

Divenire attori del proprio sviluppo. Il lavoro nel pensiero di A. Sen

Silva Mocellin

1. Cenni biografici

Amartya Sen (1933, Santiniketan, India) ha vinto il Premio Nobel per l'Economia nel 1998 per i suoi contributi all'Economia del benessere e alla Teoria della scelta sociale, oltre che per i suoi studi sulla povertà e sulle cause delle carestie, che lo hanno condotto a sviluppare soluzioni pratiche per impedirne o limitarne gli effetti. Ha insegnato Economia in numerose università, in India e in Inghilterra, prima di divenire professore di Economia e Filosofia all'Università di Harvard (Massachusetts). Tra il 1998 e il 2004 ha ricoperto la carica di master al Trinity College di Cambridge. Ha presieduto alcune tra le più note associazioni economiche internazionali (International Economic Association, American Economic Association, Indian Economic Association, Econometric Society). Tra le sue pubblicazioni più importanti: *Collective Choice and Social Welfare* (1970); *Poverty and Famines: An Essay on Entitlement and Deprivation* (1981); *Development as Freedom* (1999); *Rationality and Freedom* (2002); *The Idea of Justice* (2009).

2. Lavoro e sviluppo

La centralità del lavoro nella vita degli individui, i benefici dell'occupazione e i costi della disoccupazione, con le conseguenze non solo economiche sulle persone, sono temi ricorrenti nelle analisi di Amartya Sen, come testimonia

Silva Mocellin, University of Padua, Italy, silvia.mocellin@unipd.it

Referee List (DOI 10.36253/fup_referee_list)

FUP Best Practice in Scholarly Publishing (DOI 10.36253/fup_best_practice)

Silva Mocellin, *Divenire attori del proprio sviluppo. Il lavoro nel pensiero di A. Sen*, © Author(s), CC BY 4.0, DOI 10.36253/979-12-215-0319-7.122, in Giovanni Mari, Francesco Ammannati, Stefano Brogi, Tiziana Faitini, Arianna Fermani, Francesco Seghezzi, Annalisa Tonarelli (edited by), *Idee di lavoro e di ozio per la nostra civiltà*, pp. 1047-1053, 2024, published by Firenze University Press, ISBN 979-12-215-0319-7, DOI 10.36253/979-12-215-0319-7

anche la lunga collaborazione del premio Nobel con l'International Labour Organization (ILO). La concezione del lavoro di Sen è strettamente correlata alla sua ben nota teoria dello sviluppo, che va inteso non solo in termini di crescita economica, ma come promozione del progresso umano, delle condizioni di vita delle persone e delle opportunità reali che esse hanno di vivere la vita a cui attribuiscono valore. Le risorse economiche, i beni, il reddito di cui si dispone sono mezzi, certamente essenziali e irrinunciabili, ma la valutazione del benessere non può limitarsi a considerare l'ammontare complessivo di tali risorse, in quanto ciò che conta è quanto le persone riescono effettivamente a fare con le risorse a loro disposizione, ciò che comporta tener conto anche della loro diffusa eterogeneità e della loro differente capacità di conversione (Sen 1994). La qualità della vita sarà allora colta in modo più adeguato, rispetto ai tradizionali indicatori della disponibilità di mezzi materiali (ricchezza e reddito), dalle nozioni di *functionings* e di *capabilities*: mentre i funzionamenti riflettono le acquisizioni effettive degli individui in ambiti fondamentali della vita, e sono quindi costitutivi del *well-being*, le capacità riflettono le libertà degli individui di scegliere funzionamenti cui essi ritengono di dare più valore, e sono quindi costitutive della libertà intesa come libertà 'di essere e di fare'. Altrettanto fondamentale è il concetto di *agency*, che rappresenta la facoltà di agire del singolo in base ai suoi valori e obiettivi, che non necessariamente contemplano l'incremento del proprio *well-being*, dato che le persone non agiscono solo in vista del *self-interest*, ma anche motivate da ideali, simpatia e impegno (*commitment*) (Sen 1985, 185-92; Nussbaum 2003). In ultima analisi, è quindi l'espansione della libertà il fine primario e il mezzo principale per lo sviluppo, il quale consiste nell'eliminare vari tipi di illibertà che lasciano alle persone «poche opportunità di esercitare motivatamente la loro *agency*» (Sen 2000a, 6).

