ne costituisce piuttosto uno sviluppo paradossale. Per il quale al concludersi di una tipologia di alienazione (quella classica legata alla monotonia e alla frammentazione del lavoro) subentra un'altra modalità d'alienazione.

Lasciatemi infine menzionare una patologia del lavoro che in realtà non è una patologia del lavoro, quanto del *non-lavoro*. Vale a dire la disoccupazione, che rappresenta la perdita a lungo termine della possibilità di una partecipazione ad una *work-oriented* società.

In una società orientata al lavoro in cui gli individui sono integrati in posti di lavoro legalmente protetti, i disoccupati sono infatti superflui.

Sono coloro che non possono far uso del loro tempo. La loro esperienza è simile a quella di coloro che hanno partecipato allo studio pionieristico di Marie Jahoda, Paul Felix Lazarsfeld e Hans Zeisel sui residenti disoccupati di Marienthal. «Ad un certo punto arriva mezzogiorno!», dice uno dei partecipanti, a cui viene chiesto di descrivere la sua routine quotidiana – una *routine* segnata da un periodo in continua crescita fatto di attesa, rassegnazione, svalutazione e apatia (Jahoda, Lazarsfeld, Zeisel 1975, 84; traduzione mia).

Insomma, anche un breve sguardo alle patologie di lavoro contemporanee che ho abbozzato sopra (senza alcuna pretesa di completezza) ci mostra che abbiamo a che fare con un quadro piuttosto complicato. Ci troviamo infatti di fronte a un mercato del lavoro diviso, che presenta problemi molto diversi a seconda della posizione che si occupa all'interno di esso. *Troppo* lavoro da un lato, *troppo poco* dall'altro, troppa identificazione e aspettativa di identificazione (quando non vera e propria compulsione all'identificazione) da un lato; troppe poche opportunità di identificazione dall'altra.

Ciò che vediamo, quindi, sono da un lato i fenomeni molto classici del lavoro non specializzato e non valorizzato, dovuti a condizioni di lavoro che rendono i lavoratori intercambiabili rispetto alle loro capacità e personalità. Mentre, all'opposto, abbiamo a che fare con un lavoratore del tutto flessibile, il cui tempo libero è trasformato in tempo di lavoro e il cui potenziale creativo può essere sviluppato solo a costo ch'esso investa tutta la sua personalità nel lavoro. Così laddove nel lavoro industriale classico era una ben definita non-flessibilità che portava alla frammentazione delle mansioni e alla sofferenza del dipendente, i dipendenti di oggi soffrono a motivo per la variabilità delle competenze che vengono richieste dalle loro prestazioni e della indeterminatezza che ne consegue. Ed è certo che qui l'idea della *persona intera* e della realizzazione del suo potenziale diventa propriamente un problema.

Ma non ci sono unicamente queste due tipologie di problemi. Abbiamo visto infatti che sotto le condizioni di lavoro abbozzate sopra si unificano diverse patologie in modo differenziato. Si tratta in genere di una combinazione di precarietà, privazione, povertà materiale ed esclusione sociale, sebbene questi fattori non debbano apparire presenti tutti insieme. C'è, per esempio, una classe media precaria, ma non materialmente povera, o c'è una classe media precaria e relativamente povera, ma non necessariamente esclusa da quel livello sociale. La vulnerabilità causata dalla precarizzazione e dalla minaccia di disoccupazione di lunga durata apre ovviamente la porta allo sfruttamento, ma va di pari passo anche con una penosa dequalifica-

zione e un impoverimento del lavoro, e insieme con la strumentalizzazione e auto-strumentalizzazione dei lavoratori.

