

After a brief reconstruction of the main characteristics of the Italian labour market, as well as of the peculiar occupational regime that it is realised, the role of individual's social belongings are deepened by means of a specific survey carried on a sample of newly hired people in Milan.

The research shows how, in a labour market characterised by closed employment relations, strong ties play a very important role in predefining individual first entry into their occupational career, and subsequently during their work history. By this way, the research falsify Granovetter's thesis of the strength of weak ties.

GABRIELE BALLARINO E FABRIZIO BERNARDI

Sociologia ed economia del mercato del lavoro

Sono passati circa 20 anni da quando sono apparsi i primi lavori che hanno contribuito a delimitare la sociologia del mercato del lavoro (d'ora in avanti MdL) come settore disciplinare specifico e a sé stante (Kalleberg e Sørensen 1979; Montagna 1977; Berg 1981). Il settore appare a tutt'oggi in espansione: di recente sono state pubblicate due monografie sull'argomento, nelle quali tra l'altro vengono passati in rassegna i principali filoni di ricerca sul MdL degli ultimi anni, sia sotto il profilo teorico che per quanto riguarda i risultati di ricerca empirica raggiunti (Fevre 1992; Reyneri 1996). La rassegna che segue è organizzata intorno a due domande¹: qual è la specificità degli studi sul MdL all'interno delle scienze sociali contemporanee? E inoltre: qual è il contributo specifico dato dai sociologi in questa area di studio?

In effetti, gli studi sul MdL si sono caratterizzati negli ultimi due decenni come una tra le non molte aree in cui economisti e sociologi riescono a collaborare proficuamente: nella rassegna che segue si troveranno elementi rilevanti rispetto al dibattito, molto frequentato nell'ultimo decennio, sul rapporto tra economia e sociologia². Nel

Questo lavoro è risultato di una comune riflessione e di lunghe discussioni tra i due autori. Esso è stato realizzato insieme, e comune è anche la stesura materiale dell'introduzione, delle conclusioni e dei parr. 1, 2 e 4.2.1. La stesura dei paragrafi 4.1, 4.2 e 5 è stata di Gabriele Ballarino; la stesura dei parr. 3, 4.1.1 e 4.1.2 è stata di Fabrizio Bernardi. A questo lavoro hanno contribuito in maniera essenziale i seminari organizzati presso il Dipartimento di Sociologia e ricerca sociale dell'Università di Trento. Gli autori ringraziano inoltre A. Cobalti, G. Esping-Andersen, M. Regini e C. Trigilia per gli stimoli e i suggerimenti specifici forniti.

¹ È bene specificare che questa rassegna va soprattutto intesa come strumento di lavoro, per fornire possibili criteri di orientamento in una letteratura sterminata. Per questo considereremo soprattutto la letteratura anglosassone, meno nota e meno disponibile nel nostro paese; inoltre si cercherà quando possibile di rimandare ad altre rassegne più delimitate su temi specifici.

² I contributi più recenti in merito sono Smelser e Swedberg (1994); Farkas, Lang e England (1994); Ingham (1996).

paragrafo che segue sarà brevemente illustrata, in risposta alla prima domanda, questa specificità. Nel secondo paragrafo viene presentata una proposta di suddivisione analitica della letteratura, in base alla quale è organizzata la rassegna contenuta nei paragrafi 3, 4 e 5. Il paragrafo conclusivo tirerà le fila del lavoro, rispondendo quindi alla seconda domanda.

1. Uno sguardo all'indietro

Lo studio sociologico del MdL ha una doppia origine. Da una parte, esso emerge negli Stati Uniti in opposizione alla ricerca sullo *status attainment*. Questo filone, esemplificato dalla classica monografia di Blau e Duncan (1967; Cobalti 1995), concettualizza il MdL nei termini delle variabili individuali che influenzano il processo di conseguimento dello status socio-economico. La sociologia del MdL si propone programmaticamente di integrare l'individualismo dello studio dello *status attainment* e della teoria del capitale umano con lo studio dei sistemi e delle strutture di controllo del lavoro, e della loro dinamica storica (Sørensen 1983, 1986; Baron e Bielby 1980)³. Così lo studio del MdL amplia il suo focus dai percorsi individuali alle strutture in cui questi sono organizzati, e al più vasto contesto socio-istituzionale in cui essi sono radicati. Dall'altra parte, un processo diverso nella forma ma analogo nella sostanza ha luogo in Gran Bretagna, dove la sociologia dell'industria e del lavoro si trova costretta, per comprendere le relazioni sociali all'interno del posto di lavoro, a situarle in un contesto più ampio e strutturale, sviluppando quindi strategie di analisi più ampie e sistematiche della struttura complessiva del mercato del lavoro (Gallie 1988, p. 13).

I due percorsi sono accomunati dal medesimo complesso rapporto con l'economia del MdL: da una parte se ne respingono le modellizzazioni neoclassiche, dall'altra una teoria sviluppata da economisti, quale quella dei mercati del lavoro segmentati (di cui si dirà oltre) ha grande importanza in entrambi i casi. I sociologi, si può aggiungere, sono stati spinti nel corso degli anni settanta a studiare il MdL come struttura sociale sotto lo stimolo della crisi del paradigma strutturalfunzionalista e del successo di impostazioni analitiche concorrenti (la microeconomia neoclassica e l'economia politica marxista), collegate

³ Va comunque detto che esistono differenze rilevanti fra le due teorie accumulate da questa critica. La ricerca sullo *status attainment* offre un modello esplicativo di tipo meccanicista: nella formulazione più semplice si considera un insieme di variabili esplicative e si studiano le relazioni causali fra queste e la variabile dipendente. Nella teoria del capitale umano si mette invece in rilievo la componente decisionale delle azioni individuali (Cobalti 1982, p. 61).

a loro volta con le trasformazioni sociali ed economiche seguite alla fine degli anni sessanta⁴. In questo senso, lo studio sociologico del MdL è uno dei momenti più rilevanti della ripresa della sociologia economica che, a partire dagli anni settanta, rilancia una disciplina che, dopo i fasti dell'inizio del secolo, era stata progressivamente marginalizzata dall'alleanza tra paradigma parsoniano in sociologia e sintesi neoclassico-keynesiana in economia (Triglia 1994; Ingham 1996).

Se si accetta la tesi secondo la quale la generale incomprensione fra economia e sociologia è dovuta all'impossibilità per i sociologi di accettare il modello neoclassico dominante fra gli economisti (Salvati 1993), sicuramente si deve sottolineare la forte presenza che storicamente l'economia istituzionalista ha avuto nello studio del MdL. A fasi cicliche la scuola istituzionalista ha infatti conteso il dominio della teoria neoclassica, arrivando in alcuni periodi ad avere l'egemonia nel campo dell'economia del lavoro: sono stati di fatto gli economisti istituzionalisti, nel secondo dopoguerra, a prendere il MdL come specifico oggetto di studio e a dare vita, in questo modo, alla moderna *labor economics* (Reynolds 1988; Kaufman 1988, 1994).

La domanda sulla specificità dello studio del MdL va quindi riformulata: come si spiega la forte presenza dell'economia istituzionalista nell'area del MdL? La risposta sembra da ricercarsi nella particolare natura della stessa materia oggetto di studio: in breve, si tratta della mancanza di plausibilità degli assunti del modello neoclassico di mercato applicati alla merce lavoro. Il concetto di *lavoro*, specificando quello di *mercato*, retroagisce sul primo e costringe a ridefinirlo rispetto al modello. Il lavoro è qualcosa di *diverso* dalle banane, o dal pesce (Fevre 1992; Solow 1990). Che la compravendita di lavoro sia differente da quella delle altre merci è un assunto di partenza per i sociologi: in particolare Brown (1988) nota che *a*) lo scambio di lavoro non è istantaneo (il mercato del lavoro non è uno *spot market*); *b*) che il potenziale di lavoro deve comunque essere estratto dal lavoratore; *c*) che i lavoratori tipicamente cercano nel lavoro ricompense non solo e strettamente economiche. In effetti, egli nota, buona parte della letteratura di sociologia industriale e del lavoro si è sviluppata, per quanto riguarda la teoria, come discussione critica del modello dell'uomo economico e del mercato del lavoro come spazio vuoto e popolato da agenti siffatti, e dal punto di vista pratico in reazione all'incorporazione di queste concettualizzazioni nell'opera pratica di dirigenti ed ingegneri (come nel caso del *scientific management* tayloristico). Oggi per certi versi la situazione si è invertita,

⁴ La vicenda seguita dalla sociologia del MdL in altri paesi non è molto differente, fatte salve le specificità storiche e disciplinari di ognuno. Per il caso italiano, cfr. Reyneri (1996, cap. 3); per la Francia, cfr. Dubois (1996).

e (come vedremo) è piuttosto la teoria economica del lavoro e delle organizzazioni ad incorporare al proprio interno i risultati di decenni di studio empirico dell'organizzazione e dei diversi mercati del lavoro (Perrow 1990; Williamson 1994).

2. Una proposta di suddivisione analitica

È a questo punto opportuno scendere nel dettaglio delle teorie economiche e sociologiche del MdL. In primo luogo, ci pare sia possibile operare una distinzione generale in base al *quesito centrale* che esse si propongono di risolvere. Si possono infatti individuare e distinguere analiticamente tre filoni di ricerca.

Nel primo di essi l'interesse è rivolto all'*esito* dei percorsi individuali sul MdL: perché alcune persone raggiungono determinate occupazioni e conseguono un determinato reddito ed altre no? In un secondo filone, l'enfasi è posta sul *funzionamento* in sé del MdL e sulle diverse forme che esso può assumere: la domanda sul perché esistano diversi risultati della compravendita del lavoro si trasforma in una domanda sulle diverse forme che questo processo può assumere, e dunque sui diversi modi di organizzare il lavoro. Il livello di analisi si sposta in questo modo dall'individuo all'organizzazione. Nel terzo filone vengono studiate le *norme* che regolano lo scambio del lavoro. Il MdL viene interpretato come costruzione sociale regolata: il livello di analisi è in questo caso un MdL complessivo (aziendale, locale, nazionale, transnazionale), come sistema di interazioni, ed il comportamento individuale in quanto prodotto e produttore della regolazione stessa. Nel prospetto di sintesi che segue proponiamo una classificazione della letteratura in questi tre filoni di ricerca.

Interesse centrale	Livello di analisi	Teorie economiche	Teorie sociologiche
1) Esito sul MdL	Individuo	Capitale umano Segnali MdL segmentato	Neostrutturalismo <i>Networks</i>
2) Forme di organizzazione del MdL	Organizzazione	Costi di transazione Salari di efficienza <i>Insiders-outsiders</i>	Mercati interni del lavoro <i>Labour process</i> Specializzazione flessibile
3) Norme di comportamento sul MdL	Norme (livello macro e micro)	Neo keynesismo Scelta istituzionale Effetto societale	<i>Political economy</i> sociologica Psicologia sociale del MdL

È bene fare una precisazione sulla classificazione effettuata. Le varie teorie riportate nel prospetto, in quanto teorie sul MdL, offrono delle risposte (in alcuni casi implicite) anche agli altri interrogativi rispetto a quello a cui sono state da noi associate. Il criterio della classificazione fa quindi riferimento alla *centralità* dei diversi interrogativi nelle varie teorizzazioni⁵. Nei paragrafi che seguono metteremo a confronto le teorie nell'ambito dei tre filoni di studio individuati, cercando di individuare, dove possibile, gli specifici contributi apportati dalle teorizzazioni sociologiche.

