

Renata Semenza

**MANUALE
DI SOCIOLOGIA
DEL LAVORO**

Terza edizione

Contributi di

Sabrina Colombo, Ivana Fellini, Sonia Bertolini,
Stefano Gasparri, Lisa Dorigatti, Manuela Samek Lodovici



mercati divengono più globali; c) regolazione macro-sociale, svolta dalle parti sociali, cioè dalle associazioni di rappresentanza dei lavoratori e degli imprenditori su scala transnazionale. Vedremo nel Capitolo 7 che vi sono diverse forme sperimentali di coordinamento delle relazioni industriali e della rappresentanza a livello sovra-nazionale, come i Comitati Aziendali Europei o gli International Framework Agreements.

Se si considera il processo di globalizzazione sul piano della mobilità dei lavoratori, il fenomeno risulta invece più limitato di quanto non avvenga per la circolazione finanziaria, di merci e di servizi. La circolazione di persone nel mercato del lavoro globale rappresenta un terreno politicamente delicato sul quale la sovranità nazionale è ancora molto forte, anche all'interno della stessa Unione europea. Il controllo da parte dei governi nazionali (esercitato attraverso le leggi nazionali sull'immigrazione, i permessi di soggiorno, i diritti di cittadinanza), tuttora fortemente vincolante nella regolazione dei flussi migratori, rende complicato l'accesso dei migranti a posizioni di regolarità nel mercato del lavoro e più in generale ai diritti sociali e politici⁴.

Con il termine «politica migratoria» si dovrebbe fare riferimento a sistemi di programmazione e di gestione delle migrazioni, spesso assai deboli o del tutto assenti in molti dei paesi europei, che non possiedono un regime di inclusione realmente coerente. Nel solo panorama europeo esistono differenze significative nelle politiche migratorie messe in atto nei singoli paesi. Il modello adottato da Svezia e Olanda è stato di moderata apertura all'immigrazione e alla cittadinanza; vi è poi un gruppo di paesi, caratterizzati da economie di mercato coordinate e sistemi corporativi di welfare (come Germania, Austria e Svizzera), che sono sempre stati aperti all'immigrazione per motivi di lavoro, ma che contemporaneamente hanno scoraggiato l'accesso alla cittadinanza. Un altro gruppo di paesi, soprattutto del Sud Europa (Spagna, Italia, Grecia, Portogallo) non ha formalmente adottato nessun programma per l'immigrazione, ma ha alternativamente condonato la migrazione irregolare o reclutato forza lavoro immigrata, mettendo in atto politiche di cittadinanza restrittive.

Come per il processo di terziarizzazione dell'economia, anche la globalizzazione è stata interpretata da una parte degli studiosi come una naturale fase di maturazione del capitalismo, mentre altre posizioni tendono a sottolineare la discontinuità con il passato, prefigurando un ulteriore intensificazione di questo processo, le cui conseguenze non sono interamente prevedibili.

⁴ In Italia ad esempio, la discussa legge Bossi-Fini (tuttora vigente) stabilisce che per mantenere il permesso di soggiorno un immigrato deve evitare di rimanere disoccupato per più di 6 mesi e per poter rinnovare il permesso di soggiorno deve avere un contratto di lavoro in atto. Questo introduce nelle relazioni di lavoro un elemento ricattatorio e la possibilità di imporre al lavoratore straniero condizioni peggiori sul piano della retribuzione, dell'inquadramento e delle condizioni di lavoro, compresa la sicurezza (secondo un rapporto Inail del 2008, l'incidenza di infortuni sul lavoro in Italia è più alta del 25% per i lavoratori stranieri, occupati prevalentemente in lavori manuali e in settori a più elevata rischio come l'edilizia, l'industria pesante, l'agricoltura).

Per cercare di riportare il discorso su di un piano meno astratto, sarebbe ad esempio proficuo considerare quali sono state le conseguenze della globalizzazione a livello locale, sui mercati del lavoro regionali o settoriali.

Nelle economie occidentali, la globalizzazione, che aumenta la pressione competitiva tra i paesi, è stata vista prevalentemente come l'aspetto che ha provocato il fenomeno della de-industrializzazione e che ha innescato i processi di de-localizzazione della produzione di beni, e progressivamente anche di servizi, verso i paesi in via di sviluppo, dove il costo del lavoro e altri costi della produzione sono molto più bassi, producendo fenomeni incontrollati di sfruttamento dei lavoratori.

La combinazione di una serie di fenomeni di ordine politico, come l'apertura della Cina nel 1979 o la caduta della cortina di ferro nel 1989, e di ordine economico, come l'affermarsi di nuove regole del commercio internazionale, ha radicalmente modificato la struttura della produzione, dando vita a una catena globale del lavoro.

2.4

SCENARIO ATTUALE

2.4.1

Economia on-demand e capitalismo delle piattaforme

Non esiste ad oggi una teoria comprensiva capace di spiegare il modello di mercato del lavoro del XXI secolo. Specializzazione flessibile, new economy, globalizzazione, digitalizzazione e catene globali del valore sono solo alcuni degli aspetti che identificano il capitalismo contemporaneo, che dimostra una scarsa capacità di controllo sulle condizioni del lavoro.

Come abbiamo visto nei precedenti paragrafi, la reazione più diffusa da parte delle imprese alle nuove sfide della competizione globale è stata la maggiore flessibilità nella gestione del capitale umano, soprattutto numerica, attraverso una significativa crescita dell'incidenza di «contratti di lavoro alternativi» (temporanei, a chiamate, freelance, in somministrazione).

Le tradizionali teorie fondate sulla divisione insider-outsider perdono la loro lunga tradizione di paradigma esplicativo, poiché hanno sovrastimato le differenze tra i due gruppi, (Emmenegger, 2016). La realtà del lavoro in molti settori economici, dalle costruzioni al settore pubblico, dai servizi professionali alle consegne a domicilio, è molto più fluida che nel passato. Basti pensare alle persone che svolgono più lavori contemporaneamente (*multiple job-holder*), ad esempio come dipendenti part-time e consulenti freelance, o alla presenza di lavori di breve e brevissima durata (lavoretti, *gig-economy*).

Si sta parzialmente modificando il tradizionale dualismo del mercato del lavoro che vedeva una netta separazione tra segmento primario e segmento secondario. Ciò che si sta verificando è una competizione tra insider e outsider sul piano retributivo e delle competenze. Le imprese trovano oggi sul mercato (globale) delle qualificazioni

che precedentemente dovevano formare on-the-job, cioè attraverso una formazione mirata e specifica all'impresa. In senso generale, il mercato del lavoro esterno all'impresa, fatto di prestazioni occasionali e rapporti di collaborazione e di servizio, si sta espandendo a discapito dei mercati interni, dove il numero dei dipendenti si contrae. A maggior ragione nelle fasi di crisi economica o di emergenza sanitaria e di incertezza, le imprese tendono a non stabilizzare la forza lavoro, anche a rischio di un'eventuale perdita di produttività.

Segnali di questo processo di tensione tecnologica e organizzativa tra i due mercati erano visibili già nella fase di radicale riconversione tecnologica e organizzativa che ha investito, ad esempio, il settore dell'editoria negli anni Novanta (Semenza, 2000)⁵.

Nuove e interessanti linee di ricerca si stanno sviluppando nell'ambito della *sharing economy* o economia collaborativa (ETUI, 2016; EC, 2016; McKinsey Global Institute, 2016; Eurofound, 2015), termini entrati nel gergo comune ma non privi di ambiguità. Alcuni autori mettono in discussione l'idea di condivisione e collaborazione, facendo notare che si tratta di normali transazioni di mercato. Nel suo uso più consueto, la *sharing economy* (anche denominata *platform economy*, *gig economy* o *crowd work*) è definita come «una serie di transazioni tra pari, con le piattaforme che svolgono il ruolo di intermediario, garantendo un efficiente utilizzo delle risorse»; dal lato dell'impresa è definita come «il decentramento di compiti, che sarebbero stati normalmente delegati a un singolo lavoratore, a una vasta massa di lavoratori virtuali». Un tentativo di classificazione e riordino delle varie denominazioni esistenti in questo nuovo e crescente settore lavorativo si può trovare nel rapporto del Parlamento europeo (2016). Il termine «economia delle piattaforme» sottolinea piuttosto il servizio di incontro tra lavoratore e cliente attraverso una piattaforma online.