Così, quando i servizi di distribuzione-libri presso la biblioteca nazionale perdono la loro collocazione all'interno delle funzioni istituzionali della biblioteca e vengono definite e imposte aree di «addetti di competenza» (e, con esse, la differenziazione del loro lavoro e dell'autorevolezza che viene acquisita attraverso esso), ciò può essere direttamente legato al fatto che il lavoro, per motivi di economia, è stato subappaltato, cosicché ora alcuni turni sono ora svolti da dipendenti di agenzie esterne, che non hanno alcun rapporto diretto con l'istituto bibliotecario⁶. Ciò di cui si lamenta lo *staff* del *front-desk* è che «per noi non c'è più niente da fare qui». In altre parole, non è più possibile per loro agire in un modo che essi ritengono significativo. Ciò che li tiene svegli di notte e li induce a sviluppare sintomi psicosomatici è che le relazioni che hanno sviluppato con gli utenti delle biblioteche nel corso di molti anni e l'autorevolezza, che si erano così procurata, rischiano di perdersi. E quando i dipendenti della compagnia di pulizie si lamentano che, a causa della limitatezza delle ore che gli vengono assegnate a settimana, non riescono nemmeno a rimuovere la polvere nelle aule scolastiche, indicano anche che le loro aspettative riguardo al significato e alla qualità (oggettiva, piuttosto che soggettiva) del lavoro che fanno, insieme alla possibilità di identificarsi con esso, sono state deluse.

Ciò che questo rivela, comunque, non è solo che l'alienazione esiste ancora ed è legata in vari modi ad altri problemi, ma anche che la classica diagnosi dell'alienazione (come diagnosi paradigmatica di una patologia sociale del lavoro) non ci porta molto avanti. Sebbene io abbia suggerito che molte delle patologie sopra discusse possono essere considerate come esperienze di alienazione, è necessario concepire l'alienazione in un modo più ampio e diverso da coloro che (come i contemporanei di Marx, sebbene non lo stesso Marx) si sono orientati esclusivamente sull'esempio fatto da Adam Smith della divisione del lavoro nella fabbrica di spilli o sul timore, dominante nel tempo di Goethe, della perdita della «persona intera». (Smith 2007, 8). Ci sono esistite (a livello fenomenico) nuove forme di alienazione che richiedono nuove interpretazioni: le quali dimostrano che le vecchie interpretazioni erano (anche ai loro tempi) insoddisfacenti, nella

6 Per fare un breve esempio: come dipendente di un'agenzia esterna, uno non è invitato ad una riunione fuori dell'orario di lavoro, e ciò ovviamente ha determinate conseguenze. Ad esempio, uno non viene a conoscenza che il bibliotecario al bancone del prestito suona in una band *punk*, né si vede il capo del dipartimento che cerca di fare un passaggio ai tirocinanti mentre è ubriaco – questi sono aspetti che hanno un effetto su la capacità di situarsi all'interno dell'istituzione e la potenziale solidarietà tra i dipendenti ecc.

misura in cui si basavano su definizioni (*romantico-*)*essenzialiste* dell'essere umano e delle sue attività.

Dunque precisiamo meglio a cosa si riferisca il concetto di «patologia del lavoro». Per patologie del lavoro io intendo, prima di tutto, forme di lavoro che non soddisfano le aspettative e le richieste di coloro che eseguono le prestazioni e che, in opposizione a tali aspettative, generano invece sofferenze nei lavoratori. Inoltre, per parlare di patologie del lavoro, è necessario dimostrare che tali forme di lavoro siano *oggettivamente* patologiche, ossia che la sofferenza che viene soggettivamente provata è causata dall'organizzazione del lavoro, dalle condizioni di lavoro. A cui si aggiunge un ulteriore criterio che deve essere sviluppato: che queste condizioni contraddicano il carattere intrinseco del lavoro.

Parlare di patologie del lavoro significa quindi parlare, nello stesso tempo, sia delle esperienze *soggettive della sofferenza personale*, quale conseguenza del proprio lavoro, sia delle condizioni *oggettive* che contraddicono le esigenze e le possibilità pratiche di realizzazione individuale legate a determinate forme di lavoro: e poi di nuovo tornare a parlare delle sofferenze individuali come risultato di queste condizioni oggettive.

