

CLASSI E GRUPPI SOCIALI

di Ivana Fellini

Obiettivi del capitolo

- Mostrare la centralità del tema della divisione sociale del lavoro nella riflessione sociologica
- Illustrare le principali ipotesi di trasformazione delle classi sociali e la relazione tra classi sociali e occupazioni
- Presentare la pluralità di divisioni sociali del lavoro che si sono strutturate nel tempo, dalle divisioni di classe alle divisioni fondate su caratteristiche individuali, quali il genere, l'età e l'origine etnica

5.1

INTRODUZIONE

Il capitolo è dedicato al tema della divisione sociale del lavoro, cioè dei modi in cui in una società il lavoro è organizzato e distribuito, e delle diseguaglianze che perciò si producono nell'area del lavoro e nelle opportunità di vita in senso più ampio. Si tratta di temi classici della sociologia e quanto mai attuali. Anche oggi, infatti, è importante comprendere come il lavoro è articolato nella società e quale esperienza ne fanno gruppi diversi di individui e di lavoratori. Più specificamente, il capitolo affronta il modo in cui la sociologia ha teorizzato la divisione sociale del lavoro e su quali tipi di *diseguaglianze sociali* si è concentrata, considerando anche come esse si siano modificate nel corso del tempo, in relazione al mutamento sociale.

A partire dai padri fondatori e fino agli anni Sessanta e Settanta del Novecento la sociologia si è occupata soprattutto delle diseguaglianze legate all'*appartenenza di classe* (aristocrazia, borghesia, piccola borghesia, classe operaia). Nei decenni più recenti, invece, l'attenzione è cresciuta anche per le *diseguaglianze legate alle caratteristiche individuali*, in particolare alcune caratteristiche demografiche, come il genere, l'origine etnica o nazionale, l'età.

Per quanto i fattori che strutturano le diseguaglianze possano articolarsi o cambiare nel tempo, il contributo della sociologia rimane quello di mostrare quanto le diseguaglianze siano e siano state socialmente costruite, vale a dire che esse non derivano da *differenze ascritte* (o innate) tra diversi gruppi sociali, ma dal valore che ciascuna società attribuisce loro.

Come vedremo nella prima parte del capitolo, per molto tempo lo sguardo sociologico sulla divisione sociale del lavoro nella società moderna ha privilegiato *il nesso tra classi sociali e occupazione*. Se fino alla fase pre-industriale le posizioni sociali erano tendenzialmente ascritte, già stabilite alla nascita indipendentemente dal lavoro e dall'occupazione svolta, sulla base degli ordinamenti giuridici e religiosi vigenti, con lo sviluppo della società industriale, invece, il rapporto tra lavoro e struttura sociale è diventato cruciale e le forme della diseguaglianza sono diventate in larga parte riconducibili alle classi sociali e alle relazioni di impiego.

La sociologia si è interessata in modo particolare alle diseguaglianze tra le classi: alle diverse fonti e ai diversi livelli di reddito erano associate categorie di persone simili per stili di vita e di consumo, per legami sociali, per cultura e orientamenti. Queste differenze alimentarono un intenso dibattito su quali fossero le classi da considerare e su come definirle, sul modo in cui si formano e si trasformano le identità collettive (Crompton, 2010).

Nella seconda parte del capitolo, si illustrerà come il passaggio alla società post-industriale abbia articolato – e in un certo senso «complicato» – il nesso tra classi sociali e occupazione. Se nello sviluppo industriale vi è stato un rapporto stretto, quasi automatico, tra posizione nella gerarchia occupazionale e classe sociale, questa corrispondenza si è affievolita nella fase dello sviluppo post-industriale, che ha frammentato i processi produttivi, le relazioni di impiego, le carriere occupazionali. In questa mutata organizzazione economica, una nuova divisione sociale del lavoro e nuove forme della diseguaglianza si strutturano non solo attorno alle classi ma anche a gruppi sociali accomunati da alcune caratteristiche individuali, per lo più socio-demografiche.

Prenderemo in considerazione tre dimensioni tra le più significative nelle società contemporanee:

- la divisione di genere del lavoro, che struttura le diseguaglianze tra donne e uomini;
- la divisione etnica del lavoro, che struttura le diseguaglianze tra stranieri e nativi;
- la divisione del lavoro tra le generazioni, che struttura le diseguaglianze tra giovani e adulti.

La sociologia cerca di comprendere in che misura queste forme di diseguaglianza siano l'esito di fenomeni di discriminazione nei confronti di individui e gruppi sociali con alcune specifiche caratteristiche. Sarebbe tuttavia un grave errore considerare che nella società contemporanea le differenze che si manifestano tra generi, tra gruppi etnici e tra generazioni, abbiano sostituito la divisione e le diseguaglianze di classe. Queste sono oggi forse più sottili e meno riconoscibili, ma continuano a essere estremamente rilevanti, come mostrano gli studi sulla stratificazione e la mobilità so-

ciale (Bernardi, 2009; Barbieri, 2019). La rilevanza della classe sociale si manifesta chiaramente nella trasmissione familiare e intergenerazionale del capitale economico (eredità), culturale (istruzione, scuole di élite) e relazionale (influenti reti di relazione).

Nel trattare il tema della divisione sociale del lavoro, bisogna ricordare che la sociologia ha privilegiato la variabile «occupazione» per definire le classi, riferendosi solo al lavoro retribuito per il mercato, che è la forma del lavoro per eccellenza nella prospettiva dell'«economia formale». Ciò è avvenuto a scapito di un'idea di lavoro inteso come attività umana realizzata anche al di fuori dello scambio di mercato, che comprende anche le forme del lavoro informale – come il lavoro domestico – volte al soddisfacimento dei bisogni umani, più che allo scambio di mercato, e che rimangono comunque centrali nell'organizzazione sociale contemporanea.

5.2

FONDAMENTI TEORICI

Lo studio delle diseguaglianze nel lavoro rappresenta un tema centrale della sociologia fin dalle origini. Vi è sempre stato ampio consenso che vi fossero delle differenze imputabili alla diversa posizione occupazionale e ai risultati ottenuti nella vita lavorativa. Minore accordo vi è invece stato sulle cause delle diseguaglianze sociali e sui modi per ridurle.

Nella seconda metà del Novecento le diseguaglianze sociali sono state prevalentemente considerate l'esito della diseguaglianza delle posizioni sociali. Una società giusta avrebbe dovuto ridurre lo scarto tra le condizioni di vita delle diverse classi attraverso la redistribuzione della ricchezza e la costruzione di un sistema di garanzie per proteggere la posizione lavorativa e le condizioni di vita dalle incertezze. Come si è visto nel Capitolo 1, è questo l'ideale a cui tendeva il modello di società nei «trenta gloriosi», dominante nel periodo del fordismo. Progressivamente si è invece passati dall'ideale dell'eguaglianza delle posizioni all'ideale della parità delle opportunità: nella società contemporanea tutti i membri della società dovrebbero essere messi in condizione di partire dallo stesso livello di capitale umano e sociale (pensiamo ad esempio alla diffusione dell'istruzione) e i risultati a cui l'individuo giungerà, ad esempio in campo lavorativo, dipenderanno (in linea teorica) dai suoi meriti e dalle sue capacità (Dubet, 2010). Questa rappresenta, in sintesi, la cultura delle pari opportunità.

Il tema della *meritocrazia* era già emerso nel pensiero dei fondatori della sociologia. Per Durkheim, la divisione del lavoro è uno degli aspetti centrali delle società moderne, che dovrebbero essere guidate, nel loro percorso evolutivo, da principi meritocratici: gli individui si dovrebbero collocare cioè nelle posizioni lavorative più rispondenti alle loro abilità e aspirazioni. L'erronea collocazione degli individui nelle posizioni lavorative sarebbe frutto della diseguaglianza sociale, che permette ad alcuni di occupare posizioni che non meritano o per cui non sono adatti,

in virtù della loro posizione sociale privilegiata. Ciò genera tensioni e conflitti che minano la coesione sociale alla quale la società deve aspirare. Durkheim sosteneva in proposito l'importanza dei «gruppi professionali», che possono mediare tra i bisogni degli individui e dello Stato e che promuovono una morale e una condotta etica.