I mercati del lavoro digitali, che non sono ancora statisticamente rilevanti, ma nemmeno marginali se si pensa agli Stati Uniti e al Regno Unito, pongono dei problemi nuovi, sia sul piano interpretativo e concettuale, sia sul versante della regolazione giuridica e sociale (Codagnone *et al.*, 2016), che include il sistema delle tutele e della rappresentanza collettiva.

Il capitalismo delle piattaforme e il lavoro digitale rimettono in questione il rapporto tra lavoro e tecnologia, tema classico della sociologia e tipico delle fasi di cambiamento dei modelli produttivi e di forte innovazione, quando il vecchio convive con il nuovo. Nella moderna fase capitalistica, che rende il lavoro da un lato astratto e insieme massificato, segnando anche il declino del lavoro artigiano, la tecnica influisce in modo determinante sulle forme del lavoro e sulla sua organizzazione (Sennett, 2008).

⁵ I lavoratori assunti con contratto standard erano minacciati dallo svilupparsi di un mercato esterno di servizi qualificati e competitivi, forniti da singoli professionisti o da piccole società (service editoriali). Certamente le crisi prima economica e poi sanitaria che stiamo vivendo in questi anni hanno accentuato il problema dell'insicurezza del reddito.

L'economia collaborativa delle piattaforme tende a rimettere in discussione sia l'attività d'impresa, sia i comportamenti del consumatore, sia l'essenza stessa del lavoro come l'abbiamo conosciuto fino a tempi recenti.

Come era avvenuto nel corso del Novecento per i processi di automazione, anche nella fase attuale si stanno sviluppando due visioni antagoniste, una ottimista e sostanzialmente positiva e una opposta negativa, di stampo neo-marxista.

Secondo una visione positiva, possiamo pensare di essere di fronte a una nuova frontiera della società e dell'economia in cui la tecnologia, indirizzata dall'idea della collaborazione e della condivisione, consentirà ai lavoratori delle piattaforme digitali di liberarsi dalla dimensione della dipendenza. Questa visione positiva allude a una sorta di liberazione del lavoro attraverso la tecnica: produrre, consumare e scambiare beni e servizi in una piattaforma collaborativa, abbattendo i costi di transazione, lasciando spazio a nuove forme di organizzazione della vita economica e creando nuove opportunità di lavoro.

A questa visione ottimistica, che concepisce le piattaforme digitali come strumento per favorire lo sviluppo di mercati del lavoro più inclusivi, se ne può contrapporre un'altra, pessimistica, fondata sull'idea di un dominio della tecnologia, che avrà conseguenze negative sulla qualità del lavoro e dei diritti a esso associati. Sono mercati del lavoro composti da soggetti *app-driven*, che eseguono servizi on-demand imparitati e controllati da un datore di lavoro apparentemente invisibile.

Il mondo delle piattaforme di intermediazione online, multiforme e in continua evoluzione, è in grado di mettere in contatto un numero infinito di consumatori (che chiedono) e di produttori (che rispondono alla richiesta) attraverso un algoritmo che organizza, distribuisce e controlla il lavoro in modo teoricamente imparziale, sulla base delle competenze e del livello delle prestazioni. Per un'accurata descrizione dei meccanismi organizzativi e valutativi degli algoritmi si rimanda all'articolo di Sarah O'Connor (2016) «When your boss is an algorithm» pubblicato sul *Financial Times*.

L'elenco degli effetti negativi discussi nella letteratura è lungo (Drahokoupil, Fabo, 2016). Si pensi ad esempio che, abbassando le barriere all'ingresso per il lavoro freelance (tutti possono accedere alle piattaforme e in tutte le parti del mondo), si aumenta la competizione, provocando degli effetti di pressione (al ribasso) sui compensi e sulle condizioni di lavoro, a partire da un'exasperata frammentazione dei compiti e delle competenze. Sebbene molti elementi del mondo del lavoro tradizionale si stiano modificando, sarebbe semplicistico pensare che con l'avvento dell'economia digitale il lavoro dipendente standard e lo stesso lavoro autonomo professionale stiano sparendo.

Nello scenario del lavoro digitale e dell'economia delle piattaforme si possono distinguere due forme alternative:

Nel primo tipo la piattaforma intermedia «servizi fisici» come i servizi di trasporto, le consegne a domicilio, le pulizie, il dogsitting e altre funzioni di manutenzione, riparazione, legate a incombenze quotidiane. Pensiamo alle americane *Taskrabbit*, *Uber* e *UberEats*, le tedesche *Foodora* e *Helpling* (pulizie), le inglesi *Deliveroo* e *Justeat*. Si tratta di un lavoro on-demand via apps/internet. Chi svol-

ge il lavoro è un lavoratore autonomo, che si assume il rischio d'impresa, è proprietario degli strumenti di produzione (computer, smart-phone, automobile, bicicletta); se lavora male o non rispetta tempi e regole viene espulso (temporaneamente) dalla piattaforma dal capo responsabile, rappresentato da un Algoritmo. Nella maggior parte dei casi è pagato a cottimo, se si ammala o ha un infortunio sul lavoro non ha copertura sociale.

Nel secondo tipo la piattaforma intermedia dei «servizi virtuali», che vengono erogati via internet e che possono essere effettuati da ogni parte del mondo, come i servizi di accounting o traduzione, chiamati anche «crowdwork». Ad esempio in *Amazon Mechanical Turk* i *crowdworkers*, prevalentemente statunitensi e indiani, competono per svolgere micro-attività (HIT-*Human Intelligence Tasks*) pagate uno o due centesimi di dollaro, come scrivere la didascalia di un'immagine o classificarla. Altre piattaforme offrono servizi di scrittura testi, traduzioni, survey, ricerche web, produzione e gestione dati come nel caso di *Clickwork*; altre ancora, *Greatcontent* o *Textbroker*, sono specializzate in servizi editoriali, come la scrittura di testi originali per blog, siti e riviste, traduzioni e editing; altre piattaforme, ad esempio la tedesca *Jovoto*, sono specializzate nel settore del design e della creatività. Infine ci sono piattaforme (come *Upwork*) che vendono prestazioni professionali di diverso tipo, segretari virtuali, assistenti alle vendite, consulenti, informatici ed altre centinaia di prestazioni professionali erogate a distanza (Borghi, 2016).

A titolo esemplificativo consideriamo Mechanical Turk di Amazon (un *marketplace for work*) riconducibile a una logica neo-tayloristica applicata alla tecnologia digitale. Si tratta di una «vetrina operativa» (raffigurata nella Figura 3.1) che raccoglie annunci di lavoro per lo svolgimento di mansioni in genere semplici e ripetitive, ma non realizzabili in automatico da un'intelligenza artificiale (*human intelligence tasks*). La cosiddetta «gig economy» si sta sviluppando molto più velocemente delle istituzioni del mercato del lavoro (leggi, politiche e contratti collettivi), che si trovano a rincorrere dei cambiamenti epocali del lavoro, della produzione e del consumo.

Nello scenario descritto, mentre sembrano essere chiari sia i vantaggi per i committenti/datori di lavoro – che reperiscono velocemente, a costi bassi e su scala globale ogni tipo di competenze – sia i vantaggi per i consumatori – garantiti da costi bassi per ottenere servizi di ogni genere – meno chiari sono gli effetti sui lavoratori (prestatori di servizi) e le condizioni di lavoro. La *gig economy* sarà in grado di conciliare flessibilità, competizione, innovazione continua e personalizzazione di prodotti e servizi con i più elementari principi di sostenibilità sociale, vale a dire garantendo almeno delle tutele minime di base per contrastare la mercificazione del lavoro?

