I tempi moderni nel dettaglio

Un'inchiesta sociologica sulla durata del lavoro nella grande distribuzione svizzera, attraverso le interviste ai diretti interessati, svela la posta in gioco

di Francesco Bonsaver

Una ricerca sociologica sulle condizioni di lavoro è merce piuttosto rara in Svizzera, soprattutto negli ultimi decenni. Fosse solo per questo, varrebbe la pena leggere il libro del sociologo Nicola Cianferoni "Lavorare nella grande distribuzione", recentemente pubblicato da Seismo, casa editoriale svizzera specializzata nella divulgazione delle scienze sociali. In realtà, il libro ha molti altri meriti. Attraverso le interviste a un'ottantina di dipendenti, capisquadra, gerenti e dirigenti delle due grandi società svizzere di commercio al dettaglio presenti nel Canton Ginevra, Cianferoni investiga sui mutamenti nell'organizzazione del lavoro della grande distribuzione, le ripercussioni nella durata della giornata lavorativa e, di riflesso, nella vita sociale delle persone.

Se negli anni del dopoguerra fino agli anni '70, l'orario di lavoro era un tema socialmente dibattuto e si era progressivamente ridotto anche nella grande distribuzione, oggi il tempo trascorso al lavoro si è allungato notevolmente. Dallo studio del sociologo ginevrino, emerge che a farne le spese sono soprattutto i quadri intermedi, capisquadra o gerenti, le cui ore settimanali superano abbondantemente quanto previsto contrattualmente. Per le dipendenti invece, il tempo lavorativo si è dilazionato e frammentato lungo l'arco della giornata, in particolare in relazione al prolungamento degli orari di apertura. Grazie alle interviste ai diretti interessati condotte da Cianferoni, si comprendono le conseguenze sociali derivanti dall'aumento del tempo lavorativo a discapito della vita privata. Scontate forse quelle nella vita familiare, dove si accentua la divisione di genere nella ripartizione dei ruoli di genitori tra uomo e donna (con le tensioni che possono anche sfociare in separazioni), ma emergono anche le difficoltà esistenziali delle singole persone. Senza tralasciare le ripercussioni a livello di salute cagionate da ritmi e orari imposti.

"Bip-Bip-Buongiorno-Bip -Bip. Ha la cumulus, signora? Sono 47,50. Grazie e arrivederci. Bip-Bip...", è il ritmo della cassiera dai tempi flessibili

Quel che stupisce, nelle loro testimonianze, è l'accettazione del deterioramento della qualità di vita quale scelta individuale del quadro o del semplice dipendente, senza mai imputare delle responsabilità all'azienda o all'organizzazione del lavoro. Eppure sono proprio i cambiamenti nell'organizzazione del lavoro sui cui si concentrano i giganti della distribuzione elvetica, Coop e Migros, per mantenere immutati i margini di profitto. L'obiettivo è ridurre il costo del personale che rappresenta l'80% delle uscite aziendali, aumentando il margine di profitto su ogni singola ora lavorativa del dipendente.

Tre gli assi principali individuati dal sociologo nella riorganizzazione. La riduzione del numero di impiegati a tempo pieno è l'effetto più tangibile. Essendo però questi ultimi il nocciolo duro del funzionamento del negozio, non possono essere ridotti oltre un certo limite, che varia a seconda della dimensione del negozio. Per compensarla, l'azienda usa due variabili: la polivalenza sempre più richiesta ai lavoratori, (in grado di passare dal riempimento scaffali alla cassa o al bancone), che si traduce poi in un'intensificazione dei ritmi loro imposti. In secondo luogo, la flessibilità oraria sfruttando i tempi parziali, da impiegare durante la giornata quando non se ne può fare a meno. Una tipologia contrattuale cresciuta esponenzialmente rispetto alla quota dei tempi pieni. Infine, vi è una terza categoria di forza lavoro specifica della grande distribuzione ginevrina, luogo di studio del sociologo.