Per Marx, invece, come si è visto nel Capitolo 1, le diseguaglianze nella divisione del lavoro dipendono dalle diseguaglianze tra le classi sociali nel capitalismo, riconducibili alla divisione dei rapporti di produzione tra capitale (classe borghese imprenditoriale) e lavoro (classe operaia, proletariato). Nell'idea di Marx la proprietà dei mezzi di produzione consente alla classe borghese di sfruttare il proletariato, che non ha altri mezzi di sussistenza se non quello di vendere la propria forza lavoro agli imprenditori. Il lavoro degli operai è disumanizzato, degradato e alienato. Secondo Marx la classe operaia avrebbe dovuto realizzare una rivoluzione per espropriare la classe borghese dei mezzi di produzione, collettivizzandoli. Ciò avrebbe non solo riaffermato l'eguaglianza sociale, ma la classe operaia avrebbe avuto un ruolo rivoluzionario anche nell'ottenere condizioni di lavoro migliori e nella trasformazione della natura del lavoro.

L'approccio di Weber al tema delle diseguaglianze poggia invece sull'idea multi-dimensionale di stratificazione sociale e non si riferisce soltanto alla classe sociale in senso economico. L'impianto della stratificazione di Weber aggiunge altre due dimensioni, lo status e il partito. La dimensione di status è intesa come il frutto del riconoscimento sociale (ad esempio le libere professioni, come quella medica, hanno di norma un elevato riconoscimento sociale) e non coincide con il concetto di classe. Spesso i due termini «classe sociale» e «status sociale» vengono usati come sinonimi, senza considerare che il concetto di status include altri aspetti, non economici, come il grado di istruzione, lo stile di vita, i modelli di consumo. La seconda dimensione è quella di partito, che – inteso in termini weberiani – indica un gruppo che si unisce per ottenere potere e che nuovamente non si identifica necessariamente con la classe sociale. Classe, ceto e partito riflettono le diseguaglianze degli individui e dei gruppi sociali rispetto a tre tipi di risorse: economiche, culturali e di potere. Weber utilizza anche il concetto di chiusura sociale per mostrare come alcuni gruppi professionali utilizzano i diversi tipi di risorse (tipico esempio è il titolo di studio) per monopolizzare e rendere selettivi gli accessi alle posizioni sociali più vantaggiose.

5.3 SVILUPPI SUCCESSIVI

5.3.1

Le ipotesi sulla trasformazione delle classi sociali: imborghesimento e proletarizzazione

Dopo la stagione della sociologia struttural-funzionalista (vedi Capitolo 1) che considerava le diseguaglianze come il risultato inevitabile della specializzazione delle funzioni della società (Davis, Moore, 1945), tra la metà degli anni Cinquanta e la metà degli anni Settanta del Novecento la sociologia si domanda se l'industrializzazione e la divisione del lavoro che ne deriva rendano più aperte e fluide le società moderne rispetto a quelle tradizionali in cui, come si è detto, le posizioni sociali e lavorative erano per lo più attribuite sulla base di caratteri ascritti (come la famiglia di origine, la casta, l'etnia).

L'interrogativo si poneva nei seguenti termini: il passaggio da una società tradizionale e agricola a una società industriale, caratterizzata da una diversa organizzazione e da una più spinta divisione del lavoro, accresce o diminuisce le diseguaglianze sociali? Questo interrogativo nasceva anche dal fatto che la visione ottimistica dello sviluppo, legata alla modernizzazione della società, fu messa in discussione e le tensioni sociali derivanti dalla crescente industrializzazione cominciarono a catturare l'attenzione dei sociologi (Martinelli, 2010).

Lo studio della divisione sociale del lavoro si allargò a temi nuovi, dettati dalla trasformazione del lavoro e della società: la trasformazione delle condizioni di vita materiale della classe operaia; l'affermazione di una nuova classe (inter)media tra borghesia e proletariato; la mobilità sociale, ovvero il grado di apertura o chiusura tra le classi, che condiziona le possibilità di passaggio a una classe sociale superiore (mobilità sociale ascendente) o inferiore (mobilità discendente).

La sociologia ha studiato, in una prima fase, la relazione tra lavoro e classi sociali.

Sul versante del lavoro operaio, ad esempio, la serie di ricerche *The Affluent Worker*, guidate dal neo-weberiano John Goldthorpe (1968a, 1968b, 1969) negli anni Sessanta, smentisce la cosiddetta «ipotesi dell'imborghesimento», secondo cui la crescita del benessere e dello standard di vita degli operai avrebbe progressivamente orientato i loro gusti, il loro stile di vita, le loro aspirazioni, il loro credo politico, verso quelli della classe media. Le ricerche sugli operai «opulenti», benestanti delle industrie automobilistiche di Luton, nel Sud-Est della Gran Bretagna, mostrarono che, nonostante i più elevati salari e le maggiori aspirazioni, gli operai avevano condizioni di lavoro dure e difficili, molto più degli impiegati, e più scarse possibilità di carriera e non avevano assunto stili di vita e valori della classe media.

Sul versante del lavoro impiegatizio, in *White Collars. The American Middle Classes* (1951), il sociologo americano Charles Wright Mills rilevò la crescita di una nuova classe intermedia, composta da impiegati nelle grandi organizzazioni pubbliche e private, il cui lavoro si riduceva a mansioni semplici e parcellizzate, di scarso

contenuto professionale, controllato nei ritmi e nei risultati dai più alti livelli gerarchici e dal più intenso ricorso all'automazione. I cosiddetti «colletti bianchi» svolgevano un lavoro routinario e alienato, come gli operai, pur godendo di maggiore prestigio sociale e di retribuzioni più elevate in virtù del più alto livello occupato dal lavoro «non manuale» nelle gerarchie aziendali. Secondo Mills, i *white collars* erano destinati a un progressivo declino mentre, come sappiamo, negli anni successivi le classi medie vivranno la loro età dell'oro.

Per il neo-marxista Harry Braverman, autore di *Lavoro e capitale monopolistico* (1974) (vedi Capitolo 1), la situazione lavorativa degli impiegati e degli operai andava convergendo per effetto di un processo di degradazione del lavoro nel capitalismo monopolista, causato dalla crescente automazione dei processi produttivi e dall'intensa applicazione di principi del taylorismo e del management scientifico all'organizzazione e al controllo del lavoro che riducevano i lavoratori a semplici «appendici» delle macchine. All'interno delle imprese crescevano così gli apparati amministrativi e di controllo e con loro il peso del lavoro impiegatizio, tecnico e manageriale, fatto di ingegneri, contabili, impiegati, piccoli capisquadra, supervisori, disegnatori, che non appartenevano né alla classe operaia né al management. La loro condizione era molto diversa da quella dei ristretti gruppi impiegatizi precedenti all'avvento del capitalismo. Gli impiegati e i tecnici si erano trasformati in una classe intermedia che avrebbe sperimentato il lavoro in un modo sempre più affine a quello della classe operaia, proletarizzandosi.

La sociologia italiana ha offerto un contributo originale al dibattito sulle trasformazioni del lavoro e delle classi sociali a partire dai peculiari caratteri che lo sviluppo economico ha assunto in Italia.

Arnaldo Bagnasco con *Terza Italia. La problematica territoriale dello sviluppo italiano* (1977), nel tentativo di superare la lettura dualistica dello sviluppo italiano (Nord-Sud), mise in luce la *mancata proletarizzazione* del lavoro operaio e un suo particolare processo di mobilità sociale nelle zone della cosiddetta «Terza Italia», cioè l'economia semiperiferica delle regioni del nord-est e del centro. Un'economia basata sulle reti di piccola e media impresa dei *distretti industriali* dove gli imprenditori erano spesso ex-agricoltori e operai. In queste zone, la tradizione della famiglia «appoderata» (mezzadria e piccola proprietà contadina) nelle campagne e la divisione del lavoro e la reciprocità all'interno della famiglia avevano promosso la formazione di una forza lavoro flessibile e a basso costo, il cui sistema di conoscenze e di valori era coerente con lo sviluppo di imprese familiari e di piccole dimensioni. In questo contesto gli operai si erano socializzati all'etica del lavoro e della prestazione e non si erano proletarizzati, cioè non erano divenuti una classe proletaria in senso stretto, mantenendo il possesso della terra. L'informalità nelle relazioni di lavoro (orari di lavoro flessibili, disponibilità alla cooperazione, coinvolgimento nel lavoro, remunerazioni integrative), il sindacato poco presente, l'aspirazione, da un lato, e l'opportunità di diventare un piccolo imprenditore, dall'altro, offrirono concrete *chance* di mobilità sociale. Si trattava di condizioni assai diverse da quelle degli ope-

rai nelle fabbriche fordiste delle regioni del Nord-Ovest e nelle fabbriche studiate dalla sociologia del lavoro americana e britannica.