Gli attori che la alimentano e la controllano sono molti e ciascuno è la tessera indispensabile di uno stesso mosaico. Da un lato i funzionari delle istituzioni nazionali e transnazionali, che dovrebbero negoziare le condizioni fiscali e i vincoli in base ai quali le grandi piattaforme di intermediazione operano sui loro territori e generano profitti. Dall'altro i membri delle organizzazioni (sindacati, cooperative, associazioni), che sostengono i lavoratori-folla e li organizzano, affinché possano lavorare in condizioni più dignitose.

Ad esempio nel caso della cooperativa SmartBE in Belgio, che negozia contratti commerciali con *Deliveroo* e *Take it Easy*, garantendo ai biker delle consegne a domicilio una retribuzione fissa minima per le prime tre ore di lavoro e fornendo loro un supporto importante nell'interlocuzione con l'azienda. Vi sono poi i manager delle piattaforme digitali che devono rispondere contestualmente

Figura 3.1 Mechanical Turk di Amazon

alle aspettative dei grandi investitori, dei clienti e dei lavoratori. Nella fase recente si sono manifestati i primi segnali di conflitto da parte dei lavoratori, come ad esempio quelli di *Uber*, *Foodora*, *Deliveroo* che scioperano perché sfruttati oltre il limite del sopportabile, quelli di *Amazon Mechanical Turk* che si organizzano in una contro-piattaforma (*Turkopticon*) per condividere le valutazioni sulla reputazione dei clienti, modificando l'andamento di mercato (Borghi, 2016).

In conclusione, il capitalismo delle piattaforme ha prodotto un cambiamento radicale del paradigma del mondo del lavoro. L'espansione dell'economia digitale come si è detto, ha ridotto molto i costi di transazione, ha reso efficiente l'incontro domanda offerta di lavoro attraverso gli algoritmi, è in grado di offrire un'informazione bilaterale sui lavoratori (prestatori di servizio) e sui consumatori e, attraverso la connessione digitale, opera in simultanea a livello globale. Lo sviluppo dell'economia digitale ha prodotto sia effetti macro-economici positivi, sui tassi di attività, di occupazione, di produttività del lavoro e del capitale, sia benefici di carattere micro-economici per le imprese e gli individui, creando nuove attività economiche e opportunità di lavoro.

Come emerge dalla letteratura empirica, è il lavoro autonomo, non quello dipendente, a essere il principale fruitore delle nuove opportunità di lavoro messe in campo dalle piattaforme nella duplice forma di intermediazione di «servizi fisici» e «servizi virtuali». Una ricerca condotta dalla Freelancers Union ha stimato che un terzo dell'occupazione totale negli Stati Uniti lavora come professionista indipendente; una seconda ricerca condotta da McKinsey Global Institute (2016) ha messo in luce che sia in USA sia in UE le attività indipendenti collegate alle piattaforme stanno crescendo molto rapidamente.

L'insieme di questi aspetti trasformativi, avvenuti a una velocità non confrontabile con le precedenti fasi di innovazione tecnologica, richiede un ripensamento urgente della regolazione, almeno su tre fronti principali: 1) il riconoscimento giuridico dello status occupazionale dei lavoratori autonomi interessati dalle piattaforme e dal nuovo modello di economia digitale; 2) le tutele e i criteri di nuova inclusione nel sistema di protezione sociale, che dovrà essere esteso, in modo selettivo, anche ai lavoratori autonomi e non solo ai lavoratori subordinati, come l'accesso ai sussidi di disoccupazione, l'assicurazione per malattia e infortuni sul lavoro, il rimborso attraverso la decontribuzione per la formazione, la tutela della maternità; 3) la rappresentanza collettiva, considerando la relazione tra sindacati tradizionali e forme emergenti di organizzazioni e associazioni per i nuovi lavoratori autonomi professionali.

2.4.2

L'impatto dirompente delle tecnologie digitali sul lavoro e sulla società

«Rivoluzione digitale non significa la fine del lavoro, bensì la fine delle categorie di pensiero proiettate dalla rivoluzione industriale sull'agire umano» (Supiot 2021).

Alla profezia – ricorrente nel tempo – di una massiccia riduzione del lavoro umano a causa del cambiamento tecnologico (tecnologie che sostituiscono persone) oggi si è piuttosto di fronte a una sua radicale trasformazione qualitativa e organizzativa.

Lo sviluppo delle tecnologie digitali degli ultimi anni ha comportato la crescita di nuove forme di lavoro flessibile, autonomo e alle dipendenze, che si stanno gradualmente diffondendo anche in Italia, grazie alla loro capacità di ridurre i costi di transazione e alla possibilità di lavorare a distanza. È così cresciuto il ricorso a forme di smart-working, o di lavoro ibrido (che combina giorni di lavoro in presenza e in remoto), di coworking (spazi di lavoro autonomo condivisi) e di rapporti di lavoro intermediati dalle piattaforme digitali.

I vettori del cambiamento digitale

In un rapporto Eurofound (2020) sono stati identificati tre vettori di cambiamento nell'era digitale: a) l'automazione del lavoro, b) la digitalizzazione dei processi c) l'emergere di piattaforme digitali.

- L'automazione del lavoro si riferisce alla sostituzione dei lavoratori, poiché i loro compiti possono essere eseguiti dalle macchine.
- La digitalizzazione dei processi si riferisce all'uso di sensori e dispositivi per trasferire parti del processo di produzione fisica in informazioni digitali e viceversa.
- Le piattaforme digitali sono reti virtuali che coordinano le transazioni economiche tramite algoritmi, che sono la tecnica attraverso la quale funzionano.

Il lavoro delle piattaforme utilizza una piattaforma online, affinché un'organizzazione o un individuo possa avere accesso ad altre organizzazioni o individui per risolvere problemi specifici o erogare dei servizi specifici in cambio di un pagamento.

Ci sono quindi tre parti coinvolte (organizzazione, lavoratore, cliente o consumatore) connessi grazie a un algoritmo avanzato. I compiti sono suddivisi in piccole funzioni indipendenti che sono realizzate on-demand dai prestatori di servizio della piattaforma, secondo un modello di divisione del lavoro su larga scala.

Queste trasformazioni tecnologiche portano alla creazione, alla distruzione e alla trasformazione dei posti di lavoro e hanno quindi un impatto sul numero e sulla qualità delle occupazioni disponibili (Autor et al, 2003; Eurofound, 2018a, 2018b).

Importante notare che alcuni settori potrebbero essere più avanti nell'adozione di nuove tecnologie o avere quote più elevate di occupazioni che possono essere automatizzate (Arntz et al, 2016; Degryse, 2016; Eurofound, 2018). Il settore ICT è stato all'avanguardia nell'adozione di nuove tecnologie digitali. Degryse (2016) fornisce esempi di professioni a più alto rischio di automazione e digitalizzazione, come lavori d'ufficio, commercio e vendite, trasporti e logistica e lavori di produzione. Alcuni di questi lavori esistono in tutti i settori, mentre altri sono concentrati in settori specifici.

La sostituzione delle attività di routine con le tecnologie modifica le competenze richieste per queste attività. L'industria 4.0, tuttavia, non riguarda solo le attività di routine, ma anche le attività più complesse sono sempre più soggette all'automazione e vengono sostituite dall'apprendimento automatico. Sebbene si stimi che il 70% delle attività nell'OCSE possa essere influenzato, solo il 9% dei posti di lavoro può essere completamente automatizzato (Arntz et al, 2016). Nella maggior parte dei casi, la digitalizzazione influisce sulle condizioni di lavoro, sul contenuto del lavoro e sulla domanda di competenze, ma non elimina completamente i posti di lavoro (Autor et al, 2003). Le tecnologie digitali consentono un lavoro indipendente dal luogo e dal tempo e di adeguare la domanda e l'offerta di lavoro in tempo reale (Eurofound, 2018c; Eurofound, 2017 e ILO). I facilitatori digitali, la comunicazione online e gli strumenti di condivisione delle informazioni, permettono di lavorare ovunque, in qualsiasi momento e anche in team virtuali, con delle implicazioni dirompenti sull'organizzazione del lavoro. La flessibilità e l'autonomia consentite da queste tecnologie digitali comportano vantaggi e limitazioni sia per i datori di lavoro che per i lavoratori.