3. Individuo e mercato del lavoro

3.1. Il modello economico

Il modello base di riferimento per le teorie economiche relative al funzionamento del MdL è il modello neoclassico, i cui assunti fondamentali sono due. Innanzitutto, il lavoro viene considerato come uno dei beni che risultano scambiati sul mercato: valgono cioè per il lavoro le medesime leggi che regolano lo scambio sul mercato di un qualunque altro bene⁶. In secondo luogo, si assume che il mercato sia perfettamente competitivo: gli attori (lavoratori ed imprese) hanno un'informazione perfetta, massimizzano la loro utilità e sono incapaci individualmente di influenzare i prezzi dati dal mercato. Nell'impostazione neoclassica la curva dell'offerta di lavoro si riferisce agli *skills*, all'abilità ed intensità di lavoro e, in generale, alla capacità produttiva che i lavoratori offrono per un certo salario. La curva della domanda corrisponde, invece, alla produttività marginale del lavoro cioè al valore aggiunto del prodotto creato, assumendo un'ulteriore unità di lavoro⁷. Infine le «forze del mercato» costituiscono il *matching process*: il tentativo degli attori sul mercato di massimizzare il proprio interesse, fa sì che il tasso di salario si muova su e giù, lungo le due curve di

⁵ Per esempio, nel caso delle teorie dei salari di efficienza e degli *insider-outsider* il problema di partenza è la disoccupazione, ovvero un particolare esito sul MdL, il che le riporterebbe al primo gruppo; ma il cuore di queste teorie sta nello spiegare i particolari meccanismi ed assetti organizzativi che rendono il MdL non *clearing*.

⁶ Gli economisti neoclassici riconoscono che il lavoro, come fattore di produzione, ha caratteristiche peculiari, ma ritengono che le differenze rispetto agli altri prodotti e fattori sul mercato non siano tali da precludere l'applicazione dello stesso modello teorico generale (Kaufman 1994, p. 32).

⁷ Secondo la legge della produttività marginale, per l'impresa che domanda lavoro è razionale assumere lavoratori ad un certo tasso di salario (che è fisso in quanto nei mercati competitivi le imprese sono *price-takers*) fino al punto in cui il valore aggiunto, ottenuto come risultato dell'assunzione di un'ultima unità di lavoro, equivale al salario pagato a quella unità.

domanda ed offerta fin quando non viene raggiunto un punto di equilibrio per cui la quantità di lavoro offerto coincide con quella di lavoro domandato. In una situazione di equilibrio dunque il salario pagato ai lavoratori corrisponde alla loro produttività marginale e le diverse occupazioni vengono assegnate agli individui in base alla loro diversa produttività⁸.

3.1.1. La teoria del capitale umano

La teoria del capitale umano può essere interpretata come una specificazione della componente dell'offerta nel modello neoclassico del MdL (Fevre 1992). Essa fornisce una spiegazione dell'eterogeneità nella capacità produttiva dei lavoratori: l'idea di base è che la produttività individuale varia a seconda di quanto ciascun individuo ha investito in capitale umano (Becker 1964; Mincer 1993)⁹. L'istruzione rappresenta uno degli strumenti principali che i soggetti hanno a disposizione per aumentare la propria produttività: l'assunto fondamentale della teoria è che l'istruzione accresca la produttività individuale (Kaufman 1994)¹⁰. Le scelte educative si configurano quindi come veri e propri investimenti (e non più come scelte di consumo, come erano state tradizionalmente interpretate in economia) per cui gli individui, decidendo di proseguire gli studi, affrontano spese dirette (costo di libri, tasse di iscrizione, ecc.) e indirette (guadagni cui si rinuncia non iniziando a lavorare) nella prospettiva di accrescere la propria capacità produttiva e di ottenere quindi in futuro ricompense maggiori.

Dopo l'ingresso sul MdL si ritiene che l'istruzione o, meglio, la capacità produttiva acquisita negli anni di scuola, rimanga costante e non influenzi il successivo processo di mobilità occupazionale. Una fonte, invece, di cambiamento nelle opportunità di carriera è data dall'addestramento sul luogo di lavoro e dall'acquisizione di esperienza (Mincer 1974).

⁸ In generale esistono profonde analogie fra il modello economico neoclassico e le teorie sociologiche di matrice funzionalista (Horan *et al.* 1980). Comune è l'idea che vi sia una stretta corrispondenza fra le capacità e le competenze degli individui e le posizioni sociali che essi arrivano ad ottenere.

⁹ Secondo i critici, l'accettazione di questa idea comporta un cambiamento radicale nel pensiero economico: «con una singola e sicura pennellata concettuale il lavoratore salariato che non possiede alcuna proprietà e che non controlla né il processo né il prodotto del suo lavoro, viene trasformato in un capitalista» (Karabel e Halsey 1977, p. 31).

¹⁰ Le interpretazioni alternative, sia economiche che sociologiche, del rapporto fra istruzione e riuscita sul MdL si sviluppano a partire da una messa in discussione di questo assunto (Blaug 1985).

Dalla data delle sue prime formulazioni la teoria del capitale umano si è affermata rapidamente in economia, ed è stata applicata per spiegare una varietà di fenomeni diversi, come le differenze salariali (Willis 1986) e la segregazione per genere sul MdL (Mincer e Polacheck 1974; Becker 1985). Altri importanti filoni di ricerca sviluppatasi dal nucleo centrale della teoria del capitale umano riguardano le scelte educative a livello individuale e le politiche pubbliche in materia di istruzione (Freeman 1986), e la relazione a livello macro fra scolarizzazione e sviluppo economico (Benhabib e Spiegel 1994).

Nonostante le numerose critiche a cui è stata sottoposta in particolare dai sociologi ma anche dagli economisti (Cobalti 1982), la teoria del capitale umano può essere considerata ancora oggi, almeno negli Stati Uniti, come un paradigma dominante nella ricerca economica.

3.1.2. Teoria dei segnali

Uno degli assunti fondamentali del modello neoclassico e della teoria del capitale umano è la perfetta informazione degli attori sul mercato. La messa in discussione di questo assunto rappresenta il fondamento della teoria dei segnali (*screening hypothesis*) (Arrow 1973; Spence 1973). Dal momento che costi e vincoli di varia natura rendono imperfetta l'informazione disponibile, il problema centrale in questa prospettiva diventa individuare i criteri e gli indicatori che i datori di lavoro utilizzano nella scelta dei candidati per un posto di lavoro¹¹. Si assume quindi che l'istruzione non contribuisca ad incrementare la produttività individuale e si ipotizza che il titolo di studio conseguito rappresenti un segnale ed uno strumento di cernita usato dagli imprenditori per scegliere fra i lavoratori da assumere¹². L'idea è che il raggiungimento di un certo livello di scolarità rifletta alcune caratteristiche degli individui quali l'intelligenza, la determinazione, il futuro attaccamento ed identificazione con il lavoro, le potenzialità di addestramento (*trainability*), caratteristiche che risultano determinanti per il successo sul lavoro (Thurow 1975). Il valore dei titoli di studio sul MdL non è, però, assoluto ma dipende dalla distribuzione della scolarità nella popolazione: quando un certo livello di studio si generalizza il suo potere discriminante come segnale si riduce. Inoltre il rendimento privato ed il rendimento sociale dei titoli di studio

¹¹ Di recente Cornell e Welch (1996) hanno esteso il modello teorico di base evidenziando come la cultura degli attori, e non solo l'informazione a loro disposizione, rivesta un ruolo decisivo nel processo di *screening*.

¹² Per una verifica empirica di questa ipotesi cfr. Hungerford e Solon (1987) e Weiss (1988).

possono divergere: mentre per l'individuo acquisire un titolo di studio superiore significa guadagnare posizioni nella coda per l'accesso ad un particolare lavoro, a livello sociale, visto che la produttività dell'individuo non risulta modificata dagli anni aggiuntivi di scolarità, altri metodi di selezione sarebbero possibili ed economicamente preferibili (Arrow 1973, p. 194).

Nonostante queste importanti divergenze la teoria dei segnali risulta non alternativa ma complementare alla teoria del capitale umano: essa sposta l'attenzione sul lato della domanda di lavoro, mantenendosi, comunque, nel quadro teorico del modello neoclassico (Cain 1976). Le scelte educative sono ancora scelte di investimento: anziché investire in istruzione per aumentare la propria produttività, lo si fa per ottenere un migliore segnale, aumentando così le probabilità di essere selezionati per un lavoro. Infine il processo di *matching* e di trasmissione delle informazioni sul MdL rimane regolato dal meccanismo delle forze del mercato (Rosenbaum *et al.* 1990).

3.1.3. Teoria del MdL segmentato

Una critica più radicale al modello neoclassico viene formulata dai teorici del MdL segmentato. Nella versione più nota di questa teoria, quella del MdL duale, il MdL risulta diviso in due settori, con una mobilità quasi nulla fra i due settori. Le occupazioni nel settore primario si caratterizzano per alti salari, buone condizioni lavorative, stabilità dell'impiego, equità nell'amministrazione delle regole lavorative. Le occupazioni nel settore secondario, invece, tendono ad avere bassi salari, cattive condizioni lavorative, elevato *turnover* della forza lavoro, scarse possibilità di carriera e sono soggette ad una supervisione spesso arbitraria. (Doeringer e Piore 1971, p. 165). La profonda differenza rispetto al modello neoclassico è che l'esito sul MdL dipende non tanto dagli *skills* (cioè dalla produttività) individuali, quanto dall'accesso in un determinato settore¹³. La segmentazione del MdL viene spiegata dal lato della domanda in termini di esigenze tecnologiche e dal lato dell'offerta, facendo riferimento ad una disomogeneità dei lavoratori riconducibile a distinte subculture di classe (Piore 1975).

Fin dalle prime formulazioni della teoria si assiste ad un tentativo

¹³ La teoria del MdL segmentato mette in discussione il modello neoclassico su altri due punti importanti: essa sostiene che uno stesso bene può essere prodotto con tecnologie diverse e che le preferenze degli attori sono endogene al sistema economico (Lang e Dickens 1988). Vi è inoltre una differenza metodologica: è prevalentemente induttivo ed empirico l'approccio dei teorici del MdL segmentato, deduttivo, invece, quello dei teorici neoclassici (Piore 1983).

di articolare la tipologia dei settori in cui il MdL si suddivide¹⁴. Osterman (1975) definisce una tipologia con tre segmenti, distinguendo nel settore primario uno strato superiore ed uno inferiore, in base al grado di autonomia prevista dalle occupazioni; una distinzione analoga viene proposta da Piore (1975), ma in riferimento a distinti modelli di mobilità. La tendenza recente va verso un'ulteriore complicazione di queste tipologie (McNabb e Ryan 1990): si offre quindi un'immagine, riprendendo un'espressione di Kerr, di un MdL «balcanizzato», e si nega l'esistenza del mercato del lavoro (se non come idealtipo teorico), per concentrarsi sullo studio dei mercati del lavoro. Questo spiega la grande influenza che questa teoria ha avuto nello sviluppo della sociologia del MdL.

Contemporaneamente, un altro filone di ricerca ha cercato di spiegare la segmentazione del MdL rimanendo nell'ambito del paradigma neoclassico. Cain (1976) ha mostrato che una serie di evidenze empiriche in base a cui veniva sostenuta l'esistenza del MdL segmentato possono essere spiegate altrettanto bene a partire dal modello del capitale umano. In vari contributi Lang e Dickens (1988, 1993a, 1993b) hanno invece cercato di conciliare l'idea di un MdL non competitivo o segmentato con il modello neoclassico di comportamento individuale ottimizzante. Più in generale, le teorie neo-keynesiane della disoccupazione involontaria, di cui diremo oltre, forniscono una microfondazione neoclassica al fenomeno di un MdL non competitivo.