5.3.2

La complessa relazione fra classe sociale e occupazione

A partire dalla fine anni Sessanta lo studio della relazione tra classi sociali e struttura occupazionale nella società moderna, è tra i principali obiettivi della sociologia.

Si tratta di un tema complesso, come hanno mostrato tutti gli studiosi della stratificazione sociale (cioè della divisione della società in classi), che chiama in causa fattori di tipo economico, politico, sociale e culturale.

Numerosi sono stati i tentativi di definire degli schemi di classe, ovvero dei modelli che consentono di allocare gli individui nelle differenti classi sociali, costruite sulla base delle occupazioni che gli individui svolgono. Le classi così definite sono indicatori del posizionamento degli individui nella struttura sociale. Le relazioni di tipo socio-economico che caratterizzano le occupazioni e le mansioni all'interno di esse, ne sono il fondamento. L'ipotesi è che le disuguaglianze sociali siano per lo più determinate dalla posizione occupazionale, ovvero dalle differenze di accesso alle risorse materiali (retribuzione, reddito) e simboliche (prestigio, status riconosciuto, autorealizzazione) a cui ciascuna occupazione è associata.

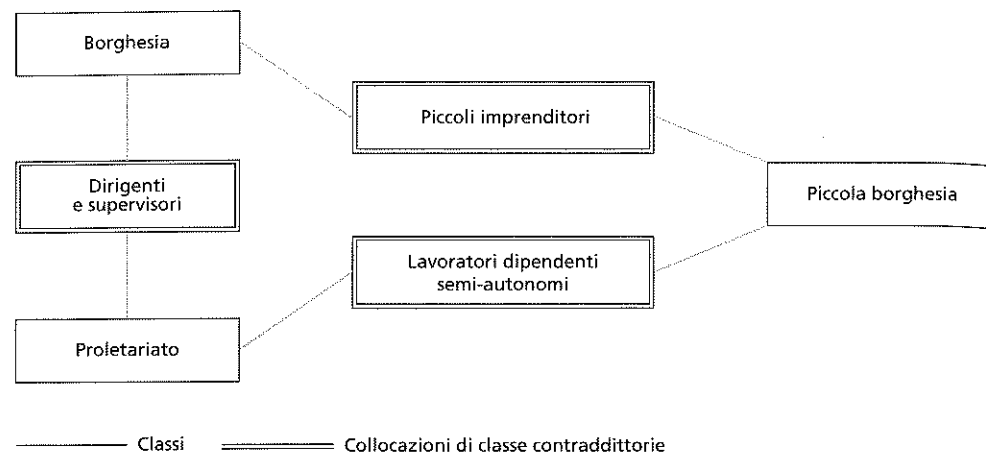
Il sociologo americano Erik Olin Wright (1979, 1985), considerando le relazioni di impiego sottostanti alle diverse occupazioni, amplia lo schema marxiano aggiungendo alle tre note posizioni tipiche del capitalismo – *borghesia*, *piccola borghesia*, *proletariato* – altre tre posizioni. La prima è quella dei *dirigenti e supervisori* che non possiedono i mezzi di produzione (capitale finanziario) ma che esercitano il controllo su di essi e sulla forza lavoro (autorità); la seconda è quella dei *lavoratori dipendenti semi-autonomi*, che non possiedono i mezzi di produzione (capitale finanziario) ma che hanno il controllo sulla propria forza lavoro (capitale fisico). La terza è quella dei *piccoli imprenditori* che esercitano il controllo sul capitale fisico ma non sulla disciplina del processo lavorativo.

Successivamente, attraverso un'analisi più complessa e basata sul concetto di sfruttamento, Wright elaborerà uno schema fatto di 12 classi sociali (Figura 5.1).

Lo schema neo-weberiano elaborato da Goldthorpe (1987), è invece basato sulla considerazione di due differenti criteri che caratterizzano le relazioni di impiego.

Il primo è il criterio della «*situazione di lavoro*», riferita alla collocazione delle diverse occupazioni nel sistema di autorità e di controllo che governano il processo di produzione, ovvero nella gerarchia organizzativa e nelle relazioni sociali che la caratterizzano. Il secondo è il criterio della «*situazione di mercato*» e si riferisce ai vantaggi e agli svantaggi, materiali e simbolici che una specifica occupazione offre (compensi economici, ma anche grado di sicurezza e opportunità di carriera). Si deve allora distinguere non solo tra imprenditori, lavoratori autonomi e lavoratori dipendenti (gruppi definiti da una specifica relazione di lavoro), ma anche tra imprenditori con molti dipendenti (grandi imprese) e piccoli imprenditori, con pochi o un solo di-

Figura 5.1 Gli schemi di classe di Wright



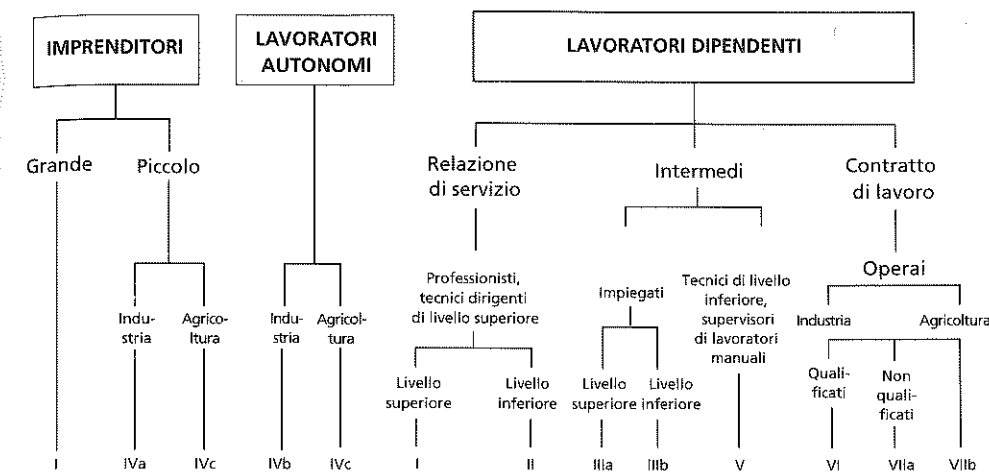
	Mezzi di produzione				Risorse organizzative	
	Proprietari		Non proprietari (lavoratori dipendenti)			
Assumono lavoratori ma non lavorano in prima persona	Borghesia	Dirigenti a elevata qualificazione	Dirigenti a media qualificazione	Dirigenti a bassa qualificazione	+	
Assumono lavoratori e lavorano in prima persona	Piccoli imprenditori	Supervisori a elevata qualificazione	Supervisori a media qualificazione	Supervisori a bassa qualificazione		0
Lavorano in proprio ma non assumono lavoratori	Piccola borghesia	Lavoratori a elevata qualificazione	Lavoratori a media qualificazione	Proletariato		-
		+		0	-	
		Qualificazioni				

Fonte: Wright (1979, 1985).

pendente. Inoltre, all'interno del lavoro salariato bisogna distinguere tra i contratti di servizio, tipici del lavoro manageriale e professionale, e i contratti di lavoro in senso stretto, tipici del lavoro operaio. I contratti di servizio comportano l'esercizio di un'autorità delegata o di una conoscenza specializzata, con elevati gradi di autonomia e discrezionalità, mentre i contratti di lavoro in senso stretto contemplan solo lo scambio ben definito e delimitato tra prestazioni di lavoro e salari.

A partire da questi presupposti, Goldthorpe definisce uno schema a 7 classi sociali, riconducibili a tre grandi gruppi: la classe di servizio, la classe intermedia, la classe operaia (Figura 5.2). Coerentemente con una prospettiva neo-weberiana, in questo approccio la classe è concepita come un insieme di posizioni strutturali nel mercato del lavoro e nelle organizzazioni, che offrono opportunità di vita simili a chi le occupa, e che influenzano di conseguenza i comportamenti, gli stili di vita e di consumo e l'orientamento politico.