Le ricadute sociali dell'economia digitale

Queste forme di lavoro hanno subito una netta accelerazione (in particolare il telelavoro da casa) durante l'emergenza causata dalla pandemia Covid-19, soprattutto a causa delle misure di distanziamento sociale adottate e dei periodi di lockdown.

La possibilità di ricorrere o meno allo smart-working sta introducendo una nuova forma di disuguaglianza nel mercato del lavoro, basata sulla possibilità o meno di lavorare da remoto e sulla capacità dei lavoratori di telelavorare a seconda delle loro competenze digitali, dell'accesso a Internet e delle attrezzature ICT presenti in casa. Lo smart-working, ha riguardato infatti soprattutto le professioni impiegatizie e intellettuali che non richiedono la presenza sul posto di lavoro, e ha interessato soprat-

tutto l'occupazione femminile. Affronteremo nel Capitolo 6 il tema del divario digitale.

Sebbene lo smart-working offra ai lavoratori una flessibilità temporale e spaziale (luogo di lavoro) senza precedenti, una maggiore autonomia nella gestione del proprio tempo, un migliore equilibrio tra vita privata e lavoro e tempi di pendolarismo ridotti, i dati dell'Osservatorio sullo Smart working del Politecnico di Milano mostrano che può anche portare a orari di lavoro più lunghi, maggiore intensità di lavoro, livelli di stress più elevati, sovrapposizione tra lavoro e vita domestica, e maggiore senso di isolamento e solitudine che, a loro volta, possono influire negativamente sulla salute mentale e sul benessere del lavoratore (Mann e Holdsworth, 2003). Le donne, con maggior responsabilità legata alla cura domestica e maggior presenza nel settore dei servizi, che ha applicato più di ogni altro settore tale modalità di lavoro a distanza, risultano particolarmente influenzate sia dalle conseguenze positive sia da quelle negative dell'adozione dello smart-working. Il telelavoro può anche rafforzare il soffitto di vetro, riducendo la visibilità delle donne che effettuano il telelavoro da casa e le loro prospettive di carriera, oltre che rafforzare la divisione tradizionale del lavoro di cura e domestico all'interno dei nuclei famigliari a sfavore delle donne che telelavorano da casa.

Oltre allo smart-working, le tecnologie digitali stanno accelerando la creazione di piattaforme per il lavoro a distanza e il lavoro autonomo. Lo sviluppo delle piattaforme online per il lavoro autonomo potrebbe offrire un'opportunità importante per i lavoratori a distanza freelance, quelli che si occupano di fornitura di servizi digitali (come software, progettazione o vendita) e marketing (Mc Kinsey, 2020). Tuttavia anche in questo caso ci sono dei rischi che vanno affrontati. La diffusione della cosiddetta GIG economy potrebbe portare, secondo l'esperienza statunitense, alla riduzione delle prestazioni lavorative continuative. La smaterializzazione dei modi di produzione dovrebbe favorire la nascita e lo sviluppo di nuove forme di lavoro autonomo, in grado di soddisfare le nuove esigenze di vita e carriera, ma che possono anche comportare un'erosione del confine tra vita privata e vita lavorativa, orari di lavoro molto lunghi, carriere e redditi discontinui, scarse tutele per la sicurezza e la salute nel lavoro e il rischio di perdita di lavoro e di reddito (Semenza, Pichault, 2019). Per questi lavoratori, considerati autonomi anche quando non hanno una reale autonomia decisionale, come nel caso dei rider, l'assenza delle tutele e dei diritti tipici del lavoro dipendente (incluse quelle previdenziali), rischia di tradursi in un maggior rischio di povertà anche da anziani.

Le conseguenze della pandemia stanno anche accelerando i cambiamenti strutturali esistenti in molti settori industriali, aumentando il ritmo delle trasformazioni verdi e digitali dell'industria. In una recente relazione, la Banca Centrale Europea (BCE) avverte che la crisi Covid-19 sta accelerando il processo di automazione e digitalizzazione ed è probabile che porti a lacune di competenze e disallineamenti delle competenze (mismatch fra domanda e offerta di lavoro) e ad un aumento delle esigenze di redistribuzione del lavoro. Stime recenti (McKinsey 2020) calcolano che il 25% in più dei lavoratori, rispetto a quanto previsto in precedenza, ha potenzialmen-

te bisogno di cambiare professione, poiché la pandemia ha accelerato le tendenze esistenti al telelavoro e all'automazione.

Le professioni e i posti di lavoro, l'occupazione in generale e l'intero mondo del lavoro stanno cambiando molto più rapidamente del previsto. Questi rapidi cambiamenti creano un'urgenza d'istruzione e formazione che garantisca la riqualificazione e il miglioramento delle competenze per preparare i lavoratori a posti di lavoro in un'industria in trasformazione.

La trasformazione digitale dell'economia, evento dirompente per l'organizzazione del lavoro e della società nel suo complesso, può assumere risvolti in parte differenti a seconda dei contesti regolativi, delle pratiche sindacali e dei contratti collettivi di ciascun paese. Per questa ragione è stato siglato un accordo quadro sulla digitalizzazione (European Social Partners Framework Agreement on Digitalization 2020), quale impegno condiviso delle parti sociali intersettoriali europee. L'accordo parte dal presupposto che, con delle strategie corrette e condivise, si possa garantire la crescita dell'occupazione e il mantenimento del lavoro esistente. La transizione comporta anche delle sfide e dei rischi per i lavoratori e le imprese, poiché alcune attività scompariranno e molte altre cambieranno: è necessaria dunque l'anticipazione del cambiamento, attraverso la formazione delle competenze necessarie, anche in relazione all'immenso ambito della transizione ecologica.

Il mismatch fra domanda e offerta di competenze e qualificazioni sembra essere il problema cruciale dei mercati del lavoro in questa fase storica. L'impegno condiviso dei datori di lavoro, dei lavoratori e dei loro rappresentanti sembrerebbe dunque essere un requisito essenziale della fase di transizione.

2.4.3

I termini del dibattito sul lavoro nel futuro

I problemi sollevati dal lavoro nel XXI secolo sono, secondo la sintesi di Alain Supiot (2021) di tre tipi: ecologici, tecnici e istituzionali.

Tutte le fasi di accelerazione del cambiamento tecnologico, come quella attuale, in cui lo sviluppo del digitale, delle piattaforme governate da algoritmi di nuova generazione e dell'intelligenza artificiale⁶ applicata a molti settori (come la medicina, l'industria, il settore militare), hanno delle ricadute sostanziali sul lavoro e sulle professionalità, tradizionali e nuove.

Il tema del lavoro nel futuro sta generando un ampio dibattito in diversi ambienti – dalle organizzazioni internazionali alle imprese, dalle associazioni di rappresentanza alle accademie – il cui dilemma fondamentale è, come nelle fasi passate, se il progresso tecnologico sia distruttore o creatore di lavoro. Nonostante l'intensità di tale

⁶ Il 21 Aprile 2021 la Commissione Europea ha elaborato una proposta di regolazione, attesa da tempo, dell'intelligenza artificiale, modulata secondo quattro categorie di rischio delle applicazioni, che menziona anche il danno immateriale che può essere arrecato alle persone e alla società.

disputa, nessuna visione comune è ancora emersa e neppure vi è accordo sui fattori chiave che influenzeranno i lavori futuri e i salari.