3.2. Le teorie sociologiche

3.2.1. Teorie neostrutturaliste

Le teorie neostrutturaliste si sviluppano nei primi anni settanta in stretta relazione con la teoria del MdL segmentato. Infatti, rispetto alla ricerca sullo *status attainment*, l'analisi si sposta anche sul lato della domanda di lavoro e, in particolare, sulle strutture che articolano il MdL. Sono, in particolare, sei di queste ad essere state incluse nell'analisi dei sociologi neostrutturalisti: le imprese (che differiscono per dimensione, potere di mercato ed estensione dei mercati interni); i settori industriali (che differiscono per grado di concentrazione ed intensità di capitale); le occupazioni (che differiscono per trasferibilità

¹⁴ La teoria in esame è stata oggetto di critiche, da parte di alcuni autori, in quanto non offre una precisa spiegazione del meccanismo che regola l'accesso iniziale nei diversi settori e del meccanismo che impedisce la successiva mobilità da un settore all'altro (Taubman e Wachter 1986, p. 1185). Da questa indeterminazione conseguirebbe la difficoltà nell'identificare teoricamente i confini di demarcazione fra i vari settori del MdL.

e complessità); le classi (come espressione delle relazioni di potere nella struttura gerarchica del lavoro); i sindacati (che differiscono per forza contrattuale); le politiche economiche a livello nazionale (Kalleberg 1988). Ma le ricerche condotte secondo questa impostazione sono state oggetto di critica, nella misura in cui si limitano a specificare i fattori strutturali che agiscono dal lato della domanda di lavoro sulla riuscita individuale e ad introdurli nei modelli, senza però fornire una teoria alternativa rispetto alla competizione di mercato, per spiegare i meccanismi causali che i modelli misurano (Sørensen 1983)¹⁵.

Un secondo filone di ricerca, che invece tematizza in modo esplicito l'influenza della struttura sociale sull'esito individuale sul MdL, si è sviluppato a partire dallo studio pionieristico di H. White (1970). Qui la struttura sociale è concettualizzata come un insieme di posizioni lavorative fisse ed interrelate fra loro; quando una di queste posizioni risulta libera, perché il titolare lascia il lavoro o perché un posto è creato *ex novo*, si ha una *vacancy* da riempire. Il soggetto che subentra nella posizione lascia a sua volta un posto libero da riempire e così via: la creazione di una *vacancy* ha un effetto che si ripercuote a cascata lungo la struttura di posizioni lavorative interrelate. Il motore dei processi di mobilità sul MdL è dunque la creazione di *vacancies*: White definisce questo meccanismo *vacancy chain*¹⁶. L'idea è ripresa da Sørensen (1977, 1979), che specifica un modello di funzionamento del MdL in cui il processo di mobilità occupazionale è guidato dal meccanismo di creazione delle *vacancies*, e dove il conseguimento di una determinata posizione sul MdL è condizionale al rendersi disponibile di una corrispondente *vacancy*¹⁷. Il tasso con cui le *vacancies* risultano disponibili è considerato uno dei fattori che determinano la struttura delle opportunità di una società. Il meccanismo che governa l'allocatione alle *vacancies* è definito *vacancy competition*: quando si crea una *vacancy* i candidati per tale posto vengono ordinati in una coda di preferibilità dal datore di lavoro, e il meglio piazzato nella coda viene scelto per il lavoro¹⁸. Ulteriori e più recenti applicazioni

¹⁵ Altre critiche sono state rivolte ai neostutturalisti dai sostenitori della teoria del capitale umano (Smith 1990 e la replica di Sørensen 1990a).

¹⁶ Per una rassegna sulle *vacancy chains*, cfr. Chase (1991).

¹⁷ Più precisamente il modello di mobilità guidato dalle *vacancies* si applica alle posizioni che, con riferimento ad una distinzione di Weber, sono definite chiuse (Sørensen e Tuma 1981; Sørensen 1989). In una posizione chiusa il lavoratore controlla l'accesso al lavoro di cui è titolare e, in questo modo, risulta isolato dalla competizione con gli altri lavoratori.

¹⁸ Il livello di istruzione è uno dei principali strumenti usati dal datore di lavoro per ordinare la coda di preferibilità. Si può evidenziare a questo proposito una corrispondenza fra il modello di *vacancy competition* e le «teorie dell'istruzione come vantaggio concorrenziale», in particolare, le spiegazioni di Boudon (1973) e di Collins (1971) sui processi che hanno portato ad un aumento della partecipazione scolastica

ed estensioni del modello si trovano in Sørensen e Blossfeld (1989) e in Brüderl (1992). Questo filone di ricerca ha legami con la teorie economiche del MdL segmentato e dei segnali, in particolare con il modello di *job competition* di Thurow (1975)¹⁹. Una differenza rilevante sta nella specifica attenzione rivolta alle proprietà della struttura sociale: le caratteristiche individuali assumono un valore diverso sul MdL a seconda della struttura di opportunità propria di una società. Inoltre, nella spiegazione di tale struttura le nozioni di efficienza ed equilibrio che di solito sono alla base delle formalizzazioni degli economisti lasciano il posto a tentativi di operationalizzare la nozione di potere in una prospettiva dinamica.

In questa prospettiva di ricerca si segnalano due sviluppi recenti. In primo luogo, viene riconosciuto e diventa esplicito oggetto di ricerca empirica il ruolo delle istituzioni nel mediare ed influenzare il *matching process* sul MdL. Negli studi di stratificazione sociale si è riconosciuto che gli esiti sul MdL in un determinato paese vengono influenzati dalle caratteristiche del sistema educativo e di formazione professionale, dal tipo di sistema di relazioni industriali e dall'impostazione del welfare state (Allmendinger 1989; Esping-Andersen 1993; Müller *et al.* 1996)²⁰. Un secondo elemento di novità sta nell'applicazione dell'approccio del corso di vita (*life course approach*) allo studio del MdL (Blossfeld e Mayer 1988; Mayer e Tuma 1990). Questo approccio consiste nell'analisi delle traiettorie e transizioni che caratterizzano la vita individuale, tenendo conto del concomitante variare della struttura sociale. Non solo si riconosce che la dimensione temporale è un elemento fondamentale per comprendere i processi sul MdL a livello individuale, ma che anche le reti di relazioni in cui l'individuo è inserito, le istituzioni, la struttura sociale si modificano nel tempo. Viene così studiata l'interazione dinamica fra processi paralleli, posti a livelli diversi di generalità, micro e macro, che evolvono nel tempo: in particolare per il MdL è stata analizzata la relazione fra le carriere individuali ed i cambiamenti strutturali intercorsi nell'economia (Blossfeld 1986; Di-Prete 1993). L'applicazione di analisi longitudinali non solo ha stimolato radicali innovazioni sul piano metodologico, ma, e ciò sembra

nelle società industrializzate (cfr. Cobalti 1985). Vi sono comunque importanti differenze fra gli autori citati: in particolare, per Collins non esiste alcuna relazione fra istruzione e produttività economica. L'utilizzo dei titoli di studio come principale strumento di cernita e requisito di accesso alle posizioni lavorative è un'espressione del conflitto fra diversi gruppi di status: le credenziali educative rappresentano il criterio accettato di legittimazione della disuguaglianza a favore dei gruppi dominanti (Collins 1979).

¹⁹ Vi sono inoltre punti di contatto, in particolare per quanto riguarda la distinzione fra posizioni sociali aperte e chiuse, con la teoria degli *insiders-outsiders* (Lindbeck e Snower 1988; vedi oltre).

²⁰ Per una rassegna delle ricerche sull'influenza esercitata dagli assetti istituzionali nei processi di stratificazione, cfr. Kerckhoff (1995).

ancora più importante, ha comportato il recupero di una prospettiva storica nello studio quantitativo del MdL.

3.2.2. La teoria dei networks

Con la *network analysis* il problema fondamentale di studio risulta la modalità di circolazione delle informazioni sul MdL, ed in questo senso è evidente una relazione con la teoria dei segnali²¹. Perché il processo di *matching* possa avere luogo, è necessario che gli individui in cerca di lavoro (perché ne sono privi, o perché desiderano cambiarlo) vengano a conoscenza dell'esistenza di opportunità lavorative, e, viceversa, che i datori di lavoro vengano a conoscenza dell'esistenza di individui che cercano lavoro. In che modo, dunque, si verifica l'acquisizione e trasmissione di informazioni sul MdL? La risposta data da Granovetter (1974) a questo interrogativo è che ciò avviene attraverso la rete di contatti personali di cui un individuo dispone. I contatti personali, infatti, oltre a consentire l'accesso all'informazione garantiscono che essa sia attendibile.

Sotto la spinta di un gruppo di autori stimolati dal lavoro di Granovetter, i *networks* sono diventati uno dei concetti teorici e analitici centrali di un nuovo settore disciplinare: la nuova sociologia economica (Granovetter e Swedberg 1992). Il quadro delle problematiche affrontate in questa prospettiva è eterogeneo, e il concetto stesso di *networks* viene applicato con valenze semantiche diverse (Powell, Smith-Doerr 1994): nello specifico delle analisi del MdL, il quesito centrale è come la riuscita individuale dipenda dalla struttura dei *network* di cui l'individuo stesso è parte. Il dibattito a questo proposito si è incentrato sulla distinzione di Granovetter (1983) fra legami forti e i legami deboli: sarebbero proprio quest'ultimi, permettendo di accedere ad una più ampia riserva di informazioni non ridondanti, ad offrire maggiori opportunità di riuscita sul MdL. Ampio risalto è stato di recente dato all'intervento di un economista su questo tema: i lavori di Montgomery (1991, 1992) sono stati interpretati come esempi di *crossover* e di superamento delle distinzioni disciplinari (Farkas *et al.* 1994; Powell e Smith-Doerr 1994). Al momento sembra però trattarsi più di un'incursione isolata che dell'inizio di un dialogo duraturo.

La ricerca sull'effetto dei *networks* sull'esito sul MdL si è sviluppata anche in altre direzioni²²: in particolare, si tende a fornire un'inter-

²¹ È interessante notare come la teoria dei *networks* e la teoria dei segnali abbiano origine negli stessi anni (primi anni settanta) e nella stessa università (Harvard).

²² Per una rassegna completa della letteratura sull'efficacia dei *networks* sulla riuscita sul MdL, cfr. Barbieri (1996).

pretazione più ampia del concetto di *network*, che viene inteso non solo come canale di informazione ma come risorsa sociale (Campbell *et al.* 1986). In questo modo si apre la strada al concetto di capitale sociale, molto utilizzato non solo da sociologi, ma anche da politologi ed economisti. Anche su questo terreno le interpretazioni di economisti e sociologi risultano divergenti. I primi concordano nel considerare il capitale sociale come externalità prodotte nel processo di formazione del capitale umano (Sabel 1994). Fra i secondi le differenze sono maggiori: dal nostro punto di vista, comunque, è importante l'elemento che li accomuna, e cioè il considerare le relazioni sociali come una peculiare risorsa a disposizione dell'individuo, utilizzabile nel suo percorso sul mercato del lavoro (Coleman 1988; Bourdieu 1986).