Figura 5.2 Lo schema di classe Erikson-Goldthorpe-Portocarero



La classificazione definisce sette classi sociali, raggruppabili in tre grandi gruppi – la classe di servizio, la classe intermedia, la classe operaia – che meglio colgono la complessa stratificazione sociale delle società industriali moderne, rispetto a quelle della prima industrializzazione. Le classi sono:

- la classe di servizio, alla quale appartengono nel segmento superiore i grandi imprenditori e i professionisti e, in quello inferiore, i professionisti e dirigenti di livello basso;
- la classe media impiegatizia e commerciale;
- la piccola borghesia urbana;
- la piccola borghesia agricola;
- la classe operaia dei tecnici di livello basso e supervisori e degli operai specializzati;
- la classe operaia degli operai semi-qualificati e comuni;
- la classe operaia agricola.

Lo schema di Goldthorpe è tra i più utilizzati nelle ricerche sociali contemporanee ed è alla base della European Socio-Economic Classification (ESeC) (Rose, Harrison, 2009), cioè la classificazione della posizione sociale che dovrebbe diventare lo standard europeo nella produzione di dati e statistiche.

Fonte: Erikson, Goldthorpe, 1992.

Insieme a Erikson, Goldthorpe realizzerà, con questo schema, uno dei più importanti studi comparativi sulla mobilità sociale: *The Constant Flux. A Study of Class Mobility in Industrial Societies* (1992). Lo studio, basato su dati originariamente raccolti in nove paesi dell'Europa occidentale e orientale, oltre al confronto tra Stati Uniti, Australia e Giappone, mostrò che la mobilità sociale, intesa come il passaggio da una classe sociale a un'altra, non era affatto in aumento nelle società industriali, come ci si era invece aspettati. La mobilità non era in aumento né in senso ascendente, volta a garantire maggiori opportunità di salire nella scala sociale a persone di più bassa estrazione, come sostenevano le teorie liberali, né in senso discendente, volta a far scivolare molti lavoratori nel proletariato, come ipotizzavano i sociologi marxisti. Descriveva piuttosto una situazione di «immobilità sociale».

Sebbene le società di alcuni dei paesi studiati fossero più fluide e aperte di altre, i due autori dimostrarono che i meccanismi della mobilità sociale erano ovunque simi-

li e piuttosto stabili nel tempo. Lo schema di Goldthorpe è tuttora tra i più riconosciuti e utilizzati dalla letteratura sociologica internazionale, sebbene anche altri schemi di classe siano stati via via proposti e adattati al mutamento sociale.

Anche il contributo della sociologia italiana a questo filone di studi è stato significativo e internazionalmente riconosciuto (Crompton, 1996). Utilizzando uno schema ispirato a quello di Goldthorpe, le ricerche di Barbagli (1988), De Lillo (1998), Cobalti e Schizzerotto (1994) degli anni Novanta, hanno messo in luce un tratto caratteristico della struttura occupazionale e sociale italiana: la rilevanza, rispetto agli altri paesi, della piccola borghesia urbana, costituita da un «esercito» di commercianti e artigiani, proprietari e coadiuvanti di piccole imprese industriali e di servizio, frutto della lunga storia dell'Italia delle 100 città e dei ceti produttivi urbani. Una dettagliata analisi di questi temi e un'applicazione al caso italiano si rinvia a Bagnasco (2016).

Parallelamente all'elaborazione degli schemi di classe, gli studi sociologici hanno indagato anche sulla *desiderabilità delle occupazioni*, arrivando a elaborare diverse *scales di prestigio* o di *status occupazionale*. Questi studi ordinano le occupazioni in base al prestigio sociale riconosciuto e rilevato attraverso indagini dirette presso un campione di intervistati (Treiman, 1977; De Lillo, Schizzerotto, 1995 per l'Italia), o attraverso la combinazione di alcune caratteristiche dell'occupazione, come la remunerazione e il livello di istruzione (Ganzeboom *et al.*, 1992). Le scale di prestigio si basano sull'ipotesi che vi sia un ampio consenso collettivo riguardo alla posizione sociale da assegnare alle diverse occupazioni, a partire dalla valutazione individuale dei vantaggi e degli svantaggi materiali e simbolici associati a ognuna. Tale consenso risulta peraltro relativamente stabile nel tempo e molto simile nei diversi paesi.

La centralità attribuita dalla sociologia alla «posizione occupazionale» per definire le classi sociali e quindi la struttura delle diseguaglianze è stata anche oggetto di critiche. Ad esempio la definizione della posizione sociale solo su base individuale, ignora il ruolo della famiglia; si escludono dall'analisi le situazioni di «non lavoro» (casalinghe, disoccupati, studenti), ovvero gli individui che per varie ragioni sono inattivi o non hanno un lavoro remunerato (Pisati, 2000; Crompton, 2006).

Come approfondiremo nel prossimo paragrafo, con la crisi della società industriale, si sta mettendo in discussione la capacità degli schermi basati esclusivamente sulle classi occupazionali, di cogliere altre dimensioni della struttura delle diseguaglianze (come l'età, il genere, la nazionalità) e di prendere in esame altri fattori rilevanti che intervengono nei processi di stratificazione sociale, come lo status, lo stile di vita, i modelli di consumo e la cultura (Savage *et al.*, 1992; Bennet *et al.*, 2009).

I mutamenti economici e sociali che accompagnano la transizione post-industriale sfidano sia le tradizionali classificazioni occupazionali, sia il significato stesso di lavoro, tanto che la sociologia contemporanea parla di «lavori», perché il concetto stesso di «lavoro», che ha caratterizzato il Novecento, ha perso il suo carattere di categoria univoca.

5.4 SCENARIO ATTUALE

5.4.1

L'importanza dei gruppi sociali nella divisione del lavoro post-industriale

Con gli anni Ottanta lo scenario in cui era maturata la riflessione sulla relazione tra lavoro, occupazioni e classi sociali muta radicalmente. L'avvento della società post-industriale (Bell, 1973) e il rapido cambiamento tecnologico favoriscono la globalizzazione e una nuova divisione internazionale del lavoro, nel contesto dell'enorme espansione del settore terziario e della riduzione del lavoro industriale e operaio nei paesi economicamente più sviluppati. Importanti cambiamenti socio-demografici, come la crescita generalizzata dell'istruzione e la crescita del lavoro remunerato delle donne, contribuiscono a modificare lo scenario. Nella società post-industriale, crescono la flessibilità e l'articolazione delle forme di lavoro, i contratti e le prestazioni lavorative si frammentano, mettendo in discussione la «quasi automatica» corrispondenza tra occupazione e classe sociale che ha caratterizzato la società industriale.

Nella sociologia del lavoro si apre un acceso dibattito sul significato di rappresentare la società attraverso la divisione in classi poiché, secondo alcuni studiosi, nella società post-industriale i confini di classe si sarebbero attenuati e comunque sarebbero più sfumati cosicché l'analisi di classe sarebbe sempre più inadeguata nel cogliere le diseguaglianze sociali.

Certamente è mutata nel tempo l'importanza delle diverse classi. La società contemporanea è addirittura caratterizzata da un fenomeno di polarizzazione (Kurer, Palier, 2019): accanto alla notevole espansione della classe impiegatizia, tecnica e professionale legata all'affermazione di nuove figure professionali qualificate, sempre più numerosi sono i lavoratori manuali dei servizi, impegnati in lavori faticosi, con scarse opportunità di carriera. Si tratta di lavoratori che svolgono mansioni a bassissimo livello di qualificazione, i cosiddetti *Macjobs*, termine derivato dai lavori molto presenti nella nota catena di ristoranti fast-food americana. Sono un «esercito» di commesse, camerieri, portieri, custodi, facchini, autisti, addetti alle pulizie, addetti alla sicurezza, baristi, operai della manutenzione domestica, che non sembrano però costituire un vero e proprio nuovo proletariato (Esping-Andersen, 1993). Si è molto ridotta nel contempo la classe operaia industriale che pure, all'apice dello sviluppo industriale, aveva rappresentato in molti paesi sviluppati la quota più ampia della popolazione.