Come tutti sappiamo, il mondo intero sta affrontando la crisi del mercato del lavoro provocata dagli effetti della pandemia Covid-19, con milioni di disoccupati e lavoratori inattivi, destinata ad avere effetti di lungo periodo e la rivoluzione organizzativa che la possibilità di lavorare e incontrarsi a distanza ha provocato.

La tecnologia, il cambiamento climatico, la globalizzazione e la struttura demografica sono generalmente considerati i fattori chiave che condizioneranno il mondo del lavoro negli anni a venire.

Il tema del lavoro nel futuro può essere affrontato da due punti di vista differenti ma complementari.

- Il primo si riferisce al futuro sviluppo delle forze di lavoro osservato da una prospettiva macro-sociologica. Tale prospettiva considera essenzialmente tre aspetti:
 - l'evoluzione demografica⁷ (un preoccupante invecchiamento della popolazione e un rallentamento delle nascite nei paesi a economia avanzata);
 - i flussi migratori (un inevitabile spostamento transnazionale di popolazioni per ragioni economiche e sempre più anche per ragioni di insostenibilità climatiche);
 - le dinamiche della globalizzazione dei processi produttivi, tra catene lunghe del valore e nuovi segnali di accorciamento di queste catene, verso un modello alternativo, che prevede un processo di riavvicinamento (re-shoring, near-shoring) e di prossimità delle unità produttive in un futuro prossimo (Perulli, 2021).
- Il secondo piano di lettura guarda invece al rapporto tra lavoro, tecnologie e produttività. Esso considera l'impatto delle nuove tecnologie: 1) sulla qualità del lavoro, in termini di sicurezza, organizzazione spazio-temporale, relazioni interpersonali, remunerazione, prospettive di sviluppo professionale e di avanzamento di carriera 2) sulle competenze professionali, intese nella loro duplice dimensione, il

⁷ I cambiamenti demografici e l'invecchiamento della popolazione sono una componente determinante. Più della metà della crescita della popolazione fino al 2050 sarà in Africa, mentre il declino della popolazione in età da lavoro sarà molto accentuato nei paesi OECD, ma anche nei paesi emergenti dell'America Latina. La migrazione transnazionale di lavoro avrà l'effetto di mitigare le differenze demografiche tra paesi e il mismatch di competenze e qualificazioni. Vi sarà anche una migrazione qualificata, ma è presumibile che ci sarà un numero di giovani migranti superiore a quanti possano assorbiti nei paesi ad alto reddito. Si stima che i flussi possano diminuire fra 30 anni. La sfida di creare sufficienti occupazioni rimane centrale: il World Economic Forum ha stimato che sarebbero stati necessari 500 milioni di nuovi lavori entro il 2020, per soddisfare l'attuale offerta di lavoro e quella dei giovani migranti. La disoccupazione e la sotto-occupazione incidono sui giovani – specie giovani donne – in tutte le regioni del mondo, il cui tasso di disoccupazione è tre volte più alto del resto della popolazione. Accrescere l'occupazione femminile dovrebbe mitigare la caduta delle forze di lavoro.

livello della competenza (*skill level*) e il campo di applicazione/ specializzazione (*skill specialization*) 3) sui livelli e la composizione dell'occupazione e della disoccupazione.

I rischi di automazione del lavoro umano

Molti osservatori sembrano indicare che la distruzione di lavori sarà probabilmente accelerata dalla pressione del cambiamento tecnologico.

Nel 2013 uno studio dell'università di Oxford aveva concluso che quasi la metà di tutti i mestieri era a rischio di automazione (Autor, Dorn 2013). In quello studio *le attività automatizzabili* erano state suddivise in tre tipi: 1) «*Routine tasks*», definiti come una sequenza di prevedibili azioni codificabili; 2) «*Manual tasks*» definiti come azioni generalmente non predeterminabili; 3) «*Abstract tasks*» che richiedono un elevato livello di pensiero, e che sono complementari alle tecnologie. Ne conseguiva che ci sarebbero dei lavori pienamente automatizzabili che implicano delle interazioni interpersonali ridotte, facilmente sostituibili con dei robot, altri parzialmente automatizzabili, in cui è possibile automatizzare alcuni compiti e non altri (ad esempio il lavoro degli avvocati, dove le macchine possono processare alcuni documenti, ma non possono formulare i termini di una causa giudiziaria) e altri ancora non automatizzabili, cioè quelli che richiedono competenze interpersonali (ingegneri aerospaziali, matematici, insegnanti, economisti, psicologi, parrucchieri).

Si prevede che vi saranno delle perdite nette di posti di lavoro in determinati settori o un abbassamento dei salari, dato che questi processi sostituiranno progressivamente il lavoro umano; le maggiori perdite di posti di lavoro si concentrano nelle basse e medie qualifiche amministrative (impiegati) e nei lavori di routines.

Il settore manifatturiero, l'agricoltura e i trasporti sono più automatizzabili di quanto non lo sia il settore dei servizi, per loro natura ad elevata intensità di lavoro.

Si stima inoltre che la disoccupazione continuerà a crescere sia nei paesi sviluppati (20% in Europa), sia nelle economie dei paesi emergenti (Tavola 2.1 e 2.2). Le previsioni dell'occupazione in Europa al 2030 indicano invece una crescita di professionisti, tecnici e lavoratori dei servizi. L'incremento occupazionale mostra però una ancor più accentuata polarizzazione nel mercato del lavoro, tra lavori ad alto e basso livello salariale e lavori di alta e bassa qualità. Una nuova forma di polarizzazione, resa visibile dagli effetti della pandemia, sarà quella fra lavori erogabili digitalmente e lavori che richiedono una presenza fisica quotidiana.

La digitalizzazione supporta il settore ICT che è cresciuto dell'80% in Europa nell'ultimo decennio; i più significativi contributi alla crescita sono state le attività professionali, scientifiche e tecniche; i settori della salute e del lavoro sociale; i settori della finanza e dell'immobiliare; l'economia delle piattaforme tende a impiegare lavoro autonomo, contingente e altamente istruito e qualificato (Tavola 2.3).

Sempre concentrando l'attenzione sull'impatto delle nuove tecnologie sul lavoro, visioni più ottimistiche prevedono che il 40% dell'occupazione di un paese abbia un basso o inesistente rischio di automazione e che essa potrà sostituire il 45% delle at-