La patologia del lavoro si riferisce quindi alla sofferenza *soggettiva* quale conseguenza di un lavoro *oggettivamente* cattivo. Per cui una diagnosi socio-filosofica di tali patologie deve considerare le caratteristiche normative del «buon lavoro».

Ciò implica una definizione delle caratteristiche che fanno *lavorare bene un buon lavoro*, al di là della soddisfazione del lavoratore: ossia un lavoro oggettivamente ben fatto, quanto all'obiettivo che viene realizzato attraverso di esso.

3. Che cosa è il lavoro?

Se abbiamo a che fare con patologie del lavoro *in quanto lavoro* (e non con gli effetti o la ricompensa materiale che otteniamo dal lavoro), allora dovrebbe sembrare ragionevole cercare di diagnosticare tali patologie sulla base di una nozione di lavoro ben riuscito, ricco di significato o appropriato.

Che cos'è dunque il lavoro, se esso può giungere a divenire anche patologico? O, in altre parole, qual è il lavoro ben riuscito o quali sono le implicazioni normative del concetto di lavoro? C'è un concetto di lavoro che possa servire quale criterio per una valutazione socio-filosofica delle condizioni di lavoro?

Muovendo dalla problematica iniziale, possiamo certamente associare da un lato alla risorsa che è il lavoro qualcosa già di abbastanza definito. Deve essere cioè possibile dedurre dal ruolo, funzione e dal “valore” del lavoro quali siano le sue istanze buone e cattive, e quindi ciò che costituisca condizioni di lavoro buone o inadeguate. E questo è ciò che, per lo meno, devo assumere quando parlo di patologie del lavoro.

Ma d'altra parte ci troviamo a confrontarci con un problema (ben noto). Malgrado la nostra pretesa di possedere un qualche senso di ciò che sia il lavoro quando ne parliamo, tale certezza si rivela fuori luogo non appena tentiamo di definire il lavoro come una forma specifica di attività, definendone le varie caratteristiche. Il filosofo tedesco Friedrich Kambartel lo ha dimostrato in un articolo intitolato *Arbeit und Praxis* (Kambartel 1993), nel quale egli ha proceduto a una chiarificazione indispensabile, della quale ora intendo trattare. Volendo, vorrei prima di tutto riflettere su questa difficoltà, prima di proporre un metodo storico-normativo concettuale attraverso cui isolare il contenuto normativo del concetto di lavoro.

Il lavoro deve essere concepito come un *particolare tipo di attività*? Riflettiamo su alcune modalità possibili di tale definizione, attinte dalla nostra comprensione quotidiana di ciò che sia il lavoro.

In primo luogo, il lavoro è talvolta inteso come un'attività faticosa; ma anche avere figli è faticoso, senza che questo costituisca lavoro. Non ogni attività faticosa, quindi, vale come lavoro. E inversamente, alcune persone sembrano lavorare senza alcun sforzo fisico, anche se non negheremo che esse stiano effettivamente lavorando.

In secondo luogo, definire il lavoro come qualcosa che richiede competenze e qualificazioni particolari non ci porta molto oltre. Per suonare una sonata di Beethoven o costruire un'astronave *Lego* di *Star Wars*, è certamente necessario aver sviluppato alcune abilità, ma tali attività non possono essere, in modo semplice, interpretate come lavori, specialmente nei casi in cui il pianista sia un musicista amatoriale e l'appassionato di *Star Wars* sia un appassionato di ingegneria per hobby.

In terzo luogo, se concepissimo il lavoro come un'attività strumentale o produttiva (qualcuno che sta facendo un tavolo, ad esempio, sta lavorando), falliremmo nel dar conto di molte attività a cui siamo abituati a pensare come lavoro. Inversamente, non tutte le attività di questo genere varrebbero come lavoro. (Secondo tale concezione il lavoro accademico, il lavoro educativo, la visione del servizio e persino l'aratura di un campo non sarebbero lavoro, mentre la costruzione di un cellulare con una sega a mano lo sarebbe).