Secondo alcuni, nella società post-industriale si sarebbero anche indebolite le gerarchie tradizionali in virtù di una meno scontata relazione tra appartenenza di classe, comportamenti e orientamenti, ad esempio di voto e di consumo. La classe sociale sarebbe sempre meno rilevante nella definizione tanto dell'identità individuale quanto delle opportunità di vita delle persone. Per i teorici della società del rischio e della società post-moderna (Bauman, 1982; Beck, 1992), il processo di individualizzazio-

ne (vedi Capitolo 2) emanciperebbe gli individui dai rapporti sociali che prima ne definivano l'identità in relazione a un determinato gruppo sociale. I rischi sociali si distribuirebbero su base individuale invece che di classe, poiché l'aumento della flessibilità e della precarietà del lavoro indotte dalla globalizzazione investirebbero trasversalmente le classi. La società post-moderna sarebbe caratterizzata da una stratificazione di tipo culturale in cui le identità e la collocazione sociale sono definite dallo stile di vita individuale e da modelli di consumo (e non più dall'occupazione) (Paluski, Waters, 1996).

Nonostante l'ipotesi sulla «morte» delle classi sociali, numerose sono le ricerche empiriche che mostrano come la classe sociale rimanga uno dei fattori più importanti nello spiegare la struttura delle diseguaglianze nella società moderna con riferimento a un'ampia gamma di dimensioni delle opportunità di vita. Gli studi sociologici recenti, mostrano infatti che il retroterra sociale e familiare, cioè la classe sociale di provenienza, rappresenta ancora uno dei fattori più potenti per spiegare le diseguaglianze nel lavoro e nelle opportunità di vita dei diversi gruppi sociali (Barbieri, 2019 per l'Italia), nel quadro di crescenti diseguaglianze di reddito e ricchezza. Il legame tra occupazione e collocazione sociale appare però più sfuggente perché è cresciuta la frammentazione del lavoro, accompagnata da un forte calo delle solidarietà collettive fondate sull'appartenenza di classe e dalla difficoltà di identificarne di nuove.

Come abbiamo visto, dal lavoro manuale nel settore terziario non è scaturita una nuova classe di «operai dei servizi», ma dei gruppi sociali non coordinati. Questo perché, diversamente dall'operaio industriale, gli operai dei servizi sono un gruppo molto eterogeneo, composto soprattutto da giovani, donne e immigrati. Sebbene vi siano notevoli differenze tra paesi e ricerche recenti mostrino un crescente rischio di intrappolamento in queste occupazioni, ad esempio in Spagna e in Italia (Bernardi, Garrido, 2008), si tratta per lo più di lavoratori «in transito»: giovani con lavoretti in attesa di una migliore occupazione, immigrati con progetti migratori in via di definizione, donne adulte che aderiscono solo parzialmente al mercato del lavoro integrando il reddito familiare.

D'altro canto, le organizzazioni collettive degli interessi, come i sindacati, incontrano crescenti difficoltà nel rappresentare i lavoratori (vedi Capitolo 7). Rispetto alla società industriale si sono diffusi nuovi movimenti fondati su identità condivise di tipo sociale più che economico (come l'appartenenza di genere, di nazionalità, l'età, l'orientamento sessuale e altri elementi di status) (Piore, 2009). Il passaggio è particolarmente visibile negli Stati Uniti, dove questi nuovi attori collettivi hanno una forte influenza nel dibattito politico e sull'opinione pubblica, e capacità di organizzarsi nei luoghi di lavoro, sostituendosi al vecchio ruolo svolto dal sindacato.

Riassumendo, possiamo dire che la classe sociale è ancora una categoria cruciale per comprendere la struttura delle diseguaglianze nella società contemporanea. Questo non vuol dire che la classe sia la sola categoria utile, né che la vecchia società industriale, basata sulle classi, non si sia trasformata (Bernardi, 2009). Altri tipi di disuguaglianza strutturale – per esempio quella sulla base dell'origine etnica, del gene-

re, dell'età che presenteremo nelle prossime pagine – non solo sono evidenti nella maggior parte dei paesi ma interagiscono con le differenze di classe (Barbieri, 2019).

5.4.2

La divisione di genere del lavoro

La divisione del lavoro tra uomini e donne è un universale culturale, esiste cioè in quasi tutte le società (Bagnasco, Barbagli, Cavalli, 2012), per quanto «il genere» sia una differenza non naturale ma costruita socialmente, come ci ricorda la prospettiva femminista.

La partecipazione delle donne al lavoro extra-familiare e retribuito – o meglio il loro ritorno dopo la fase di declino nel secondo dopoguerra – e le differenze di genere nel lavoro sono però divenuti oggetto di studio solo a partire dalla metà del secolo scorso. Ciò non significa che le donne non abbiano partecipato prima al mercato del lavoro: la presenza femminile è stata importante in agricoltura e nella manifattura tessile all'inizio dello sviluppo industriale e, tra le due guerre mondiali, molte donne hanno sostituito gli uomini nel lavoro in fabbrica, nonostante la resistenza di datori di lavoro e sindacati (Walby, 1986). Nelle società pre-industriali, inoltre, l'organizzazione economica era su base familiare: tutti partecipavano all'attività produttiva del lavoro in casa o nei campi e i ruoli di uomini e donne erano relativamente fluidi (Tilly, Scott, 1981; Mingione, 1997).

Per lungo tempo, la teoria sociologica ha considerato le donne una componente marginale e debolmente attaccata al lavoro, un «bacino di riserva» adattabile ai cicli economici (le donne entrano nel mercato del lavoro quando l'economia è in crescita, escono nelle fasi negative), nell'ipotesi che la loro identità si costruisse e si esaurisse all'interno dell'ambito familiare e domestico. Il rapporto tra donne e lavoro retribuito per il mercato è invece un tema centrale della sociologia del lavoro contemporanea. Il loro ingresso massiccio nel mercato del lavoro rappresenta infatti la più importante rivoluzione di fine secolo, anche per le sue notevoli conseguenze sociali.

Sebbene la partecipazione delle donne al mercato del lavoro retribuito sia molto aumentata e la figura della casalinga sia quasi scomparsa nelle nuove generazioni istruite, una parte significativa dell'offerta femminile rimane nell'area dell'inattività. Non si deve infatti trascurare la divisione sociale del lavoro fra donne e uomini, in relazione all'attribuzione di responsabilità di cura e alla diseguale distribuzione del lavoro familiare: con delle significative differenze tra paesi, le attività domestiche e di cura rimangono in larga misura in carico alle donne – indipendentemente dal fatto che lavorino – con l'esito di un forte sovraccarico complessivo rispetto agli uomini, in particolare in presenza di figli piccoli. Le differenze riguardano anche il tipo di attività: gli uomini svolgono soprattutto attività che comportano maggiore autonomia e aspetti ricreativi (riparazioni, lavori occasionali, attività esterne come la spesa, la cura dell'automobile), le donne sono più impegnate in attività interne alle mura domestiche, nei lavori ordinari e routinari, come lavare, stirare, cucinare (Hochschild, 1989) e, soprattutto, nell'accudimento dei figli e poi dei genitori anziani.

Delle differenze significative tra donne e uomini si rilevano anche nel lavoro extra-familiare. Tra i primi fenomeni osservati dagli studi sull'occupazione femminile, nei paesi dove il tasso di occupazione femminile era elevato già negli anni Settanta (Gross, 1968; Hakim, 1979) vi è quello della *segregazione orizzontale*, vale a dire la concentrazione delle donne solo in alcuni settori di attività (ad esempio il settore tessile o la pubblica amministrazione) e in alcune specifiche professioni (ad esempio l'insegnamento primario), e della *segregazione verticale*, vale a dire la concentrazione delle donne nei livelli gerarchici medio-bassi, normalmente accompagnata da retribuzioni più basse e minori opportunità di carriera («soffitto di vetro»).

Diversi approcci, teorie e ipotesi tra loro complementari spiegano la diseguale distribuzione del lavoro tra donne e uomini (Bettio, Verashchagina, 2009). Accanto ai fattori strutturali, già richiamati dalla prospettiva macro (vedi Capitolo 2), gli studi sociologici hanno teorizzato la fondamentale azione degli stereotipi, delle norme e dei valori sociali che attribuiscono specifici caratteri di genere alle occupazioni. Gli *stereotipi di genere* – il fenomeno del cosiddetto *sex-typing* – generano e perpetrano una tipizzazione delle occupazioni che vuole le donne impegnate in settori «prettamente femminili» e gli uomini in settori «prettamente maschili» (Reskin, 1984). La costruzione sociale di genere delle occupazioni si basa sull'idea che le donne siano «più portate» per lavori che implicano qualità riferite alle relazioni interpersonali (pazienza, adattabilità, cortesia, gentilezza, capacità di ascolto e di accudimento) e gli uomini più «adatti» a svolgere lavori che comportano forza fisica, aggressività, competitività, individualismo, competenze e razionalità scientifica. Dal lato delle imprese sono rintracciabili azioni e pratiche discriminatorie (dirette e indirette), come nel caso della discriminazione statistica, vale a dire quando il datore di lavoro utilizza l'appartenenza di genere come indicatore delle capacità potenziali e della produttività dei lavoratori che assume. Nei criteri di assunzione o di retribuzione, l'imprenditore, a parità di condizioni, può preferire un uomo perché prevede già un'ipotetica perdita futura derivante dalla maternità.