Sulla base di tali concetti fondamentali, si articola il rapporto tra sviluppo e lavoro, declinato dall'economista come una relazione biunivoca, per cui se, da un lato, il lavoro genera miglioramenti (o peggioramenti) delle opportunità di sviluppo per le persone, dall'altro, migliori condizioni di sviluppo umano spingono a migliori opportunità e ad una migliore organizzazione del lavoro. Il meccanismo di reciproca implicazione tra libertà e sviluppo, e di interconnessione tra libertà e capacità differenti, è ben rappresentato proprio dalla tutela del lavoro, che, se ben concepita, non comporta solamente la difesa dell'interesse di una persona in termini di reddito, ma le permette di inserirsi all'interno della società, dato che, secondo Sen, la libertà di partecipare all'interscambio economico ha un ruolo fondamentale nel vivere associato (Sen 2000a).

3. Le dimensioni del lavoro

Infatti, come si evince dai Rapporti sullo sviluppo umano, ai quali il *capability approach* ha dato un contributo fondamentale, e in particolare dal rapporto sullo sviluppo umano del 2015, dedicato interamente a *Work and Human Development* (UNPD 2015), il lavoro umano è, per un verso, 'funzionamento' importante per la realizzazione della persona e, per un altro, strumento indispensabile

per acquisire maggiori *capabilities*, quelle maggiori opportunità e quella capacità di *agency* che consentono agli individui di aumentare lo spazio della libertà effettiva di scegliere cosa essere e cosa fare (Sen 2003, vii).

Il lavoro concorre, dunque, alla costruzione di una società giusta: non solo come occupazione che consente al lavoratore di poter disporre di un reddito tramite il quale far fronte alle necessità personali e a quelle della famiglia, ma anche come legame sociale importante per realizzare il proprio progetto di vita, mettendo a frutto talenti e competenze, atti a fornire sia un contributo positivo alla società sia un perfezionamento della propria realtà personale. Quando il lavoro ha caratteristiche positive, aumenta indipendenza e sicurezza economica, migliora la possibilità di partecipare alla vita sociale e politica, accresce l'autostima e fornisce uno spazio importante alla creatività e alla capacità di proporre innovazioni. In una monografia scritta nel 1975 per l'Organizzazione Internazionale del Lavoro (ILO), Sen ha delineato quelli che ha definito i tre aspetti fondamentali del lavoro: la produzione, il reddito e il riconoscimento (Sen 1975). I primi due hanno a che vedere con il fatto che la disoccupazione porta alla perdita di produzione di beni e servizi per la società e alla privazione di redditi per i disoccupati e le loro famiglie, il terzo aspetto implica che ai disoccupati è negata la possibilità di soddisfare un bisogno umano profondamente sentito di riconoscimento sociale, rappresentando il lavoro una dimensione fondamentale della vita umana e un'esperienza sociale decisiva. Esso permette alla persona, come scrive Sen, di fondare la propria autonomia e di dare un'impronta all'ambiente circostante, introducendovi qualcosa di personale e di riconoscibile dagli altri, e strutturando così, al contempo, la propria identità personale (Sen 2000b).

4. Disoccupazione ed esclusione sociale

Per questo la disoccupazione, oltre che un problema economico, rappresenta un impoverimento del carattere sociale della vita e in ultima istanza un'offesa alla dignità umana: la mancanza di lavoro e di sostegno economico significa, in molte società, la riduzione di libertà in generale e la reale possibilità di passi indietro sul piano delle libertà di base, non solo di quelle economiche (Sen 1997a).

Sen sostiene, richiamando Aristotele, che una vita è impoverita quando si è impossibilitati ad esercitare attività che si ha motivo di scegliere, evidenziando che le persone, in particolare quelle povere, hanno buone ragioni per attribuire valore al non essere escluse dalle relazioni sociali: la deprivazione relazionale, oltre ad essere di per sé rilevante, è un fattore causale sia diretto che indiretto di ulteriori deprivazioni (Sen 2000b, 3-12). Una specificazione del rapporto tra modalità relazionali *on the job* e benessere è contenuta nel rapporto Stiglitz, di cui Sen è coautore: le relazioni sociali favoriscono una migliore valutazione della propria vita, essendo assodato che il declino di questi legami può incidere negativamente sulla vita delle persone anche quando le loro funzioni sono surrogate da alternative di mercato o di governo che aumentano il livello dell'attività economica (Stiglitz, Sen, Fitoussi 2010).