Tavola 2.1 Tendenze dell'occupazione

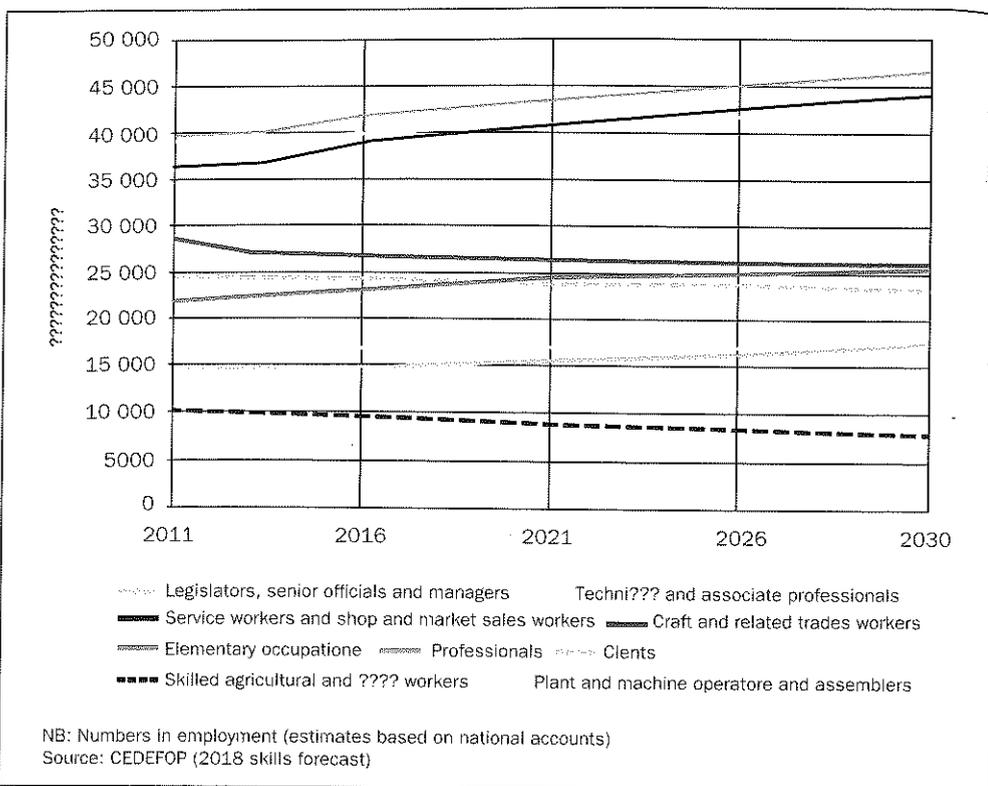
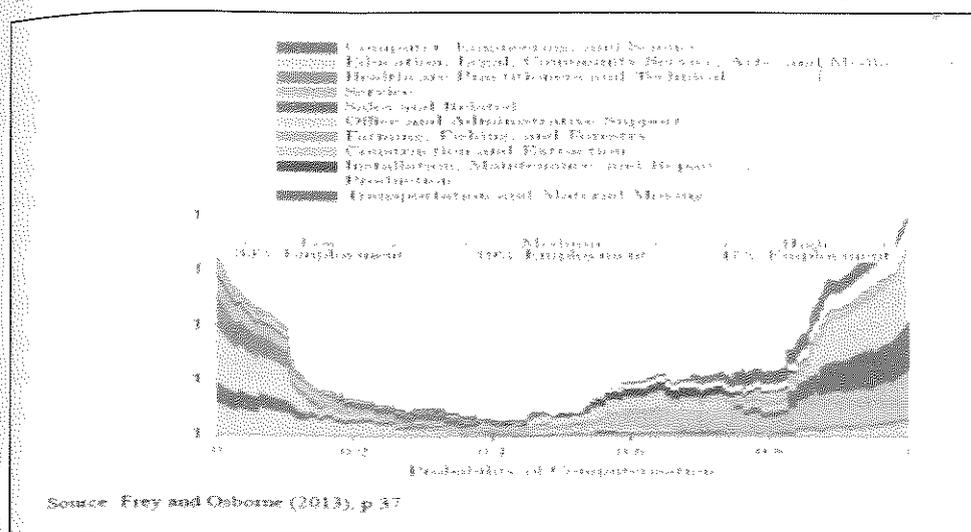


Tavola 2.3 Distribuzione dell'occupazione e probabilità di computerizzazione negli Stati Uniti

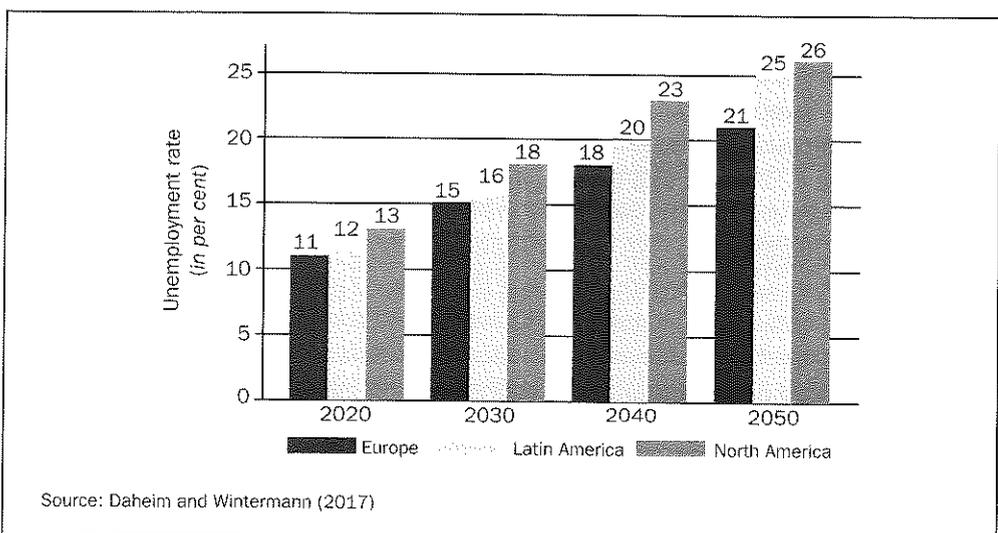


attività umane, ma solo il 5% dei lavori può essere totalmente sostituito dalle tecnologie, le quali hanno piuttosto il compito di facilitare, completare supportare l'attività umana.

Il rapporto «The Future of Work», riferito al contesto americano, frutto di due anni di lavoro di una task force di economisti e tecnologi del MIT di Boston si allinea a una prospettiva di ottimismo, delineando due facce del cambiamento tecnologico: l'automazione dei compiti e la creazione di nuovi lavori. Più del 60% dei lavori che si svolgono oggi, non esistevano nel 1940 e la prospettiva di una disoccupazione di massa è contraria all'evidenza: i progressi tecnologici hanno generalmente portato alla creazione netta di posti di lavoro piuttosto che alla distruzione netta di posti di lavoro. Nella ricerca economica sull'automazione e l'occupazione, nessuna prova rigorosa suggerisce che l'automazione abbia causato una diminuzione dell'occupazione aggregata per un periodo di tempo prolungato. Inoltre, anche se la preoccupazione per la disoccupazione tecnologica è aumentata negli ultimi anni, il mondo industrializzato ha visto la rapida crescita dell'occupazione.

Concludendo possiamo affermare che i rapporti internazionali (EU, OECD, ILO) tendono a concentrarsi più sulla parte *destruens* del mercato del lavoro, cioè sulle previsioni di perdita di posti di lavoro, che sulla parte *construens*, vale a dire sui meccanismi che porteranno alla creazione di nuovi lavori, mercati e competenze, ad esempio nel vasto settore della green economy. Così come appare debole la riflessione sulla logica del potenziamento umano finalizzato all'uso delle nuove tecnologie digitali. Un aspetto rilevante del potenziale delle tecnologie nella creazione di lavoro è infatti l'adeguamento delle competenze e la necessità di disporre competenze mul-

Tavola 2.2 Aspettative sui tassi di disoccupazione (fino al 2050)



ti-professionali per rimanere competitivi; i compiti che non possono essere sostituiti dalle tecnologie digitali sono in genere completati da esse (Autor 2015).

Un effetto spinto dal lavoro digitale, non è soltanto il bisogno di multitasking nelle imprese, ma anche la sovrapposizione di lavori e di posizioni contrattuali diverse⁸ nel mercato del lavoro. Si tratta di un fenomeno che ha trasformato notevolmente i profili professionali e frammentato i percorsi lavorativi, dando luogo alla proliferazione dei cosiddetti «*slash workers*» (lavoratori che mettono uno slash nella denominazione della loro qualifica professionale, per indicare che cumulano più attività lavorative, non necessariamente congruenti, traduttore/web master/dog sitter).

D'altronde, il lavoro sulle piattaforme, che saranno i modelli organizzativi del lavoro del futuro, offre anche opportunità di un lavoro più autonomo, in cui la prestazione è organizzata per obiettivi, senza vincoli spaziali e temporali, dove la tecnica non è più solo strumento di controllo e di dominio.

2.4.4

La transizione ecologica: l'incerto ruolo del fattore lavoro

Scrivono sempre Alain Supiot (2019) «[...] la ragione per cui il lavoro nel XXI secolo non potrà rimanere bloccato nelle categorie normative del mercato è l'aumento dei pericoli ecologici, che ci obbligano ad avere una visione globale dell'homo faber e dell'impronta del suo lavoro sul suo ambiente di vita».