In quarto luogo, anche una più ampia concezione del lavoro come attività mirata a uno scopo, orientata a un obiettivo da realizzare, al contrario di un impegno giocoso alla presa con pensieri e cose, non riesce ancora a cogliere il carattere specifico del lavoro. Basta osservare la serietà e l'attenzione disciplinata, orientata alla pianificazione, che i bambini portano ai loro progetti di costruzione di qualcosa per mettere in dubbio l'opportunità di distinguere secondo questa direzione. Ossia, si può ovviamente distinguere tra attività pianificate e orientate a uno scopo orientate e attività non pianificate e senza scopo, ma questa distinzione non può essere tracciata tra il giocoso costruttore del *Lego* e il lavoro di un ingegnere.

Ciò che ricaviamo da queste difficoltà è che il lavoro non può essere definito come un tipo specifico di attività al di sopra e contro altre attività. Almeno non in modo tale da mettere ordine e convinzione nella nostra comprensione quotidiana del lavoro né in un modo che ci consentisse di trarre facilmente conclusioni di carattere normativo su quale sia un lavoro buono, o desiderabile o perfino dignitoso.

Ma pure esiste una chiara alternativa a tale definizione basata sull'attività. Nel senso che la nostra indagine sul contenuto del concetto di lavoro dovrebbe passare attraverso un'indagine sul ruolo e la funzione del lavoro nella società, cioè dovremmo considerare il lavoro come un concetto economico. Il più semplice (e nella nostra società, il più ovvio) approccio sarebbe quello di definire il lavoro come lavoro *retribuito*. Tutto ciò per cui si riceve un pagamento (legittimo) sulla base di un rapporto contrattualmente regolato (tutto, quindi, per cui si riceve uno stipendio o un salario) sarebbe quindi lavoro. Il problema con una tale concezione *convenzionale* del lavoro, tuttavia, è che in realtà non ci dice nulla in termini di istanze normative. Afferma solo che tutte quelle attività che hanno la possibilità di essere retribuite sul mercato del lavoro contano come lavoro, mentre quelle che non hanno questa possibilità non contano come lavoro. Da un punto di vista normativo si tratta di una definizione convenzionale insoddisfacente, perché desume dal semplice fatto di un certo consenso sociale, dalla legittimità di questo consenso e dallo stato attuale delle condizioni di lavoro, il contenuto concettuale del lavoro. Ma non ci aiuta se stiamo cercando criteri normativi su ciò che dovrebbe valere come lavoro; se vogliamo discutere, ad esempio, se il lavoro domestico o di cura, che finora non è stato riconosciuto nella società come lavoro, dovrebbe essere considerato come tale.

Kambartel ha proposto una versione più sofisticata e più ampia del concetto economico di lavoro, che ha proposto di lavorare in base allo scambio di servizi all'interno della società. Nelle società caratterizzate da

una divisione del lavoro, scambiamo beni e servizi. Per Kambartel, il lavoro può quindi essere definito come *un'attività svolta per gli altri nel contesto dello scambio di servizi all'interno della società* (Kambartel 1993, 241). In contrasto con il più semplice criterio economico del lavoro, questa definizione offre un criterio di maggiore spessore dal punto di vista normativo, più stimolante sul piano interpretativo, per la determinazione della giusta relazione tra lavoro e non lavoro (che è il problema che lo stesso Kambartel è interessato a risolvere). In breve, dal fatto che qualcosa costituisce un elemento funzionale e integrale dello scambio di servizi nella società, Kambartel trae la pretesa normativa che dovrebbe essere inclusa nella sfera del lavoro retribuito (Kambartel 1993, 246 ss.). Per mezzo del criterio di Kambartel, si può quindi dire di certe attività che sono lavoro se prima erano rimaste nascoste e venivano eseguite per gli altri nel contesto dello scambio di servizi all'interno della società: l'espressione lavoro-ombra-lavoro è stata coniata nel dibattito femminista per descrivere tali attività (Caffentzis, Federici 1994, 144).