L'idea chiave della *network analysis* è che i processi di *matching* sul MdL sono radicati in reti di relazioni sociali: questa idea, che si allontana dalle teorie economiche, fondate su un modello atomistico dell'azione individuale (Granovetter 1988), rappresenta una prima approssimazione alla definizione teorica dei meccanismi non di mercato che governano il mercato del lavoro, cioè una soluzione ai *desiderata* neostrutturalisti di cui si diceva sopra. Recentemente, peraltro, si è sostenuta l'importanza di un'analisi dei *networks* anche a livello istituzionale al fine di comprendere l'esito individuale sul MdL. In particolare, si sono studiati i legami fra scuole secondarie ed aziende e si sono analizzati gli effetti di tali legami sulla transizione dei giovani dalla scuola al lavoro (Rosenbaum *et al.* 1990; Rosenbaum 1996). L'esistenza di rapporti fra scuole ed aziende radicati in interazioni spesso informali, e regolati da norme socialmente definite rendono più chiaro ed affidabile come segnale il titolo di studio con cui i singoli individui accedono sul MdL. La *network theory* può dunque, almeno in prospettiva, essere estesa all'analisi istituzionale (di cui parleremo oltre).

4. Organizzazioni e mercato del lavoro

Negli approcci che considereremo ora, il quadro analitico si allarga, aggiungendo nuovi elementi all'attore individuale e alle variabili a questo riferite. Dopo la domanda: perché alcuni individui hanno un esito sul MdL, ed altri ne hanno un altro, si pone ora una seconda domanda: come avviene che alcuni MdL sono organizzati in un modo, e altri in un altro? Oltre all'allocazione dei diversi individui a diverse posizioni lavorative (il processo di *matching* tra individuo e *job*), si impone lo studio di una *seconda arena*, l'impresa, dove viene concretamente scelto chi impiegare per quale compito, e quanto retribuirlo (Sørensen 1994): il lavoro così acquistato come potenziale viene messo

in atto e immesso nel processo produttivo (Reyneri 1996)²³. Introdurre nel quadro analitico l'impresa implica la considerazione di una serie di variabili riferite al contesto sociale complessivo, da cui questa è influenzata: di questo ulteriore allargamento si dirà al punto quinto.

4.1. *Teorie economiche: mercato e gerarchia*

La teoria neoclassica del mercato del lavoro si concentra, come si è detto, su come le forze di mercato determinano allocazione e retribuzione del lavoro. Tra i fattori da cui si astrae per poter modellare queste operazioni rientrano le variabili istituzionali, sociali, psicologiche: l'impresa di solito non fa eccezione (Kaufman 1994). Quando essa viene presa in considerazione, viene inserita nel *frame* teorico definito dal gioco di domanda ed offerta, nel quale è normalmente individuata da due funzioni: la combinazione dei fattori produttivi, e la massimizzazione dell'utilità, cioè del profitto.

L'insieme delle variabili che l'impresa, nel suo ruolo di compratore sul mercato del lavoro, si trova a gestire è, secondo questo approccio, determinato interamente dal mercato e dalla tecnologia, e le sue scelte sono determinate dalla ricerca della massimizzazione del profitto: l'impresa, secondo la teoria neoclassica standard, è un *punto* (non ha articolazione interna) ed un *automa* (non ha possibilità di scegliere tra fini alternativi) (Coriat e Weinstein 1995).

Allontanandosi da questi presupposti, in un processo di arricchimento analitico incominciato negli anni trenta ma decisamente acceleratosi negli anni settanta, il modello neoclassico ha costruito teorie dell'impresa e del mercato del lavoro decisamente più interessanti dal punto di vista sociologico. In particolare l'economia dei costi di transazione (TCE) cerca di introdurre nel *frame* neoclassico l'esistenza di strutture permanenti quali le organizzazioni, strutture il cui funzionamento non è regolato dallo scambio di mercato ma da un altro (o da altri) principi (Williamson 1985; Trigilia 1989). Questo passaggio analitico è realizzato grazie al concetto di costi di transazione. Secondo la presentazione di Williamson (1985), ogni attività collettiva deve essere analizzata non solo nei termini delle azioni individuali e degli scambi con cui esse si rapportano, ma anche nei termini dei diversi costi che un determinato scambio può implicare per le due parti. I costi derivano dai limiti della razionalità degli individui e dal loro opportunismo, e sono necessari per assicurarsi del rispetto dei termini del contratto di scambio. L'efficienza nelle transazioni richiede la

²³ Fevre (1992, pp. 90-91) imposta diversamente la sua panoramica delle teorie sociologiche del mercato del lavoro, e considera quanto avviene in fabbrica, in officina o in ufficio come «*after*» the labour market.

minimizzazione dei costi, che si ottiene assegnando le diverse transazioni a diverse strutture di governo (diverse strutture organizzative). In particolare, le transazioni si differenziano secondo tre dimensioni: la loro frequenza, la loro incertezza e la specificità delle risorse scambiate (*asset specificity*). Quanto più le transazioni sono frequenti, incerte e specifiche, tanto meno si ha a che fare con agenti anonimi che si scambiano beni standardizzati, come previsto dal modello standard di mercato. In situazioni di questo tipo risulta razionale per gli agenti il ricorso alla gerarchia (all'organizzazione) come strumento di gestione delle transazioni stesse. Il caso del MdL si caratterizza per la specificità delle risorse scambiate: non tutti i lavoratori sono adatti (per capacità naturali o per formazione) a svolgere un determinato ruolo. Inoltre le transazioni sono frequenti ed il loro esito incerto in quanto lavoratori e datore di lavoro agiscono in modo opportunistico. È così possibile comprendere l'esistenza dell'impresa accanto ed in alternativa ai mercati, come modo alternativo di gestione della compravendita di lavoro.

Dow (1993), in una rassegna critica all'approccio in termini di costi di transazione, nota come questo sia stato applicato con un certo successo empirico allo scambio di beni fisici, mentre nel caso del capitale umano e dell'organizzazione del lavoro gli esiti sono stati meno soddisfacenti: il dibattito in merito è aperto (Williamson 1991; Rosen 1991). Ad ogni modo, al concetto williamsoniano di *human asset specificity* possono essere ricondotte costruzioni analitiche più specificamente dirette alla spiegazione della peculiarità della compravendita di lavoro, tra le quali in particolare spiccano la teoria dei salari d'efficienza (*efficiency wages*) e la *insiders-outsiders theory*.

4.1.1. *Salari di efficienza e insiders-outsiders*

Alla fine degli anni settanta, a partire dalla situazione di stallo a cui era giunto il dibattito fra economia neoclassica e keynesiana relativamente alla spiegazione della disoccupazione, si sviluppa e prende consistenza nell'economia del lavoro una nuova prospettiva di ricerca definita come «nuova economia keynesiana» (Gordon 1990). L'essenza di questo nuovo programma di ricerca consiste nell'accettare l'idea generale di Keynes di equilibri non ottimali del MdL, con disoccupazione involontaria, e di cercare di fornire un fondamento microeconomico a questo fenomeno macro. Più precisamente si cerca di spiegare la disoccupazione involontaria a partire da un comportamento razionale delle imprese e dei lavoratori, attenuando alcuni degli assunti del modello neoclassico²⁴.

²⁴ Per una rassegna delle teorie sulla disoccupazione involontaria vedi il saggio

Con disoccupazione involontaria, secondo la definizione di Keynes, si intende una situazione in cui i lavoratori disoccupati, pur essendo disposti a lavorare per un salario inferiore a quello vigente, non riescono a trovare un lavoro. Il problema analitico centrale non è dunque spiegare l'esito (di disoccupazione) sul MdL, quanto l'esistenza stessa della disoccupazione: la questione affrontata dalle teorie in esame è perché le imprese, in presenza di elevata disoccupazione, non assumano i lavoratori disoccupati e disposti a lavorare per un salario inferiore a quello dei lavoratori occupati attualmente (come vorrebbe la teoria del mercato)²⁵. Oggetto di studio diventano quindi l'impresa e le sue scelte in materia di organizzazione del lavoro. L'analisi è impostata in termini di ottimizzazione neoclassica: le decisioni dell'impresa in materia di salari e di occupazione sono ricondotte ad un problema di massimizzazione della funzione profitto²⁶.

L'ipotesi chiave della teoria dei salari di efficienza è che la produttività dei lavoratori dipende dal livello del salario reale. In questo modo si inverte completamente la relazione del modello neoclassico in cui il salario varia in funzione della produttività. Se questa ipotesi è verificata, allora le imprese possono razionalmente pagare un salario che eccede il livello di *clearing* del mercato in quanto una riduzione nei salari comporta una riduzione nella produttività. A partire da una situazione di informazione imperfetta vengono fornite varie spiegazioni microeconomiche del legame fra salari e produttività (Yellen 1984; Akerlof e Yellen 1986). Innanzitutto si segnala una difficoltà di monitoraggio delle prestazioni lavorative: pagare un salario in eccesso permette di ridurre il fenomeno del «tirare a fare il meno possibile» (*shirking*); l'idea è da una parte, che l'impegno e l'attaccamento dei lavoratori possa essere comprato, dall'altra che la disoccupazione (creata mantenendo i salari sopra il livello di *clearing*) funzioni come minaccia per gli scansafatiche²⁷. Inoltre si riducono i costi di rotazione ed avvicendamento del lavoro in quanto in presenza di elevato tasso di disoccupazione i lavoratori sono disincentivati a dimettersi (*labor turnover*). Infine, salari elevati svolgono una funzione di monitoraggio

introduttivo di Murat e Paba (1992) e la raccolta di articoli nella corrispondente antologia.

²⁵ In linguaggio tecnico il fenomeno in esame è definito *underbidding*: i lavoratori disoccupati si offrono sul mercato per un salario inferiore a quello vigente, le imprese possono tagliare i salari, il meccanismo di competizione viene riinnescato ed il mercato va verso una situazione di equilibrio.

²⁶ Nella teoria dei salari di efficienza il profitto è massimizzato rispetto al salario e alla forza lavoro espressa in termini di unità di efficienza; nella teoria degli *insiders-outsiders* rispetto alla composizione della forza lavoro ovvero all'ammontare di *insiders* e di nuovi assunti (*entrants*) (cfr. funzioni (2) e (4) in Lindbeck e Snower 1987).

²⁷ Sono evidenti le somiglianze con la classica teoria marxiana dell'«esercizio industriale di riserva».

in fase di assunzione, attirando i lavoratori più capaci (*adverse selection*)²⁸.

Il nucleo della teoria degli *insiders-outsiders* consiste nell'idea che, a causa dei costi di *turnover*, i lavoratori attualmente occupati nell'impresa, gli *insiders*, hanno potere di mercato, possono cioè richiedere un salario superiore a quello di *clearing* (Lindbeck e Snower 1988; Ball 1990). Rispetto alla teoria neoclassica in cui gli agenti (lavoratori ed impresa) sono *pricetakers*, si riconosce che gli *insiders* hanno il potere di modificare i salari. Per l'impresa risulta allora razionale accettare di pagare agli *insiders* salari più elevati rispetto a quelli con cui sarebbe possibile assumere gli *outsiders*, fino a quando l'eccesso («il di più») non supera i costi di *turnover*. Quest'ultimi sono prodotti da diverse cause: costi diretti, come spese di licenziamento (liquidazione), spese per le attività di assunzione (pubblicità delle *vacancies*) e per la formazione dei nuovi assunti; e costi indiretti (in termini di riduzione della produttività), che gli *insiders* possono far aumentare, non collaborando ed anzi disturbando i nuovi assunti. Se, inoltre, gli *insiders* sono organizzati in coalizioni o sindacati, essi possono sfruttare al massimo la loro posizione, fissando le loro richieste salariali appena al di sotto dei costi di *turnover*, con la conseguenza di far crescere il livello di disoccupazione involontaria (Lindbeck e Snower 1986).

