

Il lavoratore scoraggiato

Effetti della crisi economica

«*Pensi a una scala di misura che va da 0 a 100, dove 0 significa che lei è certo di perdere il lavoro attuale entro i prossimi due anni e 100 che lei è certamente in grado di mantenerlo. Provi ora a fare una valutazione: quanto è sicuro di conservare il suo lavoro attuale?».*

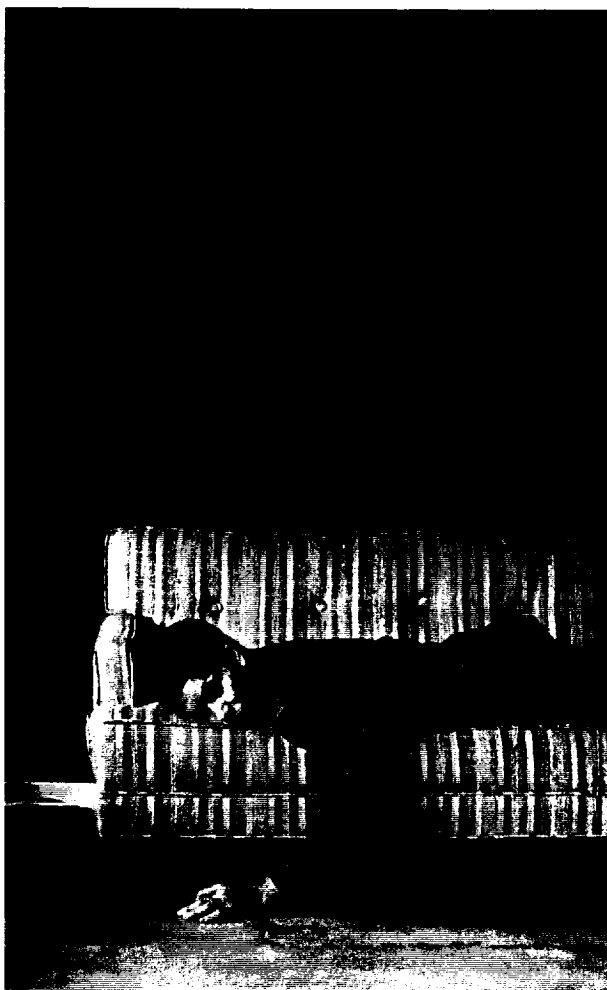
Circa il 20% di un campione rappresentativo della classe media americana, studiato dai ricercatori dell'Università di Ithaca nel 2006, ha risposto a questa domanda indicando prevalentemente valori vicino allo 0, ovvero segnalando una grave insicurezza per il proprio futuro lavorativo. Se applicassimo anche all'Italia la stessa scala, tenendo conto delle differenze di genere, di età, di area geografica, di qualità del lavoro o di precarietà contrattuale, le percentuali di lavoratori insicuri che hanno una percezione negativa del loro futuro sarebbero ancora più alte.

Del resto, l'insicurezza lavorativa, denominata in modo eufemistico come "flessibilità", "carriera senza confini", "nuove relazioni di lavoro", "lavoro temporaneo e non standard", rappresenta ormai lo schema concettuale col quale comprendere le dimensioni e i numerosi effetti psicologici e sociali dell'attuale situazione di crisi economica. Infatti l'insicurezza lavorativa non ha solamente risvolti di natura oggettiva (occupazioni precarie e con scarse possibilità di sviluppo professionale e di competenze, lavori di scarsa qualità, monotoni e faticosi), ma sembra incidere sui modi di concepire il lavoro stesso e di affrontare le difficoltà quotidiane e le criticità impreviste.

Uno degli esempi più eclatanti, evidenziato dagli psicologi nelle ricerche classiche sulla disoccupazione, riguarda l'effetto "lavoratore scoraggiato". Si tratta dei lavoratori che sono fuori dal mercato del lavoro e non cercano di rientrare. Questi hanno sospeso la ricerca di lavoro, sia perché pensano di non avere *chance* di riuscita, sia per la bassa occupabilità, dovuta, ad esempio, a qualificazioni modeste, a "distorsioni" nel tipo di richieste lavorative delle imprese o alla presenza di forme di sottoccupazione (fino al lavoro nero) a livello locale.