Tuttavia, la definizione del lavoro come attività svolta per gli altri nel contesto dello scambio di servizi all'interno della società non è ancora sufficiente per la diagnosi delle patologie del lavoro. Serve a distinguere il lavoro dal non lavoro e a mettere in luce l'ingiustizia di escludere certi tipi di lavoro – principalmente il lavoro svolto dalle donne – dal riconoscimento pubblico. Eppure non dice nulla sulla qualità del lavoro. Al fine di tracciare una distinzione normativa tra il lavoro come dovrebbe essere per essere un lavoro buono o non patologico, e il lavoro come è nella società, abbiamo bisogno di un concetto di lavoro che non sia né essenziale né convenzionale e che sia in grado di tener conto della qualità del lavoro.

Ed appunto il mio intento qui è quello di combinare la mia ridefinizione delle (nuove) patologie del lavoro con una risposta a questa sfida. La mia soluzione è la seguente: se lavoriamo in termini di condivisione/partecipazione alle risorse universali della società, procuriamo i criteri per determinare la natura del lavoro patologico e un mezzo per cogliere la connessione tra diverse patologie.

La mia tesi è cioè che il significato del lavoro non può essere adeguatamente spiegato né come un tipo specifico di attività né rispetto alla sua funzione all'interno di un sistema sociale di cooperazione, ma unicamente in termini di una messa in carico storicamente concreta delle risorse della società. Il lavoro è un concetto normativamente carico, in cui si sono sedimentate le aspettative normative e la forma attuale della relazione di una società con il lavoro. Compreso in questo modo, il concetto (di lavoro) non si riferisce semplicemente a ciò che una certa struttura è diventata nel

tempo e a ciò che attualmente è, né a ciò che potremmo arbitrariamente leggere in essa, né a ciò che una astorica definizione antropologica pretende che sia. È invece necessario intendere il lavoro come un concetto in cui un particolare problema e un compito corrispondente si sono cristallizzati nel corso del tempo.

Dunque proporrei l'interpretazione del lavoro che ho suggerito sopra: il lavoro, nel senso che stiamo cercando qui, significa *la condivisione delle risorse universali della società* (per prendere a prestito una frase di Hegel) (Hegel 1991, § 200, 233).

Queste «risorse universali» (in tedesco: *Vermögen*) devono essere comprese – in linea con il doppio significato del termine tedesco – sia come ciò che una società *possiede* e sia come ciò che è capace di fare. Il lavoro è quindi un mezzo per partecipare alla società, non solo nella sua ricchezza (quanto a un *surplus* economico in continua crescita), ma anche nel riconoscimento intersoggettivo tra i suoi membri e nelle conoscenze e abilità che una determinata società ha sviluppato nel corso della sua storia (ossia ciò che una società ha storicamente lasciato in eredità sotto forma di risorse e competenze). Se questo è il significato del lavoro, allora le patologie del lavoro, di cui abbiamo parlato sopra, possono essere intese come diversi modi di rifiutare o impedire la partecipazione a queste risorse universali.

Nelle pagine seguenti svolgerò qualche elaborazione di queste asserzioni, tornando alla trattazione hegeliana, prima di considerare come questa analisi consenta un'interpretazione integrata delle patologie del lavoro contemporanee.

4. Lavoro come condivisione delle risorse universali della società

Nei suoi *Lineamenti di filosofia del diritto*, Hegel concepisce la società civile (*civil society*) come una società orientata al lavoro (*work-oriented society*). Nel fare ciò, egli dà un resoconto che è, insieme descrittivo e normativo, delle condizioni di lavoro dominanti in tale tipo di società, che funziona come segue:

In questa dipendenza e reciprocità del lavoro e dell'appagamento dei bisogni, *l'egoismo soggettivo si converte nel contributo all'appagamento dei bisogni di tutti gli altri ...* cosicché ogni individuo, producendo e godendo per sé, guadagnando, nello stesso tempo guadagna e produce per il godimento degli altri. Questa necessità, che è inerente alla dipendenza interconnessa di ciascuno con tutti, appare ad ognuno sotto la forma di *risorse universali e permanenti* [...] cui, attraverso la sua educazione e abilità, egli ha l'opportunità di partecipare. Così egli è garantito della propria sussistenza, come del pari le risorse

universali sono mantenute e aumentate dal reddito che egli guadagna attraverso il suo lavoro. (Hegel 1991, § 200, 233; sottolineato nell'originale)

Con la nozione di «dipendenza interconnessa di ciascuno con tutti», Hegel sta chiaramente riprendendo la descrizione di Adam Smith del funzionamento di una società basata su una divisione del lavoro guidata-dal-mercato. Hegel, tuttavia, offre un'interpretazione etica di questo stato di mutua interdipendenza⁷.

«È una necessità» (che dapprima è una forma di costrizione, un'interdipendenza *di fatto*) che diventa una necessità *di ragione*. Essa cioè, non più solo una condizione di soddisfazione dei propri interessi personali, diventa la condizione di possibilità di relazioni etiche e cooperative in generale, trascendendo in tal modo la relazione strumentale.

Se l'individuo ha l'opportunità, «attraverso la sua educazione e abilità» di condividere le «risorse universali e permanenti» della società, allora il bisogno di partecipare a questa sfera universale, mediata dal mercato, diventa la possibilità di partecipazione in quanto qualificazione, in quanto «*Bildung*», una possibilità che non potrebbe aprirsi per l'individuo al di fuori della sfera sociale cooperativa. L'individuo non sarebbe quindi quello che è se non passasse attraverso questo processo educativo mediato dalle risorse universali della società.

Al fine di prendere in seria considerazione il contenuto e la forza interpretativa di tale concezione del lavoro, vorrei ora precisare cosa implichi l'idea di partecipare alle risorse universali della società. Per prima cosa possiamo osservare che ciò che sembra è sia la partecipazione che la condivisione delle risorse universali della società. L'individuo che partecipa alla sfera sociale del lavoro fa qualcosa – cioè, dà un contributo alle risorse universali – e ottiene o riceve qualcosa. Attraverso il suo lavoro, l'individuo produce le risorse universali della società, e allo stesso tempo ha anche diritto a una parte di esse. È quindi evidentemente una relazione in cui gli individui contribuiscono reciprocamente alla soddisfazione dei loro bisogni.

Il concetto di risorse (*Vermögen*) introdotto da Hegel qui ha anche una vasta gamma di implicazioni. Da un lato, le risorse sono ciò che una società ha (ad esempio, le sue risorse materiali); tuttavia il termine «risorse» può anche riferirsi a ciò di cui una società è capace, a ciò che può fare, e quindi al sapere e al *know-how* (al loro modo di organizzazione) sviluppati da una società nel corso della sua storia. A tal riguardo, l'idea delle risorse universali della società è legata a ciò che nella sua filosofia della storia

7 In che modo questa interpretazione si riferisce allo stesso Smith, qui rimane una questione aperta.

Hegel chiama il «retaggio» (*Erbschaft*) di una società, quello in cui sono contenute le sue conquiste storiche (Hegel 1972, 21). Le risorse universali della società sono quindi il risultato di un processo di sviluppo, e, in esse, il lavoro delle generazioni precedenti è *archiviato*. Condividere la sfera universalmente cooperativa di lavoro significa perciò condividere anche questa eredità sociale.

Ma cosa intende Hegel definendole come risorse universali della società? Esse sono universali non solo perché sono il risultato di uno sforzo comune (da parte di tutti coloro che sono impegnati nel processo di lavoro cooperativo), ma anche perché ciò che si realizza attraverso questa azione esprime l'interesse universale, nella misura in cui la soddisfazione dei bisogni individuali assicura anche il benessere universale. Ma esse sono inoltre universali anche perché le competenze lavorative consistono nella capacità di trascendere un modo di lavorare solo individuale. (La *Bildung*, l'educazione consiste in una modalità di lavoro che trascende l'individuo). Le risorse universali sono cioè collegate con una determinata forma di attività cooperativa.