5. Capitale umano o *Human Capabilities*?

Nella stessa direzione ci porta la riformulazione del concetto di capitale umano operata da Sen e la proposta di sostituirlo con il concetto di capacità umana (Sen 1997). Il capitale umano viene usato dagli economisti per sottolineare l'importanza della qualità produttiva degli esseri umani nel processo di accumulazione del capitale: l'istruzione, la formazione, l'apprendimento di competenze sono considerati fattori che incidono positivamente sulla produttività. Come sottolinea Sen, però, si tratta di una concezione parziale, limitata al ruolo delle persone nell'ampliamento delle possibilità produttive. Le *human capabilities* comprendono il capitale umano, ma hanno un senso più ampio e complesso: si tratta della capacità delle persone di vivere quelle vite che hanno ragione di apprezzare e di allargare la quantità e la qualità delle opzioni reali. In questo senso, ciò che è ritenuto capitale umano ha valore di per sé, al di fuori della logica economica della produzione di merci: l'istruzione, per esempio, conferisce capacità di comunicare, di partecipare al discorso pubblico, di prendere decisioni consapevoli, migliorando direttamente le condizioni di una 'vita buona' (Sen 1997, 1959). La scelta se mettere l'accento sul capitale umano o sulle capacità riflette una distinzione che è riconducibile a quella classica tra mezzi e fini:

Il riconoscere che le qualità umane hanno un ruolo nel promuovere e sostenere la crescita economica non ci dice, nonostante la sua grande importanza, niente sul perché noi vogliamo la crescita economica (Sen 2000a, 294-95).

Quindi strategie di promozione dello sviluppo umano, che prevedono grande attenzione alla formazione e all'istruzione, hanno senz'altro un impatto positivo sulla qualità del lavoro, la quale, come è ormai evidente, se da un lato aumenta l'efficienza dei sistemi produttivi, dall'altro attiva circoli virtuosi per lo sviluppo, che rendono importante concentrare energie e risorse sul rafforzamento della dignità del lavoro (Chiappero Martinetti e Sabadash 2014; Leonardi 2009; Musselsa 2021; Robeyns 2006).

6. Per una politica del lavoro *capability oriented*

In conclusione, al fine di dotare gli individui di maggiori libertà sostanziali, sono senz'altro necessarie profonde modifiche nel rapporto tra politiche pubbliche e lavoro, cui può essere di valido supporto un ampio impiego del paradigma delle capacità e progetti di riforme *capability-oriented*. È innegabile, del resto, che «nella sua quintessenza la libertà individuale è un prodotto sociale» (Sen 2000a, 36) e che le stesse *capabilities* individuali dipendono in vari modi dalle interazioni sociali, dai tipi di vincoli che su di essa esercitano gli assetti sociali, dalle istituzioni esistenti e dal loro modo di funzionare, come ben sintetizza Sen nel titolo del suo testo *La libertà individuale come impegno sociale* (Sen 1999).

In modo speculare, d'altra parte, l'approccio delle capacità prevede il ruolo attivo e partecipativo dei soggetti individuali nel promuovere la realizzazione dei propri obiettivi, in quanto membri della società e agenti responsabili. Tale con-