L'effetto "lavoratore scoraggiato" è ormai riconosciuto anche dagli economisti e dagli esperti del mercato del lavoro che cercano di capire la gravità della disoccupazione nel nostro paese. Non è un caso che già nel 2007, quando si osservava una lieve discesa della disoccupazione, si aveva anche una crescita del numero dei soggetti cosiddetti inattivi. «Tale incremento, concentrato nelle regioni meridionali», sottolineava l'Istat, «riflette un diffuso sentimento di scoraggiamento che comporta una rinuncia alla ricerca attiva di lavoro». Questa tendenza è andata peggiorando durante il 2008 nel Mezzogiorno, dove il tasso di inattività è andato crescendo di pari passo con l'attuale crescita della disoccupazione.

Al di là dei conteggi, che rendono comunque evidente come il crescente numero di disoccupati sia addirittura sottostimato - dal senso comune e da molti amministratori pubblici - poiché occorrerebbe aggiungere i



lavoratori inattivi scoraggiati, si vuole qui rimarcare il fatto che ci si trova di fronte ad un fenomeno psicosociale rilevante che andrebbe diagnosticato con cura.

Infatti, come osserva Chiara Saraceno: «Si tratta di forza lavoro fuori da ogni circuito di attivazione e persino fuori da ogni interesse e preoccupazione pubblica. In alcuni casi, gonfia la manovalanza dell'economia informale, in altri quella dei beneficiari "impropri" delle indennità di invalidità civile e, nel caso delle donne, dell'essere casalinghe forzate in economie familiari spesso ridotte ai minimi».

Quali processi psicosociali sono in gioco nell'effetto di scoraggiamento? Gli psicologi segnalano due direzioni di indagine e di intervento di aiuto. Da un lato, si considerano i modi con cui vengono gestiti pensieri ed emozioni di fronte alla perdita del lavoro o alla difficoltà di trovar-

lo, si considerano, quindi, quante risorse personali (impegno, energia, motivazione, competenze) accumulate nel tempo questi lavoratori possono spendere per gestire l'evento critico. Soprattutto la fase di allarme iniziale, di shock, di messa in discussione delle proprie credenze e dell'immagine di sé, si caratterizza per emozioni negative di vergogna, ansia e paura di non farcela, frustrazione e rischio depressivo, che possono attivare percezioni di scarsa capacità o "impotenza appresa" e ridotta fiducia per il futuro. Dall'altro lato, si fa riferimento alle strategie prevalenti per affrontare la situazione. Quelle di tipo reattivo (individuali o collettive) si esprimono anche attraverso comportamenti aggressivi (si pensi ai recenti casi di sequestri dimostrativi di manager in Francia), quelle di tipo proattivo sono maggiormente incentrate sulla progettazione e l'investimento in comportamenti di ricerca attiva del lavoro. Per i lavoratori scoraggiati sembra prevalere invece una strategia di tipo attendista o passiva, che si traduce in un'autoregolazione tendenzialmente inefficace, caratterizzata da svalutazione o dubbi su di sé e passività, che confermano comportamenti di ritirata, apatia e isolamento sociale.

Che fare per il lavoratore scoraggiato? Gli interventi psicosociali sono indirizzati, da un lato, alla gestione e attenuazione delle emozioni negative concomitanti all'evento di perdita del lavoro e, dall'altro, alla ristrutturazione cognitiva, al ripensamento dei propri obiettivi e alla riprogettazione della carriera. Fare un bilancio realistico delle proprie risorse e competenze, confidare nei suggerimenti pratici dei servizi per il lavoro ed evitare l'isolamento sociale rappresentano ulteriori leve motivazionali per riattivare l'iniziativa delle persone a far fronte alle asperità del momento. (G. S.)



Riferimenti bibliografici

BJORSTAD R. (2006), «Learned helplessness, discouraged workers and multiple unemployment equilibria», *Journal of Socio-economics*, 35 (3), 458-475.