Quale descrizione di una relazione sociale, l'espressione "partecipazione alle risorse universali della società" richiama l'attenzione sul fatto che ciò che è in questione qui è in effetti una relazione tra individui (già liberati, indipendenti) e l'universale. È una relazione (piuttosto che un'unità presupposta), ed è una relazione che deve essere attivamente mantenuta dagli individui coinvolti. Lavorando e contribuendo con le loro capacità e abilità, questi il pubblico devono (e possono) farsi parte dell'ambito universale; ma d'altra parte questa sfera esiste solo come relazione tra individui (liberi). Il lavoro non è quindi semplicemente una relazione cooperativa; nella società civile, è una relazione cooperativa tra esseri liberi (emancipati, liberati) che si genera come una sfera etica solo attraverso la loro cooperazione. E questo funziona anche in senso inverso; la dimensione etica del lavoro nasce solo perché questa cooperazione è libera.

Infine, ciò di cui gli individui partecipano attraverso la loro istruzione e le loro specializzazioni è sia qualcosa che già esiste (la sfera che è mediata attraverso la divisione del lavoro) sia qualcosa che essi co-producono e co-costituiscono attraverso la loro partecipazione. Il loro rapporto è quindi un rapporto di appropriazione e di costituzione. Colui che partecipa alla sfera universale aiuta anche a modellarla, anche dove questo potere formativo è perso o non può essergli dato piena espressione a causa del ruolo di certi strutture sociali (di potere) sociale nell'organizzazione del lavoro.

Comprendere il lavoro come condivisione delle risorse universali della società è quindi comprenderlo come condivisione nel complesso di specia-

lizzazioni e capacità (inclusa una determinata padronanza della natura), che l'umanità ha acquisito nel corso della sua storia, e ovviamente nelle connesse istituzioni sociali associate che le rendono possibili.

C'è ancora molto da dire su alcuni paralleli con la nozione di Marx dell'appropriazione e dell'alienazione del proprio «essere-sociale» (*Gattungswesen*) d'ognuno (Marx 1968, 516; traduzione mia). Ma io qui, nel concludere, tuttavia, mi limiterò a una breve discussione sulle diverse forme di disturbo della partecipazione alle risorse universali della società.

5. Patologie come perdita o come ostacoli alla partecipazione alle risorse universali della società

In che modo la partecipazione alle risorse universali della società può essere disturbata patologicamente? E come potrebbe la nozione delle risorse universali della società aiutarci a dare un'interpretazione integrata delle patologie sopra menzionate come differenti forme o differenti dimensioni dell'impedimento o disturbo della partecipazione alle risorse universali e permanenti della società (Hegel 1991, § 199, 233)?

L'idea che il lavoro debba essere inteso come partecipazione alle risorse universali della società dovrebbe darci una visione più ampia della natura e della qualità delle condizioni problematiche di lavoro; del modo in cui queste si manifestano come dimensioni precarie, alienanti e sfruttatrici delle condizioni esistenti di lavoro esistenti; del modo in cui potremmo intendere la relazione tra queste patologie come istanze di una patologia generale del lavoro. Inoltre, dovrebbe fornirci risorse per sviluppare criteri per la critica di condizioni di lavoro deficitarie. In altre parole, la partecipazione riuscita alle risorse sociali (e non semplicemente l'autorealizzazione attraverso il lavoro) è il paradigma sulla base del quale devono essere pensate le aberrazioni patologiche.

In conclusione, mi piacerebbe molto brevemente approfondire questo aspetto riguardo alle suddette patologie. Secondo quanto ho sopra esposto, uno è escluso dalle risorse universali della società sotto le seguenti condizioni lavorative (o, eventualmente, non lavorative).