cezione ribalta la visione tradizionale dei destinatari delle politiche sociali come fruitori passivi e fornisce le basi per una concezione di *welfare state* attivo (Sen 2000a, 25). Il rafforzamento dell'*agency*, mediante processi di *empowerment* tesi al controllo delle proprie vite, risulta essere la condizione per poter incidere sulle stesse strutture sociali. Ma poiché le capacità nel lavoro sono collegate ad altre che maturano e si perfezionano al di fuori del mercato del lavoro, le politiche occupazionali dovranno tenere conto anche di aspetti che esulano da tale mercato, quali la salute, l'inserimento in reti sociali, le condizioni abitative, l'accesso alla mobilità, l'eventuale discriminazione nella divisione sociale del lavoro. Ebbene, il paradigma delle capacità si presenta come un utile strumento che permette di riconoscere, a partire dalle differenze, aspetti e bisogni connessi all'occupazione e tra loro fortemente correlati, ma solitamente trascurati. Si noti che mentre tendenzialmente le politiche sociali si concentrano sugli stati 'di essere', l'approccio delle capacità considera insieme stati 'di essere e di fare', cosicché il lavoro come 'fare' diventa parte integrante delle molteplici attività della vita in vista della realizzazione degli obiettivi cui si dà valore (motivo per cui l'esito finale delle *policies* potrà non essere necessariamente il medesimo per tutti i beneficiari).

Le *capabilities*, quindi, vanno valorizzate non in quanto mero strumento che permette agli individui di adattarsi alle variazioni del mercato del lavoro, ma in quanto espressione della libertà attiva nella vita e nel lavoro, capace di contribuire a dare un'impronta al mercato stesso. Anche le politiche del lavoro, di conseguenza, dovrebbero adattarsi ad un tale concetto dinamico e processuale, ed essere quindi misurate sulle traiettorie della vita e del lavoro individuale (Sen 1997b).

7. Conclusioni

Se dunque si intende attribuire un ruolo di primo piano al paradigma seniano nella formulazione delle politiche del lavoro, sarà necessario tenere in conto sia la libertà nel mercato, che comprende la scelta di lavorare o meno e di quale lavoro fare, che la libertà nell'attività lavorativa, che riguarda le opzioni relative alla mobilità, alla formazione nel corso della vita, alle competenze professionali. Solo in questo quadro si coglie il lavoro come *agency*, in quanto ancorato alle concrete possibilità di vita e all'autonomia di scegliere un lavoro che abbia un valore, e anche, in alcune fasi del ciclo di vita, il 'non lavoro': ciò non significa necessariamente optare per l'ozio, ma, per esempio, impegnarsi in un lavoro di cura, d'impegno sociale, di studio e di formazione, cioè in attività che contribuiscono a creare valore e che costituiscono elementi essenziali nella costruzione in comune di un *welfare state* attivo.

L'obiettivo di politiche così concepite è innanzitutto promuovere una vasta gamma di capacità umane, mirando non solo a compensare situazioni di svantaggio economico, ma a stimolare modifiche strutturali in ambiti centrali della vita collettiva: il *focus* dell'attenzione si sposta dal particolare posto di lavoro al potenziale del lavoratore, passaggio che indica l'acquisizione di una visione positiva del lavoro e delle azioni finalizzate a sostenere l'*empowerment* delle persone, diversamente dal *welfare* passivo, che concepisce il lavoro come mera occupazione, fonte

di reddito e di diritti (Pennacchi 2021). Le considerazioni che stanno alla base di questo slittamento di prospettiva non sono solo quelle utilitaristiche per cui una persona attiva lavorativamente non necessita più di assistenza e concorre, invece, con il suo reddito, a sostenere la ricchezza della nazione; si tratta, più in generale, secondo il suggerimento di Sen, di valutare le *policies* mettendo al primo posto ciò che esse fanno per rendere ‘buona’ la vita dei cittadini, secondo variabili focali più complesse, che tengano conto degli interessi e delle necessità concrete dell’individuo, ma anche dei suoi ideali, oltre che del suo senso di obbligazione e di responsabilità. Ci pare, allora, che il vero fattore di discontinuità rispetto al *mainstream* economico, e quindi l’apporto guadagnato dal *capability approach* alla concezione del lavoro, sia dato, in ultima analisi, dall’approdo, in esso implicato, ad un fondamento antropologico più ampio e articolato, che guarda all’uomo come essere ‘multidimensionale’, mosso da molte motivazioni e dalla tensione verso valori e progetti, dei quali il lavoro rappresenta, non di rado, componente fondamentale. Se, invece, il lavoro non è considerato un valore per le persone (e per l’intera società), ma solo una necessità, gli interventi che vengono immaginati risentiranno di una tale concezione riduttiva del suo significato umano, indicativa, più in generale, di una ristretta prospettiva antropologica (Mocellin 2016). Alla luce di ciò, l’attuazione del *capability approach* in questa direzione può essere rappresentata proprio da una conversione delle politiche verso un lavoro inteso come valore personale e sociale, fattore decisivo dello sviluppo:

Gli esseri umani, avendone l’occasione, si impegnano attivamente a forgiare il proprio destino e non si limitano a ricevere passivamente i frutti di un qualsiasi programma di sviluppo, anche ben congegnato (Sen 2000a, 58).