Come già si è accennato, le teorie in esame, pur riconoscendo a livello macro la possibilità di equilibri non ottimali (e in questo sono keynesiane), a livello micro consistono in un'estensione del modello neoclassico: la teoria dei salari di efficienza attenua l'assunto di informazione perfetta, la teoria degli *insiders-outsiders* l'assunto di attori *pricetakers*, ma l'assetto organizzativo dell'impresa, in termini di composizione della forza lavoro e del livello salariale, è il risultato di scelte di attori razionali. Ci si domanda allora, se le idee centrali della teoria dei salari di efficienza e della teoria degli *insiders-outsiders*, ovvero, rispettivamente, l'idea di informazione imperfetta e la conseguente necessità per l'impresa di utilizzare incentivi e l'idea di un potere di mercato per gli *insiders*, non possano essere riformulate nell'ambito di altri modelli teorici. È questo che suggerisce per esempio Lawlor (1993, p. 19) quando si chiede se l'enorme sforzo, necessario per formalizzare le idee sopra riportate in termini di ottimizzazione, sia veramente necessario, o se invece tali idee non potrebbero più convenientemente essere applicate nell'ambito di un'analisi storico-comparativa. Un'altra soluzione, definita da Darity (1993, p. 6) «la suprema eresia» per gli economisti, è quella di porre l'unità analitica

²⁸ Vi è inoltre un'altra spiegazione che fa riferimento a norme e convenzioni sociali: è il modello del *partial gift exchange* sviluppato da Akerlof (1982), che sarà presentato più avanti.

a livello del gruppo per poi ricavare i comportamenti individuali e non il contrario.

4.1.2. I mercati interni del lavoro

Lo studio dei mercati interni del lavoro (d'ora in avanti MIL) può essere considerato come un'area interstiziale al confine fra sociologia ed economia del MdL: esso è stato inaugurato dagli economisti del lavoro di orientamento più istituzionalista, ed è stato poi ampiamente ripreso dai sociologi. Il concetto di MIL è strettamente collegato a quelli di MdL segmentato e di *vacancy competition*, sviluppate dalla letteratura economica e sociologica all'inizio degli anni settanta. Nella formulazione originaria della teoria del MdL segmentato (Doeringer, Piore 1971), il settore primario del MdL è costituito da una serie di MIL; di recente Doeringer (1986, p. 48) ha precisato come il termine «MdL duale» vada interpretato in senso metaforico, cioè come un'immagine utilizzata in una certa contingenza storica e politica per dare rilievo alle questioni della povertà e della discriminazione: è invece il concetto di MIL ad avere una specifica valenza analitica. A partire dal lavoro di Spilerman (1977) si è sviluppato un filone di ricerca sociologica neostrutturalista incentrato sul concetto di MIL, che studia le traiettorie complessive di mobilità occupazionale (Rosenbaum 1984; Althauser e Kalleberg 1990; Althauser e Van Veen 1995)²⁹.

I MIL sono definiti secondo l'impostazione «classica» come l'insieme dei lavori all'interno di una stessa impresa: un MIL coincide pertanto con l'insieme delle regole amministrative che regolano le relazioni di impiego (assunzioni, promozioni, licenziamenti) (Althauser, Kalleberg 1990). Più precisamente, i MIL vengono identificati analiticamente in base a tre caratteristiche: una scala di lavori gerarchicamente ordinati (*job ladder*); porte di ingresso solo alla base della scala; promozioni associate con un progressivo sviluppo delle competenze. L'idea è che la carriera lavorativa in un MIL si svolga avanzando via via lungo la scala di lavori e che l'accesso al MIL sia garantito solo attraverso particolari lavori collocati all'estremità inferiore di tale scala. I posti liberi che si creano nella gerarchia organizzativa vengono riempiti mediante la promozione di soggetti già impiegati nell'impresa. I lavoratori inoltre controllano l'accesso al loro lavoro e risultano protetti dalla competizione del mercato. Più di recente Osterman (1992) ha sostenuto la necessità di una definizione più ampia che tenga

²⁹ Per una rassegna di studi sulla mobilità occupazionale, cfr. Rosenbaum (1990) e Rosenfeld (1992); per ricerche empiriche che applicano la nozione di MIL allo studio della mobilità occupazionale, cfr. la rivista *Research on Stratification and Social Mobility*.

conto del sistema di salari, della classificazione dei lavori, delle regole di carriera e della sicurezza del lavoro: i MIL sono quindi definiti come sistema integrato di regole in base a cui il lavoro è complessivamente organizzato all'interno dell'impresa.

Una nozione strettamente collegata a questa, ma differente, è quella di mercato interno occupazionale. Questo tipo di mercato riguarda particolari gruppi occupazionali collocati sia entro, sia tra le imprese (Althauser 1989). L'ingresso nei MIL occupazionali è controllato dai membri stessi del gruppo occupazionale e la sicurezza del posto di lavoro deriva dalle specifiche competenze del lavoratore³⁰. La nozione di mercato occupazionale è stata ad esempio utilizzata da Marsden (1990, p. 415) per caratterizzare il MdL tedesco dove i lavoratori hanno accesso ad uno specifico tipo di occupazioni in molte imprese, in quanto l'accesso si basa sul possesso di un diploma o di una qualifica riconosciuta, o ancora sul riconoscimento delle qualità del lavoratore, garantite dai suoi futuri compagni.

4.2. Impresa, lavoro e processo lavorativo nelle teorie sociologiche

Le teorie economiche alla strutturazione dei MdL si pongono in genere il problema dell'esistenza delle organizzazioni, con un approccio teorico e deduttivo. Un approccio diverso è invece seguito dalla sociologia del lavoro e dell'industria, le cui teorizzazioni normalmente prendono le mosse da *case studies*, per poi generalizzarne i risultati in un contesto metodologico spesso qualitativo. Quello che tipicamente interessa alla ricerca sociologica non è tanto la modellizzazione formale dell'esistenza delle organizzazioni e dei mercati del lavoro interni, quanto la ricostruzione dei *meccanismi* che ne garantiscono il funzionamento³¹. Nel vasto panorama di questa letteratura, evidentemente impossibile da esaurire in questo contesto³², sono particolarmente rilevanti per il nostro oggetto i recenti sviluppi di due filoni: la letteratura connessa alla *labour process theory* da una parte, e la letteratura connessa con l'approccio della *specializzazione flessibile* dall'altra.

La *labour process theory*, seguendo la classica teoria marxiana del

³⁰ Si inserisce in questo spazio la sociologia delle professioni, settore di studi a sé stante e di grande tradizione, essendo stato inaugurato da Talcott Parsons stesso. Per un inquadramento del settore, cfr. Speranza (1991); Macdonald (1995).

³¹ Come nota Cobalti (1985, p. 91) porre una domanda quale «com'è possibile la società?», o, nel nostro caso «com'è possibile l'impresa?», implica una risposta di tipo funzionalista. Che la teoria dei costi di transazione sia in fondo funzionalista è opinione di Granovetter (1990); per un confronto tra teorie dell'impresa basate sull'efficienza e teorie dell'impresa basate sul potere cfr. Marginson (1993).

³² Per un particolare «stato dell'arte» della sociologia del lavoro, cfr. Abbott (1993).

lavoro capitalistico, mette al centro dell'analisi il processo lavorativo in quanto processo di produzione del valore, considerando centrali i rapporti conflittuali tra il lavoro ed il capitale (o il *management*): il capitale tende ad intensificare il lavoro per aumentare la differenza tra valore prodotto dal lavoro e appropriato dal capitale, e la parte che del prodotto torna al lavoro, sotto forma di salario. Negli anni settanta e nei primi anni ottanta la lettura analitica dell'organizzazione del lavoro interna all'impresa condotta secondo questo approccio si è concentrata soprattutto sulla dequalificazione del lavoro, e sul controllo capitalista sul *labour process* stesso. I due elementi sono, nella «classica» formulazione di Braverman (1975) strettamente connessi: è la necessità del controllo capitalistico sul processo produttivo che tendenzialmente conduce alla dequalificazione del lavoro (Gallie 1991).

Negli ultimi anni questo filone di ricerca si è distaccato dal marxismo determinista delle origini, e si è concentrato sullo studio, idiografico e comparativo, del luogo di lavoro e della sua organizzazione. Nella formulazione di Edwards (s.d.), il punto è che «ogni datore di lavoro deve trovare un modo di trasformare la forza lavoro in lavoro, e ci si deve chiedere in dettaglio come questo accade». La *labour process theory* ha dunque contribuito allo studio delle organizzazioni come MIL e del loro rapporto con la struttura sociale generale mettendo a fuoco temi di rilievo come l'assenteismo e la sua gestione (Edwards e Whitston 1993); la qualificazione dei lavoratori come esito di una contrattazione tra lavoro e *management* (Littek e Heisig 1991; Sturdy, Knights e Willmott 1992); la regolazione del lavoro nel terziario (Sosteric 1995; Smith, Knights e Willmott 1996).

Il corpus di ricerca collegato al concetto di *specializzazione flessibile* (Piore e Sabel 1984; Regini e Sabel 1988) non si presenta teoricamente unitario come la *labour process theory*: ancora più che nel caso precedente, vi è qui un orientamento empirico e storico piuttosto che teorico e deduttivo. Il contributo sostantivo di rilievo fornito da questa scuola nell'ultimo decennio allo studio dei MdL ha riguardato in particolare il superamento della rigida dicotomia tra MdL interni ed esterni tipica degli approcci degli anni settanta. Punto di partenza dell'analisi di Sabel (1991) è la trasformazione dei mercati dei prodotti, che sono diventati molto più volatili e frammentati che in passato per via dei progressi della tecnologia, della trasformazione dei bisogni dei consumatori, dell'accresciuta competizione internazionale. Questo aumenta i rischi cui le imprese, e gli attori che le compongono, vanno incontro. Pertanto, il rischio viene redistribuito, organizzando strutture produttive in cui la separazione tra impresa e mercato, e tra impresa ed istituzioni, diventa fluida. In questo processo cambia anche la competenza richiesta al singolo lavoratore: oltre alla richiesta di continuo aggiornamento, viene in primo piano anche la capacità di stringere rapporti, di cooperare volontariamente, di assumere l'iniziativa: in

misura sempre crescente sono queste competenze sociali e relazionali a determinare la riuscita dell'individuo sul MdL (Reyneri 1988).

Il risultato di questa duplice trasformazione, della struttura dell'impresa e dell'offerta di lavoro, è che emergono i MdL aperti (*open labor markets*), distinti non solo dal mercato modellizzato dai neoclassici, ma anche dal MIL strutturato gerarchicamente, e dal MdL basato sul mestiere (*craft*), cioè su una professionalità statica e definita per tutta la carriera di ogni singolo lavoratore. Corrispettivo di questa trasformazione è la nuova forma della grande impresa, definita da Sabel *meta-corporation* (perché disegnata per essere agevolmente ridisegnata) e *Moebius-strip organization* (perché, come in un nastro annodato e girato una volta su se stesso, non è possibile distinguere l'esterno dall'interno).

Tra gli ambiti specifici di ricerca più interessanti riconducibili a questo approccio, meritano di essere segnalati la ridefinizione dei MdL dei *managers* (Hirsch 1993) e del terziario avanzato (Stinchcombe e Heimer 1988; Storper 1994); le configurazioni assunte da particolari MdL urbani, in un'economia basata sui servizi (Noyelle 1994); gli ultimi sviluppi dello studio della piccola impresa (Storey 1994).