In primo luogo, la disoccupazione costituisce chiaramente un'esclusione dalle risorse universali della società nella misura in cui impedisce all'individuo di acquisire «onore e mezzi di sostentamento» (Hegel 1991, § 199, 233) attraverso la sua partecipazione alla sfera sociale cooperativa. Nella misura in cui la disoccupazione va di pari passo con l'incapacità di acquisire o mantenere competenze, non si tratta semplicemente di un venir meno

del riconoscimento sociale (né di altre forme di riconoscimento che non potrebbero essere compensate in alcun modo), ma è anche un'esclusione dall'aggregarsi delle abilità di una società.

In secondo luogo, una sottopaga è un aspetto del mercato del lavoro precarizzato che impedisce alle persone di mantenere un sostentamento attraverso un lavoro regolare che porta ad una parziale esclusione dall'onore e dal sostentamento. Allo stesso modo, un'esistenza condizionata dalla precarietà e dalla flessibilità consente di condividere in una società in misura solo limitata il *know-how* di una società o l'onore che si procura attraverso il lavoro. Qui, la contingenza di tale condivisione diventa evidente così come il *know-how* rischia di diventare generico.

In terzo luogo i classici sintomi dell'alienazione come la frammentazione dell'agire o come le attività ripetitive, impoverite, prive di senso rappresentano anche una partecipazione ridotta o deficitaria al *know-how* sociale. Inoltre, l'assenza di qualsiasi possibilità di dare forma a queste attività può essere vista come un deficit quando la questione è quella dell'appropriazione delle risorse universali della società.

In sintesi, il carattere patologico del lavoro deve essere determinato in relazione alle "acquisizioni della specie" o a ciò che è necessario per essere capaci di relazionarsi alla sfera cooperativa, etica, mediata-dal-lavoro.

Le diverse forme dell'*impedire* o del *rendere impossibile* tale processo di appropriazione delle risorse universali della società costituiscono patologie diverse. Se queste patologie non solo non possano essere valutate sulla base di un criterio comune, ma anche esibire una intrinseca connessione l'uno con l'altro, è una delle tante domande aperte che l'approccio qui delineato ha necessità di affrontare.

Bibliografia

- Bröckling, U. (2016), *The Entrepreneurial Self: Fabricating a New Type of Subject*, London: SAGE Publications.
- Caffentzis, G., Federici, S. (1994), *The World Transformed: Gender, Labour and International Solidarity in the Era of Free Trade, Structural Adjustment and GA*, Guelph, Ontario: RhiZone.
- Castel, R. (2000), *Die Metamorphosen der sozialen Frage: Eine Chronik der Lohnarbeit*, Konstanz, Germany: Universitätsverlag Konstanz.
- Castel, R. (2012), *Die Krise der Arbeit. Neue Unsicherheiten und die Zukunft des Individuums*, Hamburg: Hamburger Edition.

- Hegel, G. W. F. (1972), *Vorlesungen über die Geschichte der Philosophie*, Berlin: Suhrkamp.
- Hegel, G. W. F. (1991), *Elements of the Philosophy of Right* (trans. by Nisbet, H. B., Cambridge: Cambridge University Press).
- Jahoda, M., Lazarsfeld, P. F., Zeisel H. (1975), *Die Arbeitslosen von Marienthal: Ein soziographischer Versuch über die Wirkungen langandauernder Arbeitslosigkeit*, Berlin: Suhrkamp.
- Kambartel, F. (1993), *Arbeit und Praxis: Zu den begrifflichen und methodischen Grundlagen einer aktuellen politischen Debatte*, «Deutsche Zeitschrift für Philosophie», 41 (2): 239-250.
- Marx, K. (1968), *Ökonomisch-philosophische Manuskripte aus dem Jahre 1844*, Berlin: Dietz Verlag.
- Marx, K. (1991), *Das Kapital. Kritik der politischen Ökonomie. Erster Band*, Berlin: Dietz Verlag.
- Smith, A. (2007), *An Inquiry into the Nature and Causes of the Wealth of Nations*, Amsterdam: ΜεταLibri.