Anche le opportunità di carriera sono diseguali per le donne e per gli uomini, non solo nei settori dove sono poco presenti, ma anche in quelli più femminilizzati. Gli studi sociologici hanno ipotizzato l'esistenza di un insieme di barriere sociali, culturali e psicologiche, tra cui meccanismi di discriminazione già ricordati e di autoselezione, che costituiscono un ostacolo (invisibile) alle possibilità di carriera per le donne e che le tiene lontane dai vertici organizzativi (concetto di *glass ceiling*, cioè «tetto di vetro» o «soffitto di cristallo»). Dal lato dei comportamenti femminili, dovendo conciliare ruoli pubblici e privati, le donne sarebbero meno in grado di garantire quella disponibilità (orari senza limite, impegni senza preavviso, mobilità geografica) richiesta invece dalle aziende nelle posizioni di alto livello.

Molti altri sono gli aspetti affrontati dagli studi sociologici contemporanei sulla divisione di genere del lavoro: oltre alla relazione tra lavoro, natalità e andamenti demografici (quanto la partecipazione femminile al lavoro retribuito incide sui tassi di natalità e sul numero di figli desiderati e realmente avuti), vi è la tematica delle disparità salariali (*gender pay gap*), degli orari di lavoro (utilizzo del part-time), degli

impieghi flessibili e, sul piano delle politiche, il vasto tema della conciliazione tra vita familiare e vita lavorativa. Si può dire che la divisione del lavoro e le disegualianze nel lavoro tra uomini e donne siano tra i temi più studiati e discussi dalla sociologia contemporanea, per la centralità che la questione femminile riveste non soltanto nelle società a capitalismo maturo, ma anche nei paesi di nuovo sviluppo. Il tema del lavoro e dei diritti delle donne, poco considerato fino a pochi decenni fa, è divenuto oggi una questione di ordine globale.

5.4.3

La divisione etnica del lavoro

La diversa posizione nel lavoro occupata dagli immigrati nelle società che li ricevono, rispetto a quella dei nativi, traccia nella società contemporanea un'ulteriore e importante dimensione di divisione sociale del lavoro. Lo studio della divisione etnica del lavoro è intrinsecamente legato alla storia migratoria contemporanea. Così negli Stati Uniti, già negli anni Venti del Novecento, gli studiosi della Scuola di Chicago esploravano i processi di integrazione e di inserimento degli immigrati nella realtà urbana e l'impatto della crescente presenza di stranieri sull'organizzazione sociale. Park (1928) esplorò, ad esempio, la relazione tra migrazioni, conflitto e integrazione e il percorso di ibridazione dell'identità culturale degli immigrati. Di qualche anno precedente è lo studio pionieristico di Thomas e Znaniecki *The Polish Peasant in Europe and America* (1920), pietra miliare non solo degli studi sul fenomeno migratorio, ma anche dello sviluppo di una prospettiva metodologica basata sullo studio delle biografie individuali.

L'interesse della sociologia europea per la divisione etnica del lavoro segue invece l'intensificarsi delle migrazioni internazionali verso i paesi dell'Europa centro-settentrionale dal secondo dopoguerra fino alla metà degli anni Settanta del secolo scorso. Il tema si afferma con maggiore anticipo nella sociologia inglese, mentre in paesi come l'Italia, che fino alla fine degli anni Sessanta erano essi stessi dei paesi di emigrazione, l'interesse è più recente e legato alla ripresa delle migrazioni internazionali verso l'Europa (Livi Bacci, 2010).

Gli studi sull'integrazione sociale degli immigrati nei paesi di arrivo, in linea con l'impostazione della Scuola di Chicago, hanno avuto molta influenza sulle ricerche in tema di migrazioni. Dagli anni Settanta e con la transizione alla fase post-industriale, si sono affermate diverse prospettive che hanno cercato di spiegare come e perché si producono i flussi migratori contemporanei, in particolare quelli economici per motivi di lavoro (*labour migrations*), che vedono i lavoratori immigrati occupare una posizione di svantaggio strutturale rispetto ai lavoratori nativi (Ambrosini, 2011).

1) Secondo *l'approccio macro-strutturale* (Piore, 1979; Sassen, 1997), nello scenario contemporaneo, le disegualianze tra il lavoro degli immigrati e il lavoro dei nativi dipendono dalla domanda di lavoro espressa dai paesi di arrivo, in particolare dal bisogno di avere lavoratori disponibili a occupare posizioni e impieghi dequalificati e a bassa remunerazione, spesso irregolari e nell'economia informale. Un impor-

tante aspetto della disegualianza tra il lavoro degli immigrati e dei nativi è infatti l'elevato coinvolgimento dei primi nelle varie forme dell'economia irregolare (Castells, Portes, 1989), soprattutto in quei paesi dove questa è più radicata, come in quelli del Sud Europa (Reyneri, 1998). Accade così che gli immigrati – sia nei paesi di nuova immigrazione come quelli dell'Europa meridionale che esasperano questo aspetto, sia nei paesi di vecchia immigrazione (Gran Bretagna, Francia, Germania) – riservino ai nuovi venuti i lavori più pesanti, pericolosi, poco pagati, precari, penalizzati socialmente, nonostante molti di essi siano istruiti. Si tratta soprattutto di lavori in nicchie occupazionali secondarie, in piccole e medie imprese, nel segmento dequalificato del terziario (ristorazione, ricettività, servizi di pulizie), nei servizi alle famiglie (servizi domestici e di assistenza), in agricoltura. I lavoratori nativi, anch'essi molto più istruiti che in passato, coltivano aspirazioni lavorative più selettive e poiché sono molto meglio inseriti nella società e protetti dai sistemi familiare, di *welfare*, culturale e istituzionale possono ambire agli impieghi desiderati e a condizioni di lavoro più coerenti con le loro caratteristiche formative e professionali. Nella fase di crisi questa suddivisione sembra indebolirsi, dato che la disoccupazione colpisce anche i nativi e gli immigrati sono spinti verso le economie più stabili.

2) Secondo un *approccio microeconomico* come quello del capitale umano (Becker, 1975), invece, gli immigrati sarebbero concentrati nelle occupazioni meno qualificate perché sono meno istruiti o hanno minori competenze dei nativi. Le ragioni che supportano questa tesi sono diverse: le competenze acquisite nei paesi di origine sono differenti da quelle fornite dai sistemi formativi dei paesi di arrivo; spesso il titolo di studio acquisito in patria non è riconosciuto (anche per motivi burocratici); le conoscenze apprese possono non essere trasferibili ad altri contesti produttivi. Infine, anche la scarsa conoscenza della lingua e del paese di arrivo hanno influenza sul lavoro degli immigrati. Secondo l'approccio della discriminazione statistica, invece, i datori di lavoro utilizzerebbero l'appartenenza etnica come indicatore di minore produttività. Gli stereotipi cognitivi, fondati su dicerie o sulla conoscenza diretta di qualche caso, tenderebbero allora a selezionare per alcune attività soltanto immigrati da alcuni paesi a scapito di altri, in un processo che si autoalimenta nel tempo. Frequenti sono anche i comportamenti propriamente discriminatori, di matrice etnico-razziale, attuati dai datori di lavoro nei confronti dei lavoratori immigrati per l'avversione alla diversa origine etnica. Alcune ricerche, sia negli Stati Uniti sia in Europa, hanno mostrato che chi ha un nome di origine straniera riceve meno risposte alle candidature per un impiego di chi ha un cognome tipicamente nativo.