Un punto di partenza sono state le azioni di promozione della *green economy* e dei *green jobs* da parte di numerose organizzazioni sovranazionali come l'ILO (International Labour Organization), l'UNEP (United Nations Environmental Programme) o l'UNDP (United Nations Development Programme), grazie alle quali il lavoro è stato identificato come un pilastro essenziale dello sviluppo sostenibile e della transizione ecologica. Ma, al di là delle giuste dichiarazioni di intenti, resta alquanto in ombra nei rapporti europei che cosa essi intendano per lavori buoni, dignitosi e sostenibili, riferiti all'economia green. Manca cioè un maggior dettaglio sul tema della qualità dei lavori, delle professionalità, delle competenze collegabili a questo settore. In quale misura essi dovrebbero rappresentare dei lavori buoni e dignitosi, come sono stati definiti dall'ILO nel 2017?

Consideriamo il concetto di «lavoro sostenibile» adottando una duplice prospettiva.

Da un lato il «lavoro sostenibile» si può intendere come un «buon lavoro»: l'idea di «good jobs» si sta facendo strada, a partire dagli ultimi lavori di Dani Rodrik (2019) uno dei migliori studiosi della globalizzazione. Un buon lavoro oggi, secondo

⁸ L'avvento del lavoro tramite le piattaforme digitali ha accelerato questa tendenza: raramente il lavoro per le piattaforme rappresenta l'unica o principale fonte di reddito, rimanendo un'attività collaterale e complementare ad altre. Il rischio è quello di una perdita della professionalità causata da un'eccessiva dispersione lavorativa, ma anche di una perdita di protezione sociale, frammentata tra diversi regimi contrattuali e normativi.

la sua impostazione, non deve limitarsi a essere protetto dal welfare tradizionale, considerato come uno strumento di compensazione delle lacune di tutela di tutte le forme di lavoro non standard generate dall'ultimo trentennio di liberismo del mercato del lavoro, veicolato dalle riforme (si pensi solo alla riforma Hartz in Germania). L'estensione (anche selettiva) del welfare tradizionale pre-produzione e post-produzione (politiche di istruzione, pensioni e sicurezza sociale contro i rischi di malattia, infortunio e disoccupazione) di fatto perpetua le disegualianze tra condizioni occupazionali, le accetta e le supporta ex-post. Il lavoro deve invece fare un salto in avanti, di autopromozione, al fine di superare il problema ormai strutturale della disegualianza/insicurezza, che sono il frutto dell'avanzamento tecnologico e della globalizzazione. Le politiche di «good jobs» sono le politiche attive del mercato del lavoro, collegate agli imprenditori; sono le politiche di innovazione dirette verso le tecnologie amiche del lavoro (labour-friendly), sono le politiche industriali e regionali che puntano a un lavoro di qualità; sono le politiche economiche internazionali che proteggono gli standard sociali e di lavoro nazionali. Queste priorità non solo sono connesse fra loro ma richiamano nuove forme di governo, più partecipative e collaborative, orientate a soluzioni sperimentali, ad esempio fra attori privati e Stato. Principi di *good work* da radicare nella ricostruzione post-Covid-19 sono enunciati anche nel rapporto dell'istituto inglese IFOW (2020), il cui secondo capitolo è proprio intitolato: «A secular revelation: the purpose of work». Anche in questo caso il fondamento per creare lavoro «buono» e protetto, è la cooperazione sociale.

Una seconda accezione di «lavoro sostenibile» allude invece al lavoro per la sostenibilità, connesso cioè al tipo di competenze necessarie per una transizione ecologica. Sembrerebbe che i due significati di buon lavoro e di lavoro necessario alla sostenibilità debbano implicitamente stare insieme, senza che vi siano gli elementi per sostenere questo nesso.

Quasi tutti i documenti prodotti dalle organizzazioni non governative, dalle Nazioni Unite all'Unione europea, sono soprattutto delle dichiarazioni di intenti, spesso poco coerenti tra loro. Il tredicesimo obiettivo (su diciassette) delle Nazioni Unite (UN's Sustainable Development Goals 2021) propone 6 azioni positive, tra cui «*green jobs and sustainable and inclusive growth*», ma non approfondisce oltre.

L'European Green Deal 2020 pubblicato nel 2019, presenta la strategia per la transizione ecologica, ma non approfondisce il tema del lavoro e delle competenze necessarie, ad eccezione di due brevi e generici paragrafi⁹. Anche il Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR) italiano, in cui il pilastro della transizione ecologica

⁹ «Schools, training institutions and universities are well placed to engage with pupils, parents, and the wider community on the changes needed for a successful transition. The Commission will prepare a European competence framework to help develop and assess knowledge, skills and attitudes on climate change and sustainable development. It will also provide support materials and facilitate the exchange of good practices in EU networks of teacher-training programmes». «Pro-active re-skilling and upskilling are necessary to reap the benefits of the ecological transition. The proposed European Social Fund+ will play an important role in helping Europe's workforce to acquire the skills they need to tran-

discende da questo documento europeo, si pone l'obiettivo di raggiungere la neutralità climatica entro il 2050 e ridurre le emissioni gas a effetto serra del 55% rispetto allo scenario del 1990, entro il 2020, ma dedica ben poco spazio al ruolo del lavoro e delle competenze in questo processo di cambiamento¹⁰.

Da più di due decenni, attori internazionali e governi nazionali sottolineano la necessità di sviluppare un'economia verde, come dimostrano i rapporti scientifici e le dichiarazioni politiche e le università hanno incorporato obiettivi di sostenibilità nelle loro dichiarazioni di mission e nei programmi di studio.

Allo stesso tempo, la conoscenza e l'accordo sul tipo di abilità che potrebbero essere necessarie per raggiungere questi obiettivi sono insufficienti e il contributo dell'istruzione universitaria per una corrispondente formazione di abilità non è chiaro.

In effetti, finora la ricerca sul lato della domanda e dell'offerta di competenze verdi è stata assai limitata (UNEP 2011; Cedefop 2018; Loiseau *et al.* 2016). Particolarmente carente è la documentazione sull'offerta di competenze da parte delle università che, nelle dichiarazioni di intenti contenute nelle pubblicazioni del Cedefop (2018) e dell'ILO (2011; 2012) sulle necessità di competenze in ambito ecologico, sono menzionate solo marginalmente.

Ciò potrebbe essere dovuto alla diversa e opaca comprensione delle esigenze di competenze per un'economia verde, da mettere in relazione anche con la moltitudine di attori e di livelli di governance coinvolti, che vanno dal livello internazionale a quello regionale e includono ONG, attori politici ed economici e istituzioni per l'istruzione e la formazione. L'analisi della letteratura mostra anche un sostanziale divario di conoscenza fra i diversi attori istituzionali.

In sintesi, due sono le lacune da segnalare: la natura ancora sfocata delle definizioni di competenze verdi e l'incerto e contraddittorio orientamento che i documenti politici in larga misura testimoniano, tra la necessità di proseguire a formare essenzialmente delle competenze generali che si applicano anche ai settori e alle funzioni nel campo dell'economia verde, e la necessità di formare nuove e specifiche competenze.

Un passo in avanti è certamente il Pact for Skills, approvato dalla Commissione Europea nel 2020, che delinea delle partnership fra imprese, parti sociali, camere di commercio, autorità pubbliche, istituzioni di istruzione superiore e formazione professionale, agenzie per l'impiego, a collaborare per investire sulle competenze (Europa skills), iniziando da tre settori: automobilistico, microelettronica, aerospaziale e difesa. Aderendo all'EU Pact for Skills i portatori di interessi potranno accedere a poli di conoscenze, risorse e networking. Il patto per le competenze è anche accom-

spher from declining sectors to growing sectors and to adapt to new processes. The Skills Agenda and the Youth Guarantee will be updated to enhance employability in the green economy».