4.2.1. Le origini dei MIL

Il problema dell'origine dei MIL rappresenta bene il dibattito tra economisti e sociologi del MdL (Osterman 1984). Un primo insieme di spiegazioni sono state sviluppate dagli economisti: l'economia dei costi di transazione e la teoria dei salari d'efficienza interpretano i MIL come soluzioni efficienti da parte dell'impresa ad una serie di problemi, tra cui garantire la stabilità dei lavoratori al suo interno per recuperare i costi della formazione, garantire la collaborazione dei lavoratori anziani alla formazione dei neo-assunti, incentivare la produzione in assenza di competizione ed in presenza di informazione imperfetta riguardante la produttività. Similmente, i MIL sono analizzati come prodotto del bisogno, sempre da parte dei datori di lavoro, di una offerta rinnovabile di lavoratori altamente qualificati (Althausen 1989). È comune a tutte queste diverse spiegazioni l'idea che i MIL siano il risultato di una scelta dell'impresa per ottimizzare la *performance* produttiva: si nota quindi una tendenza degli economisti «neoistituzionalisti» ad interpretare i modelli organizzativi esistenti come soluzioni ottimali per i datori di lavoro. In questo modo si identifica la struttura dell'impiego esistente con i bisogni funzionali dell'impresa, ed implicitamente si afferma la natura di equilibrio del fenomeno in esame (Rubery 1994).

D'altra parte, secondo la *labour process theory*, almeno nella versione originale di Braverman, i MIL servono agli imprenditori per creare e legittimare un sistema di controllo gerarchico all'interno dell'impresa,

e dividere la forza lavoro sociale complessiva. Alcuni autori hanno sottolineato come questa impostazione radicale, sviluppata in opposizione all'approccio neoclassico, abbia in realtà degli aspetti in comune con questo, ed in particolare il risalto dato ai bisogni e alle motivazioni degli imprenditori e un tono funzionalistico nel descriverne la soddisfazione (Sørensen 1983; Osterman 1992). Di certo, è comune ai due diversissimi approcci la tendenza metodologica a dedurre teoricamente un modello, e ad applicarlo successivamente al dato empirico.

Ma vi è una terza impostazione, che accomuna economisti legati allo studio delle relazioni industriali e sociologi: in questo caso, i MIL vengono invece studiati come risultato di processi più complessi e articolati. Si esce dalla stilizzazione del rapporto «imprenditore-lavoratore», per radicare le scelte del *management* in particolari contesti economici ed organizzativi (Bills 1987; Martinelli 1994; Gallie e White 1994) e riconoscere la storicità e contingenza delle pressioni e negoziazioni dei sindacati e dei lavoratori che hanno portato all'emergere dei MIL (Elbaum 1984; Rubery e Wilkinson 1994). In generale, i MIL sono per questo filone di studi il risultato di conflitti e di rinegoziazioni successive all'interno dell'impresa, e questo processo viene analizzato come radicato in un sistema di vincoli ed opportunità rappresentato dall'assetto istituzionale, dal regime finanziario e di competizione in cui l'impresa opera: l'analisi in questa prospettiva assume di norma una forma storico-comparativa, aprendosi alla considerazione del sistema sociale complessivo e di come questo determina i comportamenti degli attori del MdL, venendone a sua volta determinato.

5. Norme e mercato del lavoro

5.1. Approcci micro-economici

La teoria dei salari d'efficienza, e la teoria *insider-outsider* riportano ad un *frame* teorico neoclassico fenomeni ad esso apparentemente estranei, come l'esistenza delle imprese accanto ai mercati come modalità di organizzazione dello scambio, o l'esistenza di disoccupazione involontaria. L'approfondimento di questi approcci ha condotto alcuni economisti a sostenere che il comportamento degli attori sul MdL è per alcuni suoi aspetti comunque irriducibile a questo tipo di microfondazione. Akerlof (1982, 1984) si inserisce nel dibattito sui salari d'efficienza proponendone una spiegazione non economica, che fa esplicito riferimento alle teorie sociologiche dello scambio e dei gruppi di riferimento. Il fatto che il salario sia quasi sempre maggiore del tasso di *clearing*, e dunque la presenza di disoccupazione involontaria, sono da ricondurre alla particolare natura del rapporto

salariale, che può essere (almeno parzialmente) concettualizzato come un rapporto di *regalo*. Se il lavoratore si sente giustamente ricompensato dall'impresa per cui lavora, egli fornirà una prestazione migliore: non in base ad un calcolo razionale di ottimizzazione, ma in base ad un concetto condiviso di giustizia. La vigenza di questa *norma di reciprocità* è collettiva, in quanto la definizione dello scambio giusto comprende sempre, anche dal punto di vista del singolo, il riferimento a come altri sono trattati, sia sul posto di lavoro che altrove. Il modello in cui Akerlof (1982) formalizza tutto questo comprende dunque, oltre al comportamento dei lavoratori e al comportamento delle imprese, le norme che definiscono l'equità dello scambio, siano esse endogene o esogene al luogo di lavoro.

Secondo Solow (1990), quantità e prezzo dei beni scambiati sul mercato del lavoro, (cioè la quantità del lavoro ed il tasso salariale) non sono considerabili come quantità e prezzo di beni generici su di un mercato astratto, ma sono determinati soggettivamente: «essi sono legati molto profondamente al modo nel quale la gente vede se stessa, ragiona sul proprio status sociale, e valuta se quanto sta ottenendo dalla società corrisponde a un trattamento corretto». Le teorie dei salari d'efficienza e la teoria degli *insider-outsider*, che spiegano perché i datori di lavoro non cerchino di ridurre il salario dei propri operai sollecitando la concorrenza per il posto di lavoro, non sono in grado di spiegare perché i disoccupati non entrino in concorrenza per i posti di lavoro esistenti offrendosi di lavorare a un salario inferiore a quello corrente. Questo comportamento, osserva Solow, dipende da complesso di norme socialmente vigenti che definiscono scorretto, umiliante, inaccettabile un comportamento di questo tipo.

Formalmente, Solow deriva queste norme dalle mosse strategiche di attori razionali e ottimizzanti, servendosi dell'apparato analitico della teoria dei giochi. Egli ritiene tuttavia che il tentativo di formalizzare queste norme sociali debba rimanere distinto dalla fenomenologia della loro nascita e sviluppo: storicamente e socialmente, le regole di comportamento rispetto al mercato del lavoro sono date, ed una teoria del mercato del lavoro non può essere che descrittiva. La convergenza delle indicazioni di economisti di estrazione neoclassica quali Solow ed Akerlof con le prospettive aperte dalle diverse teorie dei mercati interni del lavoro, e della segmentazione del MdL non può non saltare agli occhi: essa rappresenta bene un aspetto importante della ricerca recente sui MdL, al di là delle suddivisioni disciplinari.

5.2. Approcci istituzionalisti

Il riconoscimento della centralità delle norme e delle istituzioni sociali sul MdL è comune ad una serie di prospettive in senso lato

definibili istituzionaliste (o di *political economy*) presenti nella teoria e nella ricerca, soprattutto europee, a partire dal dibattito sul neocorporativismo³³. Solitamente, la variabile dipendente è per queste prospettive la *performance* economica: tra le variabili indipendenti, grande rilievo viene dato alla configurazione normativa del mercato del lavoro e del rapporto d'impiego. La tesi centrale, di evidente origine durkheimiana, è che le istituzioni rappresentano per gli individui non solo vincoli (come ritiene il modello neoclassico), ma anche opportunità (Streeck 1991, 1994). Esse agiscono come filtri per informazioni e interessi, come incentivi per chi deve prendere decisioni e come produttrici di norme per i comportamenti collettivi e individuali: in questo modo esse forniscono lo spettro di decisioni e azioni possibili, incentivando alcune soluzioni ed escludendone altre.

5.2.1. L'effetto societale

Un importante approccio di tipo neo-durkheimiano è quello dell'*effetto societale*, sviluppato da un gruppo di sociologi ed economisti del lavoro francesi a partire dagli anni settanta. Essi prendono le mosse dallo studio comparato delle regole che strutturano i mercati interni del lavoro, e sono condotti dal confronto tra industrie analoghe in paesi diversi a mettere in discussione le spiegazioni del funzionamento di questi in termini tecnologici ed economici; e a sottolineare di contro l'importanza della specificità di ogni sistema nazionale nella strutturazione delle regole e dei contesti attraverso i quali ogni singolo mercato interno del lavoro è strutturato ed è in relazione con l'esterno (Maurice, Sellier e Silvestre 1984). In particolare, si nota come le regole che determinano lo status degli attori sul lavoro, e quindi i loro comportamenti e le loro interazioni, siano a loro volta determinate in un contesto istituzionale più ampio, che comprende le diverse forme di qualificazione professionale, il diverso valore annesso all'anzianità e così via (Maurice, Sellier e Silvestre 1982). L'insieme di queste regole è definito *effetto societale*, cioè «una serie di caratteristiche sistemiche relativamente permanenti, specifiche di determinate società storiche» (Rose 1985, p. 65).

Gli approcci neoclassici sono analiticamente incoerenti perché nello spiegare i percorsi individuali sul MdL utilizzano un meccanismo universale, il mercato, ed una serie di variabili riferite alla particolare posizione dell'individuo nella struttura sociale (sesso, razza, età...) prive di alcun rapporto teorico con il meccanismo principale³⁴. Ad esso si

propone di sostituire un approccio in termini di *spazio*: l'unità di uno specifico MdL è determinata dall'unità delle forme di socializzazione che gli corrispondono, prodotte dalle agenzie di socializzazione attraverso cui passano i percorsi particolari degli attori presenti sul MdL. Esse producono forme di relazioni sociali di tipo *specifico*, cioè interne alle strutture organizzative in cui è articolato il MdL, sia *generali*, cioè proprie degli attori collettivi che ne determinano la regolazione oltre i confini delle singole imprese. Le strategie e le scelte degli attori si determinano nello spazio di azione e socializzazione così strutturato: le cui dimensioni essenziali sono la dimensione *educativa*, la dimensione *organizzativa*, la dimensione dell'*azione collettiva* (Maurice, Sellier e Silvestre 1982). L'approccio dell'effetto societale si è affermato negli studi comparativi delle relazioni industriali e del MdL (Benôit-Guilbot 1987; Sorge 1995).

5.2.2. La scelta istituzionale

Il problema della produzione istituzionale delle norme e delle regole che strutturano il MdL è affrontato, sempre in un *frame* neo-durkheimiano, dalla prospettiva della *scelta istituzionale*³⁵. Essa propone di considerare la politica del MdL come un'istituzione a sé stante, analiticamente separata dalle altre e sostanzialmente centrale nella performance socio-economica. Essa comprende: accordi individuali e collettivi su salari, orari di lavoro, condizioni di lavoro; regolazioni riguardanti il rapporto d'impiego; redistribuzione del reddito mediante tassazione dei salari o trasferimenti diretti; servizi pubblici e investimenti pubblici. Alla politica del MdL è quindi ricondotta una buona parte dell'intervento pubblico nell'economia (Schmid e Reissert 1991; Schmid e Schömann 1994).

Le scelte delle istituzioni non sono, secondo questo approccio, né causate deterministicamente da una qualche selezione storica che consente la sopravvivenza degli assetti più efficienti, né derivano tecnocraticamente dalla superiore capacità istituzionale di intervenire e pianificare gli assetti del MdL: esistono possibilità di scelta di mezzi diversi, funzionalmente equivalenti rispetto al fine, che viene definito in termini di ottimizzazione della *performance* socio-economica. Viene quindi proposto un concetto di efficienza più ampio che nel caso delle teorie economiche: le dimensioni in base alle quali questa viene definita sono economiche (disoccupazione, inflazione, crescita complessiva

³³ Per una rassegna cfr. Hall (1995).