3) Come nel caso della divisione del lavoro di genere, gli stereotipi socialmente costruiti sono importanti per comprendere anche la divisione etnica del lavoro. Ciò è ben illustrato dall'*approccio meso-sociologico*, secondo cui le migrazioni sono incorporate in un ampio sistema di relazioni sociali che influenzano e mediano i comportamenti e le scelte individuali. La concentrazione dei lavoratori immigrati in alcuni settori occupazionali, spesso erroneamente attribuita alle tradizioni culturali (ad esempio in Italia, gli immigrati nord-africani nel commercio, le immigrate filippine nei lavori domestici) è l'esito dell'efficienza delle reti sociali di alcuni gruppi di im-

migrati, che dapprima li aiutano a trovare un lavoro e poi rischiano di intrappolarli in nicchie di cattivi lavori che si «eticizzano» (Portes, 1995).

La segregazione occupazionale e la penalizzazione degli immigrati sono fenomeni inevitabili della divisione del lavoro nelle società contemporanee o possono essere superati? Le ipotesi sono diverse.

Le teorie di matrice liberale, proseguendo la tradizione del dibattito sull'integrazione emerso con gli studi della scuola di Chicago, ipotizzano che la divisione etnica del lavoro dovrebbe affievolirsi nel tempo per effetto di un processo di assimilazione individuale (Park, Burgess, 1924). Secondo queste teorie gli immigrati dovrebbero progressivamente assimilarsi alla società ricevente (e lo svantaggio economico attenuarsi), grazie a una maggiore conoscenza della lingua e della cultura, al progressivo allontanamento dalle consuetudini dei loro luoghi di origine, fattori che renderebbero gli immigrati più simili ai nativi.

Molto più pessimista è l'opposta ipotesi di una discriminazione permanente e insuperabile verso gli immigrati, costretti in occupazioni svantaggiate rispetto ai nativi, che si ritrovano intrappolati nelle nicchie dei cattivi lavori da cui non riescono a uscire. Meno pessimistiche, ma comunque critiche, sono le più recenti ipotesi sviluppate dalla cosiddetta teoria dell'«assimilazione segmentata»; scaturita dal dibattito sull'integrazione delle seconde generazioni nella società americana (Portes, Zhou, 1993; Portes, Rumbaut, 2001). Secondo questa teoria gli immigrati (e i loro figli) possono seguire percorsi differenziati di inserimento lavorativo, a seconda del grado di istruzione dei genitori, del tipo di struttura familiare, del capitale sociale disponibile all'interno della comunità.

La divisione etnica del lavoro è legata anche alle attività imprenditoriali degli immigrati, che rispondono alla domanda di prodotti e servizi etnici espressa da una comunità o una minoranza etnica e che a sua volta genera una specifica domanda di lavoratori stranieri (Portes, Wilson, 1980; Portes, Manning, 1986). Anche per gli immigrati il lavoro indipendente può costituire un ambito di realizzazione personale, un modo per guadagnare margini di libertà nella gestione del proprio tempo e del proprio lavoro e, soprattutto, un canale di mobilità sociale, sebbene in molti casi il lavoro autonomo rappresenti un ripiego.

5.4.4

La divisione del lavoro fra le generazioni

Accanto alle disegualianze discusse nei paragrafi precedenti, lo sviluppo post-industriale ha rafforzato e reso visibile anche un terzo tipo di moderna divisione sociale del lavoro, quello basato sull'età.

La crescita di interesse degli studi sociologici per le differenze tra giovani, adulti e anziani è legata a una più marcata divaricazione delle opportunità di vita e di lavoro tra le generazioni (Semenza, 2004). Lo sviluppo di studi longitudinali – quelli che permettono il confronto delle condizioni di diverse generazioni in momenti particolari del proprio corso di vita (come la transizione scuola-lavoro, la stabilizzazione la-

vorativa, le scelte familiari e procreative e poi l'uscita dal lavoro retribuito) – ha consentito di dimostrare come ad esempio in Italia vi sia stato un deterioramento delle opportunità di lavoro per i giovani entrati nel mercato del lavoro negli anni Ottanta e Novanta rispetto a quelli entrati negli anni Sessanta e Settanta (Schizzerotto, 2002; Fullin, Reyneri, 2015).

Pur con importanti differenze (es. Germania, Austria), in quasi tutti i paesi europei, i giovani sono i soggetti su cui si scaricano le criticità del sistema economico-produttivo e dell'organizzazione sociale. Se sul finire della società industriale, lo svantaggio dei giovani era legato soprattutto alla difficoltà di trovare un impiego (disoccupazione da inserimento, tipica dei paesi dell'Europa mediterranea), con la fase post-industriale e il modello occupazionale flessibile, i giovani hanno qualche difficoltà in meno a trovare lavoro rispetto al periodo precedente ma le loro occupazioni, a differenza di quelle degli adulti, sono molto più spesso temporanee, flessibili quando non precarie, con rischi di intrappolamento in una successione di lavori instabili e di fasi di non lavoro (Barbieri, Scherer, 2009).

Con gli anni Duemila emerge anche il fenomeno drammatico del «non-lavoro» giovanile, riassunto con l'acronimo inglese NEET, che indica i giovani «Not in Education, Employment or Training», cioè esclusi dai circuiti dell'istruzione, del lavoro e della formazione.

Nella prospettiva macro-istituzionale, la divisione sociale del lavoro tra giovani e adulti è stata analizzata da diversi punti di vista.

Un primo punto di vista che emerge dagli studi sociologici è quello che considera il peggioramento delle opportunità di vita e di lavoro per le nuove generazioni in relazione alla particolare situazione dei sistemi di *welfare state* nei paesi del Sud dell'Europa. Come già ricordato, la transizione al post-fordismo ha trasformato profondamente i caratteri dell'organizzazione economica e sociale della società salariale e la frattura generazionale è divenuta evidente, in alcuni paesi molto più che in altri. Nei paesi del Sud dell'Europa – di cui l'Italia è uno dei casi emblematici – il sistema sociale e di *welfare* di tipo familista ha privilegiato la posizione occupazionale e la protezione dei lavoratori maschi adulti, capifamiglia. In questi paesi la posizione dei giovani, anche quelli istruiti, è oggi molto critica di fronte ai rischi di un mercato del lavoro più flessibile e di un'economia più volatile (Barbieri, 2009). Diversa è la posizione dei giovani in paesi come la Germania e l'Austria, fondati su sistemi integrati di istruzione, formazione professionale e lavoro, cioè sistemi duali o in alternanza tra scuola e lavoro, in contrasto con il sistema sequenziale, come quello italiano, secondo cui prima si studia e poi si lavora.

Un secondo punto di vista considera il fenomeno della crescita generalizzata dell'istruzione e la conseguente «inflazione» dei titoli di studio, cioè la perdita di valore nel mercato del lavoro. Si tratta di un fenomeno che penalizza i giovani istruiti di oggi rispetto ai giovani istruiti di qualche decennio fa. Infatti, nel modello post-fordista le relazioni di impiego sono spesso temporanee e le esperienze di lavoro più frammentate non solo nell'area del lavoro scarsamente o per nulla qualificato, ma anche nell'area del lavoro qualificato e professionale. Inoltre, in tutti i paesi europei si

è diffuso, specialmente tra i giovani, il fenomeno della sovra-istruzione, cioè l'eccesso di istruzione rispetto alle competenze richieste per ricoprire una posizione lavorativa (Brynin, 2002). Nella società post-industriale si assiste dunque al crescente sfasamento tra le caratteristiche dei posti di lavoro offerti e il profilo formativo dei giovani candidati a occuparli, poiché l'istruzione superiore dei giovani è cresciuta oltre le esigenze della domanda di lavoro, con un effetto, già richiamato, di «inflazione» sui titoli di studio (Ballarino, Checchi, 2006). Ne consegue che l'elevata istruzione non rappresenta più una garanzia di inserimento nelle occupazioni qualificate, meglio remunerate e protette della scala occupazionale, come avveniva nella fase fordista.