¹⁰ «Reskill and upskill»: L'apprendimento di nuove competenze (reskilling) e il miglioramento di quelle esistenti per accedere a mansioni più avanzate (upskilling) sono fondamentali per sostenere le transizioni verde e digitale... È pertanto necessario migliorare le competenze digitali e professionali attraverso investimenti in istruzione e formazione.

pagnato da una carta che delinea una visione condivisa per quanto riguarda la formazione di qualità.

2.6 CONCLUSIONI

In questo capitolo abbiamo considerato i modi in cui la sociologia ha affrontato il tema del lavoro nella fase di transizione da una società industriale a una società dei servizi. La riflessione sociologica si è concentrata sul processo di sviluppo della società post-industriale, considerando come le trasformazioni del sistema produttivo, le riforme del mercato del lavoro e la de-standardizzazione contrattuale abbiano influito sull'organizzazione sociale nel suo complesso.

Parte di questo processo ha riguardato l'esperienza di lavoro che le persone stanno sperimentando in un mondo molto più aperto e flessibile di quello precedente, ma caratterizzato da una maggiore competizione (globale), da una più elevata incertezza sulla continuità del rapporto di lavoro (e quindi del reddito) nella precedente fase, dal declino delle tradizionali istituzioni di regolazione del lavoro, come erano stati la grande impresa e i sindacati. La riflessione della sociologia si è rivolta verso alcuni grandi temi che hanno caratterizzato questa fase di transizione: la flessibilità del lavoro nei suoi diversi aspetti; il cambiamento dei contesti organizzativi; la femminilizzazione del lavoro retribuito, in relazione allo sviluppo di un'economia fondata sulla produzione di servizi; l'individualizzazione del rapporto di lavoro e i nuovi rischi sociali associati al lavoro (come ad esempio l'emergere dei «working poors»). Il dibattito teorico ha messo in evidenza l'incongruenza fra un mercato del lavoro più aperto e più ricco di opportunità e potenzialmente più inclusivo, più in grado di includere tutti i suoi partecipanti (nativi e immigrati, donne e uomini, giovani, adulti e anziani e lavoratori a bassa e alta qualificazione).

Gran parte delle trasformazioni nella società contemporanea è legata agli effetti che la globalizzazione ha generato.

Uno dei grandi interrogativi che si impone al dibattito contemporaneo nelle scienze sociali è come le trasformazioni tecnologiche (l'industria 4.0, l'introduzione della robotica in molti processi produttivi, l'economia delle piattaforme, il governo degli algoritmi) stiano influenzando sui livelli e sulla qualità dell'occupazione, sulla conservazione, la creazione e la distruzione di lavoro. Cambiamenti radicali si osservano nei contenuti delle attività lavorative, che richiedono combinazioni variabili di competenze, tali da rendere obsoleti i sistemi tradizionali di classificazione delle professioni e delle qualifiche. Rari sono i casi – tra i paesi europei – che associano un aumento dell'occupazione a un miglioramento della qualità del lavoro. La crisi economica del 2008 e gli effetti della crisi pandemica hanno certamente concorso ad accrescere la polarizzazione del mercato del lavoro sotto molteplici profili. Le nuove regole imposte dalla produttività e dall'incalzante innovazione tecnologico-digitale, differenziano e segmentano il mondo del lavoro, producendo dei vincenti e dei perdenti. La

struttura delle disuguaglianze sociali nei paesi avanzati appare inoltre sorprendentemente stabile nel tempo, malgrado le riforme – strutturali e marginali – realizzate negli ultimi decenni. L'intensificarsi delle diseguaglianze economiche e sociali fra i lavoratori, mette in risalto la problematica relazione fra efficienza economica e giustizia sociale, intesa come diritto ad un'adeguata protezione, in una logica di ricomposizione della divisione che si è storicamente determinata fra occupati e non occupati.

Bibliografia

- Ambrosini M., (2011), *Sociologia delle migrazioni*, il Mulino, Bologna.
- Arendt H., (1989), *Vita activa*, Milano, Bompiani.
- Arntz M., Gregory T., Zierahn U. (2016), « The risk of automation for jobs in OECD countries: A comparative analysis », *OECD Social, Employment and Migration Working Papers*, 189, OECD Publishing, Paris.
- Autor D.H., Levy F., Murnane R.J. (2003), « The skill content of recent technological change: An empirical exploration », *Quarterly Journal of Economics*, Vol. 118, 4, pp. 1279-1333.
- Autor D.H., Dorn D. (2013), « The growth of low-skill service jobs and the polarization of the US labor market », *American Economic Review*, Vol. 103, 5, pp. 1553-1597.
- Autor D.H. (2015), « Why are there still so many jobs? The history and future of workplace automation », *Journal of Economic Perspectives*, Vol. 29, pp. 3-30.
- Bauman Z., (1999), *Dentro la globalizzazione. Le conseguenze sulle persone*, Laterza, Roma-Bari.
- Beccalli B., (1999) (a cura di), *Donne in quota*, Feltrinelli, Milano.
- Beck U., (2000), *La società del rischio. Verso una seconda modernità*, Carocci, Roma.
- Bell D., (1973), *The Coming of Post-Industrial Society*, Basic Books, New York.
- Berger P., Berger B., Kellner H., (1983), *La pluralizzazione dei mondi della vita*, in Sciolla L. (a cura di), *Identità*, Rosenberg & Sellier, Torino.
- Berger S., (2006), *Mondializzazione: come fanno per competere?*, Garzanti, Milano.
- Berton F., Richiardi M., Sacchi S., (2009), *Flex-insecurity. Perché in Italia la flessibilità può diventare precarietà*, il Mulino, Bologna.
- Bologna S., Fumagalli A., a cura di (1997), *Il lavoro autonomo di seconda generazione*, Feltrinelli, Milano.
- Boltanski L., Chiapello, E. (1999), *Le nouvel esprit du capitalisme*, Gallimard, Paris.
- Boltanski L., Chiapello E., (1999) *Il nuovo spirito del capitalismo*, Mimesis Edizioni.
- Borghi P., (2016). *Arcipelago GIG, ovvero l'irresistibile autarchia dell'economia dei lavoretti*, Via Romagnosi, Rivista online Fondazione Feltrinelli.
- Burawoy M., (1979), *Manufacturing Consent*, University of Chicago Press, Chicago.
- Butera F., (1990) *Il castello e la rete*, Franco Angeli, Milano.
- Castel R., (1995), *Les métamorphoses de la question sociale*, Fayard, Paris.
- Cedefop, (2018), *Skills for Green Jobs 2018 Update*, European Synthesis Report. Luxembourg, Publications Office of the European Union.
- Codagnone C., Biagi F., Abadie F., (2016), *The Passion and the Interests: Unpacking the « Sharing Economy »*, European Commission.
- Crompton R., (1999), *Restructuring Gender Relations and Employment: The Decline of The Male Breadwinner*, Oxford University Press, Oxford.
- Crompton R., Sandersen K., (1990), *Gendered Jobs and Social Change*, Unwin Hyman, London.
- Degyse C., (2016), *Digitalization of the Economy and its impact on labour markets*, European Trade Unions Institute, ETUI, Working Paper.
- Drahokoupil J., Fabo B., (2016), « The Platform Economy and the disruption of the employment relationship ETUI », *Policy Brief*, 5.
- EC, (2016), *European Agenda for the Collaborative economy*.
- EC, (2016), *Assessing the size and presence of the collaborative economy in Europe*, European Commission, Brussels.
- Emmenegger P., (2016), « Barriers to entry: insider-outsider politics and the political determinants of job security regulations », *Journal of European Social Policy*, 19, pp. 131-146.
- Esping-Andersen G., (2000), *I fondamenti sociali delle economie postindustriali*, il Mulino, Bologna.
- Eurofound and ILO (2019), *Working conditions in a global perspective*, Publications Office of the European Union, Luxembourg, and International Labour Organization, Geneva.