³⁴ Si noterà come questa critica sia analoga a quella rivolta, ad esempio da Sørensen (1983) alla sociologia neostrutturalista del MdL, di cui si è detto sopra.

³⁵ Il termine si contrappone volutamente alla scuola neoclassica della *public choice* (Schmid e Schömann 1994, p. 17).

dell'economia) e sociali (qualificazione del lavoro, eguaglianza tra gli individui). La possibilità di raggiungere una buona *performance* socio-economica è strettamente collegata al percorso storico e sociale che sottende la configurazione di ogni singolo MdL nazionale: nella valutazione delle *policies* si configura quindi una serie di parametri alternativi, o almeno complementari, a quelli relativi alla *performance* macroeconomica. Il segreto del successo socio-economico sembra essere un *framework* istituzionale in grado di fornire gli incentivi giusti ai vari attori chiave nel mercato del lavoro e nel sistema occupazionale, in modo tale da dar luogo ad una «cooperazione competente» tra i diversi attori (Schmid e Schömann 1994; Schmid 1994).

5.3. Approcci sociologici

Negli ultimi anni, la discussione sugli approcci neo-durkheimiani ha messo in luce come questi necessitino di essere completati su due livelli. In primo luogo, si rileva come sia necessario specificare le variabili e i meccanismi che determinano a livello micro e meso le scelte delle istituzioni e quindi l'assetto complessivo del MdL e la sua variazione: diversi autori hanno dunque proposto di integrare l'analisi istituzionale del MdL con lo studio della costruzione micro e meso delle istituzioni stesse; la trasformazione delle identità istituzionali (da cui derivano le scelte); le dinamiche, sovente conflittuali, da cui esse sono prodotte (Locke e Thelen 1995; Hyman 1996). In secondo luogo, si nota che esiste il rischio di inferire i comportamenti degli attori esclusivamente dal livello macro, senza considerarne adeguatamente le motivazioni e le strategie di interazione: è dunque necessario studiare i meccanismi che specificano concretamente, a livello micro, la regolazione sociale dei comportamenti (Rose 1985).

5.3.1. Il MdL come prodotto storico e politico: l'approccio macro-sociologico

Secondo Esping-Andersen (1990) il MdL è un *prodotto politico*. Le analisi del welfare state condotte da Esping-Andersen, di impostazione insieme empirica e storico-comparativa, si distinguono all'interno degli approcci istituzionalisti e di *political economy* cui si è fatto cenno non tanto per il rilievo analitico dato allo stato nella ricostruzione dello sviluppo sociale ed economico delle democrazie industriali, quanto per la dimensione storica e relazionale in cui l'analisi avviene. L'intento generale è quello di «sociologizzare lo studio del welfare state» (Esping-Andersen 1990, p. 3), considerando le diverse scelte istituzionali sulle politiche sociali come prodotto delle coalizioni politiche formate dalle

diverse classi sociali e del loro intervento rispetto agli assetti istituzionali storicamente sedimentati.

In particolare, il MdL è prodotto dalle politiche sociali sotto tre aspetti analitici: *a*) le condizioni di uscita dal mercato del lavoro (regimi pensionistici); *b*) le condizioni in cui i lavoratori possono essere assenti dal lavoro senza per questo perdere il salario (ferie; malattia; maternità-paternità, formazione, attività sindacali, ecc.); *c*) le condizioni di ingresso nel mercato del lavoro (impieghi nel settore pubblico; sussidi alle imprese; politiche attive del lavoro e delle risorse umane). Questi interventi non si limitano a influenzare le scelte degli attori sul mercato del lavoro (individui e imprese), ma le determinano, strutturando vincoli ed opportunità in maniera tale da «ridefinire deliberatamente i meccanismi di *clearing* del mercato del lavoro». L'autonomia del MdL dalla politica è «un mito» (Esping-Andersen 1990, pp. 144-6).

In questa prospettiva, si riscontra empiricamente, l'esistenza di tre differenti tipi di welfare state: un tipo *liberale* (esemplificato dai paesi anglosassoni), un tipo *conservatore* (esemplificato dagli stati europei continentali), un tipo *socialdemocratico* (esemplificato dai paesi scandinavi). Inoltre, può essere definito un criterio di misura della rilevanza dell'intervento istituzionale rispetto al MdL. A questo fine, è necessario ampliare in senso diacronico l'analisi: se si può considerare il lavoro come una costante nella storia umana, non si può fare lo stesso nel caso dei MdL, che sono un prodotto storico (Tilly e Tilly 1994). Buona parte delle società storiche hanno organizzato il lavoro altrimenti che per mezzo dello scambio di mercato, in organizzazioni quali la famiglia, la piccola comunità locale, o grandi strutture coercitive (eserciti, aziende schiavistiche). Lo sviluppo dei MdL come principale modalità di organizzazione del lavoro è prodotto del duplice processo di accumulazione e concentrazione del capitale da un lato, e della proletarianizzazione dei lavoratori dall'altra, incominciato in Europa nel XVI secolo e approfonditosi nel secolo scorso, quando «i mercati del lavoro sono diventati l'organizzazione standard del lavoro salariato nel capitalismo industriale» (Tilly e Tilly 1994).

Questo processo di trasformazione in merci dei bisogni e del lavoro umano ha generato un contromovimento di «autodifesa» da parte delle relazioni sociali, strutturate secondo principi differenti di allocazione delle risorse: questo è il contromovimento analizzato, molto diversamente, da autori classici quali Marx e Polanyi, e di cui le politiche sociali dello stato sono l'espressione contemporanea. La regolazione istituzionale del MdL costituisce in questo senso la reazione della società ai pericoli che la generalizzazione del mercato capitalistico comporta per l'esistenza della società stessa: essa pone dei limiti al mercato, e produce un certo grado di *de-mercificazione* (*decommodification*) del lavoro. Il concetto si riferisce «alla misura in cui individui e famiglie possono garantirsi uno standard di vita socialmente accet-

tabile indipendentemente dalla partecipazione al mercato» (Esping-Andersen 1990, p. 37), e segnala pertanto la compresenza di diversi meccanismi di allocazione delle risorse e organizzazione delle attività di produzione e riproduzione sociale.

5.3.2. MdL e regolazione sociale

Sono molti i contributi recenti riconducibili a questo tipo di *frame*, che propone di concettualizzare il MdL come arena relazionale complessa, in cui gli attori si confrontano a partire da motivazioni e secondo norme diversificate, senza che sia possibile (come era nel caso di Marx) rinchiudere in modelli evolutivi deterministici la transizione da una categoria di norme all'altra (Sørensen 1983; Reyneri 1996). Nei termini della concettualizzazione polanyana, diversi principi di regolazione del MdL, ovvero diversi criteri di allocazione degli individui alle diverse occupazioni, possono coesistere ed alternarsi a seconda della specifica configurazione storica assunta dal MdL specifico. Il MdL strettamente definito è solo una delle forme in cui avvengono l'allocazione degli individui alle diverse occupazioni e la regolazione dell'attività lavorativa. Queste possono essere regolate da una serie di principi alternativi: lo scambio (sul mercato), l'autorità (nello stato), la solidarietà (nelle comunità), le regole proprie di ambiti associativi e organizzativi intermedi (Lange e Regini 1987). Lo studio del MdL non può prescindere dalla considerazione di tutti questi possibili principi regolativi³⁶.

Dal punto di vista sostantivo, gli studi di *political economy* riconducibili a questo tipo di *frame*, in stretto contatto con le analisi degli economisti istituzionalisti, hanno posto i fattori istituzionali al centro dell'analisi, al fine di comprendere due diverse declinazioni con cui si è realizzata la trasformazione post-industriale della struttura occupazionale nelle società sviluppate³⁷. Nei paesi anglo-sassoni si è verificata una crescita della disuguaglianza in termini di reddito ed una diffusione di lavori «pidocchiosi» (*lousy jobs*) (Burtless 1990; Freeman e Katz 1995). La ricerca si è quindi incentrata sul problema della strutturazione di queste nuove disuguaglianze: la permanenza nei lavori «pidocchiosi» è soltanto temporanea o vi è il rischio di un intrappolamento definitivo, con il conseguente emergere di una nuova classe sociale, «il proletariato dei servizi», confinato in occupazioni marginali (Esping-Andersen 1993)? Il secondo fenomeno riguarda

l'incapacità del MdL, in particolare nei paesi dell'Europa continentale, di fare fronte ad una crescita dell'offerta di lavoro, in particolare femminile: questa incapacità si traduce in elevati tassi di disoccupazione ed in una polarizzazione del MdL con una divisione del tipo *insiders-outsiders* (Esping-Andersen 1995); ma mentre nel modello di Lindbeck e Snower (1988) la divisione tra *insiders* e *outsiders* viene ricavata dal livello micro, come scelte razionali di lavoratori ed imprenditori, qui il *focus* analitico viene posto al livello macro del contesto istituzionale. Il dibattito in letteratura si è incentrato sull'opportunità e sulle modalità di deregolamentazione del MdL (Mardsen 1995); e, in chiave comparata, sulla domanda se la deregolamentazione del MdL produca o meno una significativa convergenza tra diversi modelli nazionali (Crouch e Streeck 1995; Maurice 1995).

5.3.3. La psicologia sociale del MdL

Il rapporto tra micro e macro è *ab origine* uno tra i problemi di ricerca principali della sociologia del MdL (Kalleberg e Sørensen 1979). La sociologia del MdL neo-strutturalista lo affronta, abbiamo visto, operazionalizzando la struttura in variabili riferite all'individuo e dotate di effetto causale sull'esito lavorativo dell'individuo. Oltre a questo, è però possibile studiare i *meccanismi* soggettivi, cognitivi ed assiologici, in cui l'effetto di queste variabili è articolato, meccanismi che includono reti informative, criteri di scelta, processi di selezione e così via: anche lo studio dei *networks*, considerato sopra, rientra in questo filone micro e meso (Stinchcombe 1990, p. 111; Collins 1992). Ad esempio, la discriminazione e la segregazione sul MdL non sembrano essere né questione di scelte razionali conseguenti da preferenze irrazionali ed esogene, né di consapevoli strategie di potere delle istituzioni, quanto di «un sistema di giudizi semi-consapevoli sulla congruenza culturale tra persone e ruoli». Né la direzione dei meccanismi causali è definita una volta per tutte: il sistema dei giudizi di congruenza a volte si struttura a partire dalla situazione del MdL, e a sua volta la determina (Stinchcombe 1990, p. 109).

Gli studi che prendono in considerazione il lato *soggettivo* della segmentazione del MdL possono essere divisi in due categorie, a seconda della direzione dell'effetto causale indagato: si possono studiare gli esiti cui le variabili micro danno luogo a livello macro, o viceversa. Nel primo caso, oggetto di ricerca sono le diverse aspettative e le esperienze psicologiche degli individui, come importante fattore di strutturazione del MdL nei suoi diversi segmenti ed organizzazioni: se si considerano i diversi MdL come costruzioni sociali, ne seguirà che essi sono diversamente costruiti da gruppi diversi (Burchell 1992). Tra le variabili indipendenti più studiate rispetto a

³⁶ Il termine «mercato» viene conservato, anche se a rigore l'uso che ne viene fatto non corrisponde al concetto (Maurice, Sellier e Silvestre 1982, p. 315).

³⁷ Si prosegue, in questo senso, la tradizione di scambi già evidenziata sopra, fra gli economisti del MdL segmentato ed i sociologi neostrutturalisti.

questi processi, vi sono in primo luogo il genere (Reskin 1993), e l'appartenenza etnica (Ambrosini 1995), le quali strutturano il MdL sia dal lato della formazione dell'offerta, che da quello del suo *matching* con la domanda. Anche gli studi sull'economia informale mostrano la rilevanza dei legami sociali (non di mercato, né regolati dallo stato) per una parte significativa, e spesso in crescita, del MdL (Portes 1994).