La "fortuna" (rispetto al Ticino ad esempio) di poter attingere a piene mani dall'enorme bacino di studenti universitari, una manodopera a basso costo da usare su chiamata, impiegandola nelle fasce serali, i festivi o le domeniche. Gli studenti assumono così il ruolo di "ammortizzatori" nello sfruttamento troppo intensivo del personale fisso, a tempo parziale o pieno che sia. Questo un piccolo sunto dell'inchiesta sociologica, della quale val la pena la lettura integrale.

francesco.bonsaver@areaonline.ch

L'intervista

L'orario tornerà un tema sociale

Il sociologo Cianferoni analizza la scomparsa della discussione collettiva sulla durata della giornata lavorativa, che si è notevolmente allungata

Nicola Cianferoni, dal suo libro s'intuisce che le persone sottoposte a un'estensione del tempo di lavoro, la subiscono passivamente, considerandola persino come una scelta personale.

Definire scelte individuali delle situazioni imposte dal funzionamento collettivo della società è uno dei risultati flagranti dell'inchiesta. La vera domanda è: perché? Intravedo tre possibili risposte. La prima è legata all'impostazione della gestione del personale iniziata negli anni '80, cioè da quando è stata completamente individualizzata la relazione lavorativa. Il dipendente è valutato singolarmente, gli si pongono degli obiettivi individuali da raggiungere, in base ai quali sarà poi misurata la sua performance. Eppure nella grande distribuzione il lavoro rimane fondamentalmente collettivo. Al centro dell'attenzione dell'azienda vi è la cifra d'affari della filiale, ottenuta dal collettivo di lavoratori. In secondo luogo, l'impostazione ideologica dominante nella società è orientata nella narrazione che siano solo le scelte individuali a risultare determinanti, facendo totalmente astrazione del contesto sociale in cui l'individuo è inserito. Infine, la scomparsa del movimento operaio che consentiva all'individuo di sentirsi parte di una classe sociale, identificandola in condizioni di vita o di lavoro molto simili. L'attuale individualizzazione è estrema. Essa porta ad esempio il lavoratore a sentirsi in colpa quando è in malattia e i colleghi arrabbiarsi con l'assente, al posto d'interrogarsi sulla carenza di effettivi. Oppure, nel caso dei quadri intermedi, questi ultimi ritengono sia una loro scelta quella di lavorare molte ore, privandosi del tempo per stare coi figli. Tuttavia, anche in questo caso, la riproduzione della divisione per genere dei ruoli familiari è spesso imposta dal sistema organizzativo del lavoro, il quale è di responsabilità collettiva, non individuale.

L'accettazione dei quadri di lavorare sempre più a lungo assume un'importanza centrale nella questione degli orari di lavoro?

In uno studio commissionato dalla Seco pubblicato recentemente, del quale sono coautore, 2mila impiegati di 8 aziende si sono espressi sull'obbligo di registrare l'orario di lavoro. La metà dice di sì, la metà dice di no. C'è dunque una forte resistenza da parte dei diretti interessati, ma anche l'interesse di beneficiare di un'autonomia. La pressione creata dall'organizzazione sul lavoro, gli orari e il generale indebolimento della protezione legale sul lavoro, la subiscono maggiormente i quadri intermedi e i gerenti. Questo rimanda all'attualità dei dibattiti parlamentari, la mozione Keller-Sutter (oggi ritirata) e Graber agli Stati, nelle quali si chiede lo smantellamento di alcune protezioni per i quadri e il personale qualificato. Tuttavia l'obiettivo del padronato è di rendere inoperante la legge sul lavoro. Per cercare di arrivarci, le offensive passano attraverso i quadri, proprio perché questi accettano più facilmente di lavorare più a lungo, in cambio di riconoscenza sociale e migliori paghe. Ma non bisogna farsi illusioni, l'obiettivo finale è di estendere queste pratiche anche ai semplici dipendenti.

Siamo arrivati ai limiti della sopportazione dell'estensione del tempo di lavoro?