Riferimenti bibliografici

- Chiappero Martinetti, Enrica, and Anna Sabadash. 2014. “Integrating Human Capital and Human Capabilities in Understanding the Value of Education.” In *The Capability Approach. From Theory to Practice*, edited by Solave Ibrahim, and Meera Tiwani, 206-30. London: Palgrave MacMillan. <https://doi.org/10.1057/97811370014369>
- Leonardi, Laura. 2009. “Capacitazioni, lavoro e welfare. La ricerca di nuovi equilibri tra stato e mercato: ripartire dall’Europa?” *Stato e mercato* 85 (aprile): 31-61. <https://doi.org/10.1425/29256>
- Mocellin, Silvia. 2016. “Dall’etica pubblica alle politiche del lavoro. Il rapporto individuo-comunità secondo le capabilities.” In *Etica e mondo del lavoro*, a cura Francesca Menegoni, e Nicola De Carlo, 17-32. Milano: FrancoAngeli.
- Musella, Marco. 2021. *Sen e lo sviluppo umano: un approccio alternativo all’economia politica*. Torino: Giappichelli Editore.
- Nussbaum, Martha. 2003. “Capabilities as Fundamental Entitlements: Sen and Social Justice.” *Feminist Economics* 9, 2-3: 33-59. <https://doi.org/10.1080/1354570022000077926>
- Pennacchi, Laura. 2021. *Democrazia economica. Dalla pandemia a un nuovo umanesimo*. Roma: Castelvecchi.
- Robeyns, Ingrid. 2006. “Three Model of Education: Rights, Capabilities and Human Capital.” *Theory and Research in Education* 4, 1: 69-84. <https://doi.org/10.1177/14778785060683>

- Sen, Amartya. 1975. *Employment, Technology and Development*. London: Oxford Clarendon Press.
- Sen, Amartya. 1985. "Well-being, Agency and Freedom." *The Journal of Philosophy* 82, 4: 169-221.
- Sen, Amartya. 1994. *La diseguaglianza. Un riesame critico*. Bologna: il Mulino.
- Sen, Amartya. 1997. "Human Capital and Human Capabilities." *World Development* 25, 12: 1959-961.
- Sen, Amartya. 1997a. *The Penalties of Unemployment*. Roma: Banca d'Italia.
- Sen, Amartya. 1997b. *La libertà individuale come impegno sociale*. Bari-Roma: Laterza.
- Sen, Amartya. 2000 a. *Lo sviluppo è libertà*. Milano: Mondadori.
- Sen, Amartya. 2000b. *Social Exclusion: Concept, Application and Scrutiny*, edited by Office of Environmental and Social Development. Manila: Asian Development Bank.
- Sen, Amartya. 2003. Foreword to *Readings in Human Development: Concepts, Measures and Policies for a Development Paradigm*, edited by Sakiko Fukuda-Parr, and A. K. Shiva Kumar, VII-XIII. New Delhi: Oxford University Press.
- Stiglitz, Joseph, Sen, Amartya, e Jean Paul Fitoussi. 2010. *La misura sbagliata delle nostre vite. Perché il PIL non basta più per valutare benessere e progresso sociale*. Milano: Etas.
- UNPD (United Nations Development Programme). 2015. *Human Development Report 2015: Work for Human Development*. New York: Human Development.

Altri riferimenti bibliografici

- Sen, Amartya. 1970. *Collective Choice and Social Welfare*. Edinburgh: Oliver and Boyd.
- Sen, Amartya. 1981. *Poverty and Famines*. Oxford: Oxford University Press.
- Sen, Amartya. 2002. *Rationality and Freedom*. Harvard: Harvard University Press.
- Sen, Amartya. 2009. *The Idea of Justice*. Harvard: Harvard University Press.