Se, come detto, questi cambiamenti penalizzano soprattutto i giovani, che sono oggi più istruiti rispetto alle generazioni precedenti, particolarmente penalizzati sono i giovani di bassa estrazione sociale e della classe media, le cui famiglie avevano visto nell'istruzione dei figli la via per sottrarli alla disoccupazione e alla precarietà (Reyneri, 2011). L'istruzione di massa che ha innalzato la scolarità delle coorti più giovani rispetto a quelle più anziane avrebbe dovuto infatti, attraverso meccanismi meritocratici, ridurre le diseguaglianze per effetto di una maggiore mobilità sociale. L'istruzione di massa sembra non avere centrato l'obiettivo se, anche negli Stati Uniti, società tradizionalmente meritocratica, la posizione sociale della famiglia di origine è oggi più influente nel determinare gli esiti occupazionali dei figli (Bowles, Gintis, 2002), di quanto avvenisse nel passato. Questo esempio ci mostra peraltro come le nuove divisioni sociali del lavoro non abbiano soppiantato la più tradizionale divisione del lavoro in classi; piuttosto, nello scenario attuale, vecchie e nuove forme di diseguaglianza si intrecciano e complicano il quadro interpretativo entro cui leggere la dinamica dei fenomeni sociali.

Un terzo punto di vista, infine, interpreta la condizione giovanile in relazione alle politiche di deregolazione del lavoro promosse negli ultimi tre decenni, tutte sfavorevoli alle nuove generazioni. Già negli anni Ottanta fu proposta dagli economisti l'ipotesi della contrapposizione tra lavoratori interni all'impresa (*insider*) e disoccupati (*outsider*), secondo cui la maggiore disoccupazione giovanile dipendeva dall'esito svantaggioso della competizione tra gli adulti occupati, protetti e inseriti in modo stabile nell'occupazione (*insider*), e i giovani disoccupati (*outsider*). L'idea della contrapposizione tra *insider* e *outsider* ha acquistato spessore dal punto di vista sociologico nel quadro dell'approccio istituzionale alle trasformazioni post-industriali, secondo cui le politiche di deregolazione del lavoro che le hanno accompagnate sono state tutte a sfavore dei giovani (Esping-Andersen, Regini, 2000), acutizzando le diseguaglianze tra le generazioni. Questi studi rilevano come, nei paesi europei, tutte le riforme del mercato del lavoro promosse dalla fine degli anni Ottanta abbiano molto ampliato la possibilità per le imprese di ricorrere a contratti di lavoro a termine e comunque meno protetti, che coinvolgono maggiormente i giovani alle prime esperienze di lavoro. Ciò è accaduto senza che si intervenisse sul sistema di protezione dei contratti di lavoro a tempo indeterminato, che al contrario interessano maggiormente

i lavoratori adulti, già inseriti nell'occupazione. In letteratura si parla perciò di un processo di «flessibilizzazione» ai margini (Blossfeld *et al.*, 2012).

Tutti e tre gli approcci discussi mostrano come l'effetto della divisione sociale del lavoro tra giovani e adulti, che era funzionale al modello del *male breadwinner* capofamiglia della società industriale, abbia invece un elevato costo sociale nell'organizzazione post-industriale, in termini di spreco del capitale umano. I lavoratori giovani e istruiti si collocano in occupazioni spesso non coerenti con il livello e i contenuti dei loro studi, vanificando non soltanto i risultati ottenuti con i loro sforzi, ma anche l'investimento in capitale umano sostenuto sia dalle famiglie sia dalla società, attraverso il sistema pubblico di istruzione.

Gli approcci istituzionali non escludono l'azione, a livello micro, di altri meccanismi sociali, come si è già visto anche nel caso dei lavoratori immigrati e delle donne. Possono verificarsi comportamenti di discriminazione statistica, in base ai quali, per esempio, le imprese attribuiscono ai giovani un minor livello di produttività a causa della loro minore esperienza (si parla infatti di paradosso dell'esperienza). Gli stereotipi sociali associano all'esperienza anche altri fattori positivi come l'affidabilità, la serietà e tutto ciò che rappresenta un segnale di conformità e normalità sociale, come garanzia del comportamento futuro, penalizzando i giovani rispetto agli adulti (Semenza, 2004). E ciò vale più probabilmente nelle imprese tradizionali, significativamente diffuse in Italia, che in quelle innovative.

Il tema delle diseguaglianze generazionali, con particolare riferimento alla situazione delle nuove generazioni, è riesploro negli anni più recenti anche per effetto della crisi globale, che ha visto molto svantaggiati i giovani, con tassi di disoccupazione doppi e tripli rispetto agli adulti in quasi tutti i paesi europei. Si tratta di un aspetto problematico di cui la sociologia certamente si occuperà anche nei prossimi anni.

Le diseguaglianze per età riguardano sia lo svantaggio sperimentato dai lavoratori più giovani, come si è visto, sia la maggiore difficoltà di accedere al lavoro (disoccupazione da inserimento) e di permanervi, potendo valorizzare le conoscenze e le competenze acquisite, che sperimentano i lavoratori anziani. La sociologia del lavoro si è concentrata soprattutto sul tema dei giovani e delle diseguaglianze con i lavoratori adulti; il tema dei lavoratori anziani è stato meno esplorato. Il problema della sostenibilità dei sistemi pensionistici e le conseguenti riforme in molti paesi europei hanno portato però a una crescente attenzione su questa fascia di lavoratori. Un filone di ricerca in crescita riguarda appunto le politiche rivolte a sostenere quello che viene definito l'«invecchiamento attivo» (*active aging policies*).

CONCLUSIONI

In questo capitolo è stato affrontato il tema della divisione sociale del lavoro, cioè dei modi in cui in una società il lavoro è organizzato e distribuito fra classi e gruppi

sociali e delle diseguaglianze che si producono nell'area del lavoro e, più in generale, nelle opportunità di vita. Dopo aver illustrato il punto di vista dei padri fondatori, il capitolo ha mostrato come la sociologia, attraverso ricerche che sono divenute classiche, ha teorizzato le diseguaglianze legate al lavoro e come vi sia stato un importante cambiamento dalla fase industriale a quella post-industriale.

Dopo la stagione della sociologia funzionalista poco interessata alle diseguaglianze, poiché risultato necessario della specializzazione in funzioni della società, tra la metà degli anni Cinquanta e la metà degli anni Settanta del Novecento, la sociologia si è chiesta se il passaggio da una società tradizionale a una società moderna, caratterizzata dall'organizzazione del lavoro industriale, accrescesse o diminuisse le diseguaglianze sociali che nelle società preindustriali erano tendenzialmente ascritte su base religiosa o giuridica. A partire da questo interrogativo la sociologia ha esplorato, per qualche decennio, la relazione tra la divisione sociale del lavoro e la stratificazione della società in classi sociali. Diverse sono state le direzioni di elaborazione teorica e di analisi: da un lato le trasformazioni del lavoro operaio e di quello impiegatizio, dall'altro la più complessa articolazione della struttura sociale per effetto di una maggiore divisione del lavoro nella società contemporanea.

Con la fine degli anni Settanta le trasformazioni indotte dalla transizione post-industriale hanno riconfigurato la tradizionale divisione del lavoro, per effetto di una sempre maggiore frammentazione e articolazione del lavoro e delle occupazioni. Nel capitolo si è discusso come, in questo nuovo scenario, i confini di classe si siano in parte attenuati e come l'interesse della sociologia si sia allargato a nuove aggregazioni sociali. Benché nella società post-industriale le diseguaglianze sociali non siano scomparse ma si siano semmai acuite e l'appartenenza di classe rimanga uno dei fattori più rilevanti nello spiegare queste diseguaglianze, sono cresciuti l'attenzione e gli studi verso altre dimensioni della divisione sociale del lavoro fondate sull'appartenenza a specifici gruppi sociali. Abbiamo considerato la divisione del lavoro sulla base delle differenze di genere (come il lavoro è distribuito fra donne e uomini), di origine nazionale (come il lavoro è distribuito fra immigrati e nativi) e di età (come il lavoro è distribuito fra le generazioni), tutte dimensioni trasversali alla società contemporanea e sulle quali si addensano la gran parte delle diseguaglianze sociali nel lavoro.

Negli studi sociologici recenti si ribadisce che l'origine sociale è tra i più potenti fattori di diseguaglianza, sia nel lavoro sia nelle opportunità di vita, ma allo stesso tempo, si afferma la maggiore centralità dei gruppi sociali e delle caratteristiche individuali per comprendere la struttura sociale contemporanea. Pur in un modo molto diverso da quello che contraddistingueva le società preindustriali, le caratteristiche ascritte tornano ad avere un ruolo di primo piano nella divisione del lavoro e nelle diseguaglianze sociali che ne conseguono.