Difficile rispondere, il tempo di lavoro è estremamente elastico sia a livello d'intensità che durata. C'è ancora margine, ma più ci si avvicina ai limiti, più l'organizzazione sociale è sotto pressione. A un certo punto si porrà la domanda se una società così impostata sia accettabile. Se le persone non potranno più occuparsi dei figli o la loro salute ne risentirà, la questione si porrà inevitabilmente.

Lavorare meno, lavorare tutti. È uno slogan valido?

Sì, ma tenendo conto che nel contesto attuale, la rivendicazione di una settimana lavorativa di 35 ore non sarebbe compresa dai lavoratori. Quando in Svizzera la popolazione ha votato contro l'aumento a sei settimane di vacanza, molti lavoratori hanno deposto il no nell'urna, semplicemente perché temevano un'ulteriore intensificazione dei ritmi per compensare quella settimana. Questo slogan presuppone l'elaborazione di una strategia basata sulla creazione di un rapporto di forza favorevole ai lavoratori.

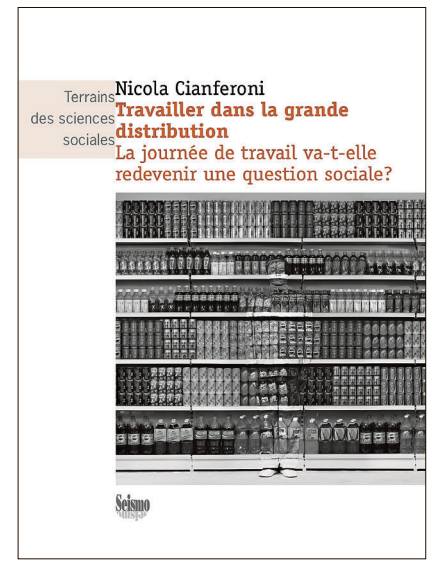
La battaglia sugli orari di apertura può essere sufficiente per tematizzare gli orari di lavoro?

È indispensabile, ma insufficiente. Uno dei problemi dei sindacati è che, essendo debolmente radicati sui posti di lavoro coi militanti, il loro campo d'azione si limita forzatamente alla battaglia sugli orari di apertura dei negozi. Buona parte del personale (quadri compresi) è cosciente dell'impatto dell'estensione degli orari. Nonostante questa vicinanza con le posizioni sindacali, essi considerano questi ultimi un corpo estraneo. Non dispongo di una ricetta per i sindacati, ma credo che la comprensione della condizione lavorativa moderna può essere un punto di partenza.

Quali passi dovrebbe fare il sindacato per ridare un senso alla dimensione collettiva delle condizioni di lavoro?

Credo nel bisogno di affrontare le piccole cose concrete, partendo dalle problematiche vissute dai lavoratori. Ad esempio, in certi posti di lavoro è richiesto di arrivare un quarto d'ora prima di timbrare e altrettanto quando si finisce, regalando così una mezz'ora di presenza al datore di lavoro. Oppure la richiesta di assunzione di personale per fronteggiare le assenze. È da queste piccole battaglie che può rinascere un senso comune di appartenenza, una coscienza di classe.

In Svizzera, la ricerca sul lavoro e le sue conseguenze umane e sociali è piuttosto carente. Come lo spiega?

In parte storicamente, col fatto che in Svizzera il movimento operaio non è mai stato particolarmente forte da riuscire a imporre lo studio e la ricerca sulle condizioni di lavoro. Gli stessi sindacati li promuovono raramente. Eppure sono convinto che l'interesse sussista. Il mio libro sta raccogliendo un buon successo di vendita, tenuto conto della sua tipologia. Ciò dimostra che il tema del tempo di lavoro è sentito. Ho dato diverse conferenze, ma ancora nessuna per i sindacati. Spero che ciò sarà possibile, perché altrimenti sarebbe un'occasione mancata. La realtà delineata dalla mia ricerca solleva delle domande scomode anche ai sindacati, ma sono convinto che è nel loro interesse di poterle affrontare.

frabon