Deve poi essere segnalato l'ambito degli studi sull'etica del lavoro, o sulla variabilità delle motivazioni al lavoro e dei significati che a questo vengono attribuiti, ambito in passato percorso da ampi dibattiti teorici, come quello degli anni ottanta sulla «fine» dell'etica del lavoro stessa, e che oggi continua a produrre studi di rilievo, focalizzati sia sulla variazione diacronica delle motivazioni al lavoro in un MdL specifico, locale o nazionale (Rose 1994), sia sulla loro variazione sincronica, a seconda della qualificazione (Parcel e Kaufman 1993), o della nazionalità dei lavoratori (Rose 1988; Near 1987). Un filone di ricerca più innovativo è invece quello che punta a mettere a fuoco il lato psicologico dei mercati interni del lavoro, ed in particolare a misurare come al loro interno lavoratori e *management* percepiscano e valutino diversamente elementi strutturali come retribuzioni, organizzazione del lavoro, formazione, qualificazioni e carriere (Burchell e Rubery 1994; Burchell *et al.* 1994). Esiste quindi un ampio spazio di ricerca, condotta sia per mezzo di studi di caso che per mezzo di *surveys* che conferma empiricamente, sul piano dei comportamenti micro, quanto rilevato a livello macro dagli approcci in termini di regolazione sociale: il mercato è *solo uno* dei criteri che determinano l'allocazione dei lavoratori ai diversi *jobs* e le loro ricompense.

Nel secondo caso, si segnalano alcuni recenti tentativi di integrare lo studio socio-economico del MdL con la ricerca di psicologia sociale: l'oggetto di queste ricerche, il cui prototipo classico è la teoria marxiana dell'alienazione, è l'influenza della situazione sul MdL sulla personalità degli attori. Dopo i contributi di M. Kohn e dei suoi collaboratori, (Kohn, Schooler *et al.* 1983; Kohn 1990), di recente R. Lane (1991) ha sistematizzato e ricondotto ad un *frame* teorico filosofico-antropologico un'ampia serie di ricerche che mostrano la grande importanza del lavoro come fonte di autostima e soddisfazione. Burchell (1992) nota invece come gli studi sull'influenza della variazione aggregata del MdL (della recessione, ad esempio) sulla psicologia individuale si sia fino ad oggi limitata ad un settore preciso del MdL, cioè ai disoccupati, e propone invece di studiare le modalità, ampie e complesse, tramite le quali le condizioni del MdL influiscono sulla salute mentale della popolazione in generale (e non solo dei disoccupati). Si propone dunque un approccio interdisciplinare ed un'analisi a più livelli, che colleghi la variabilità macro del MdL con i suoi effetti micro sui lavoratori.

6. Conclusioni

È evidente come lo studio del MdL sia un settore a forte caratterizzazione interdisciplinare: non solo economia e sociologia, ma anche scienza politica, scienze giuridiche e psicologia sociale contribuiscono alla ricerca. Per riprendere la seconda domanda posta nell'introduzione: qual è, in questo quadro, il contributo specifico della sociologia? Buona parte delle trattazioni sociologiche sistematiche del MdL incominciano proprio con il porsi questa domanda, ed in particolare su quale sia la demarcazione tra sociologia del MdL e *labor economics*.

Secondo Fevre (1992) l'elemento discriminante è l'oggetto stesso di studio: gli economisti, studiando il MdL, si concentrano sui meccanismi di formazione dei salari, mentre i sociologi si concentrano più sui meccanismi di allocazione degli individui alle diverse occupazioni. Ma in realtà la differenza appare poco rilevante: numerosi sociologi hanno utilizzato il reddito come variabile dipendente nelle loro analisi, ed in ogni caso il salario è uno degli elementi costitutivi dello status socio-economico anche da un punto di vista sociologico. Non è tanto, si può aggiungere, la definizione delle singole variabili, quanto la loro organizzazione in modelli esplicativi a fare l'eventuale differenza. Di parere opposto è Sørensen (1990b, p. 312), che sostiene che la distinzione fra sociologia ed economia del MdL è inutile e non pertinente: «lo studio del MdL – egli scrive – è diviso per teorie piuttosto che per discipline». Da una parte, secondo questa posizione, starebbero gli economisti neoclassici e dall'altra i sociologi insieme agli economisti istituzionalisti: non esisterebbe alcuna reale distinzione fra la sociologia del MdL e l'approccio istituzionalista in economia. Molte delle ricerche passate in rassegna sopra conducono a sottoscrivere questa opinione: diversi approcci, come ad esempio la teoria della segmentazione del MdL o la *political economy* sociologica risultano molto difficilmente assegnabili ad una delle due discipline.

Una terza posizione è quella di Granovetter (1988) e Reyneri (1996, p. 18), secondo i quali è possibile individuare un discrimine generale fra studio economico e sociologico del MdL: esso consiste nella scelta degli economisti di separare il MdL dall'ambito sociale complessivamente inteso. Non solo fra gli economisti del *mainstream* neoclassico ma anche fra gli economisti istituzionalisti si riscontrerebbe una tendenza a spiegare i processi sul MdL facendo esclusivo riferimento alla sfera del sistema economico, trascurando la struttura di vincoli e risorse di natura sociale e culturale. Questo appare evidente se si considera l'analisi della dimensione organizzativa del MdL: le teorie di matrice sociologica mettono in rilievo la dimensione del potere e la sua importanza per comprendere l'organizzazione interna all'impresa, mentre le teorie di provenienza economica tendono a cancellare

questa dimensione per concentrarsi sull'efficienza (Marginson 1993). La forma organizzativa dell'impresa viene dedotta in termini formali da scelte individuali ottimizzanti, che possono peraltro portare a situazioni collettive non ottimali, mentre nelle spiegazioni delle origini dei MdL dei sociologi e degli economisti più vicini alla sociologia si studia il cambiamento nelle forme organizzative sul posto di lavoro come risultato di negoziazioni e conflitti fra i diversi soggetti operanti nell'impresa; il processo è radicato ed acquista senso in riferimento allo specifico contesto storico ed istituzionale in cui ha luogo.

Quello che si può dire in generale è che nel loro rapporto con il modello neoclassico del mercato del lavoro, gli approcci sociologici hanno compiuto un'egregia *pars destruens*, mostrandone in modo convincente i limiti, e conducendo non pochi economisti sul loro terreno; ma manca – e forse mancherà a lungo – un *frame* teorico generale paragonabile a quello neoclassico. Ma non è detto che questo sia un male. La ricerca sul MdL è sempre guidata da interessi sostantivi e si pone spesso problemi di *policy*: questo spiega la difficoltà nel racchiudere i diversi approcci all'interno di un *frame* analitico unitario. In diverse zone di confine tra le due discipline si è, peraltro, riscontrato il tentativo degli economisti di ricondurre le idee, sviluppate dai sociologi, a modelli che pur distanziandosi dal paradigma neoclassico ancora si fondano sull'idea di attore individuale ottimizzante e sulla nozione di equilibrio (Lang e Dickens 1993a, Montgomery 1991).

In conclusione, ci sembra di poter indicare due direzioni in cui la ricerca sociologica ha guidato lo sviluppo dello studio del MdL, aprendo la strada agli stessi economisti. La prima, è quella che sottolinea il radicamento sociale dei percorsi degli attori del sistema economico (Granovetter 1988). Sia le preferenze, che le scelte degli attori dipendono, oltre che dalle caratteristiche individuali, da un livello meso rappresentato dalla struttura delle relazioni comunitarie e amicali e da un livello macro costituito dalle proprietà della struttura sociale ed istituzionale.

In secondo luogo, questa struttura di vincoli ed opportunità non è studiata come un'entità statica, ma è vista in continua modificazione, sia a livello micro che a livello macro. La configurazione di un MdL, così come i percorsi individuali che lo compongono, sono il risultato dinamico dei legami, delle interazioni e delle influenze fra processi posti a livelli di generalità diversi e dotati di una dimensione temporale. In questo modo si recupera nello studio del MdL la prospettiva storica propria delle opere dei classici della sociologia, e fondamentale per lo studio della società (Goldthorpe 1991; Maurice 1995; Blossfeld 1996).

RIFERIMENTI BIBLIOGRAFICI

- Abbott, A. (1993), The Sociology of Work and Occupations, in *Annual Review of Sociology*, 19, pp. 187-209.
- Akerlof, G.A. (1982), Labor Contracts as Partial Gift Exchange, in *Quarterly Journal of Economics*, XCVII, 4, pp. 541-569.
- Akerlof, G.A. (1984), Gift Exchange and Efficiency-Wages Theory: Four Views, in *American Economic Review*, Papers and Proceedings.
- Akerlof, G.A., Yellen, J.L. (1986), Introduction, pp. 1-21, in Akerlof e Yellen (a cura di) (1986).
- Akerlof, G.A., Yellen, J.L., (a cura di) (1986), *Efficiency Wages Models of the Labor Market*, Cambridge: Cambridge University Press.
- Allmendinger, J. (1989), Educational system and labor markets outcomes, in *European Sociological Review*, n. 3, pp. 231-250.
- Althauser, R.P. (1989) Internal Labor Market, in *Annual Review of Sociology*, 15, pp. 143-161.
- Althauser, R.P. e Kalleberg, A.L. (1990), Identifying career lines and internal labor markets within firms: a study in the interrelationships of theory and methods, in Breiger (a cura di) (1990).
- Althauser, R.P. e Van Veen, K. (1995), An algorithm for identifying career lines from job history data, in *Journal of Mathematical Sociology*, vol. 20, n. 2-3, pp. 89-107.
- Ambrosini, M. (1995), Immigrati e imprenditori. Un fenomeno emergente nelle economie occidentali, in *Stato e Mercato*, 45, pp. 465-484.
- Amin, A. (a cura di) (1994), *Post-Fordism. A Reader*, Oxford: Basil Blackwell.
- Arrow, K.J. (1973), Higher Education as a Filter, in *Journal of Public Economic*, vol. 2, pp. 192-226.
- Ashenfelter, O., Layard, R. (a cura di) (1986), *Handbook of Labor Economics*, New York: Elsevier Science Publisher B.V.
- Ball, L. (1990), Insiders and outsiders: A review essay, in *Journal of Monetary Economics*, vol. 26, n. 3, pp. 459-469.
- Barbieri, P. (1996), Mercato del lavoro e appartenenze familiari, *paper* non pubblicato, Università di Trento, Dipartimento di sociologia e ricerca sociale.
- Baron, J.N. e Bielby, W.T. (1980), Bringing the firms back in: Stratification, segmentation, and the organization of work, in *American Sociological Review*, vol. 45, pp. 737-765.
- Becker, G.S. (1964), *Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis*, New York: NBER.
- Becker, G.S. (1985), Human Capital, Effort, and the Sexual Division of Labor, in *Journal of Labor Economics*, vol. 3, S53-S58.
- Benhabib, J., Spiegel, M. (1994), The role of human capital in economic development: Evidence from aggregate cross-section and regional U.S. Data, in *Journal of Monetary Economics*, vol. 34, pp. 143-173.
- Benôit-Guilbot, O. (1989), Quelques réflexions sur l'analyse sociétale: l'exemple des marchés du travail en France et en Grande Bretagne, in *Sociologie du travail*, 2.
- Berg, I. (a cura di) (1981), *Sociological Perspectives on Labor Markets*, New York: Academic Press.